

CIG petite couronne



## 2<sup>ÈME</sup> ATELIER ECHANGES DE PRATIQUES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Ambre ELHADAD**

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

**Jean GHEROLDI**

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

**Solenne LEPINGLE**

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

LE CENTRE **HUBERTINE** AUCLERT – centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes

[Réseau Territoires franciliens pour l'égalité : 84 collectivités membres](#) (mars 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.).
- ▶ **Sensibilisations** / [formations](#) agent·es et élu·es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) *en présentiel et à distance*
- ▶ **Animation** tables rondes et événements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition **ressources** ([nos campagnes de communication avec votre logo, prêt gratuit d'expositions](#), envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et événements

## Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

### • Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
  - ❖ Le plan d'action est :
    - A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
    - A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.

CIG petite couronne



## Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

### Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1<sup>er</sup> mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1<sup>er</sup> mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1<sup>er</sup> octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

CIG petite couronne



- (1) En l'absence de mise en conformité  
(2) 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 de 0,5% de la même assiette

# ▼ Introduction

*Déroulé de la séance*

- ▶ La journée du 8 mars
- ▶ Identifier les idées reçues pour mieux les déconstruire
- ▶ Sensibiliser et diffuser une culture de l'égalité

CIG petite couronne



# ▼ Introduction

*Participant·es inscrit·es*

- ▶ 25 communes
- ▶ 2 conseils départementaux
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 6 syndicats et établissements publics

CIG petite couronne



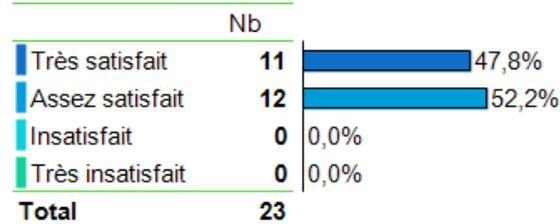
# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier

## Concernant l'échange de pratiques d'aujourd'hui, diriez-vous que vous êtes globalement...

Taux de réponse : **100,0%**

Moyenne = **8,43** Médiane = **7,00** Ecart-type = **1,53**

Min = **7,00** Max = **10,00**

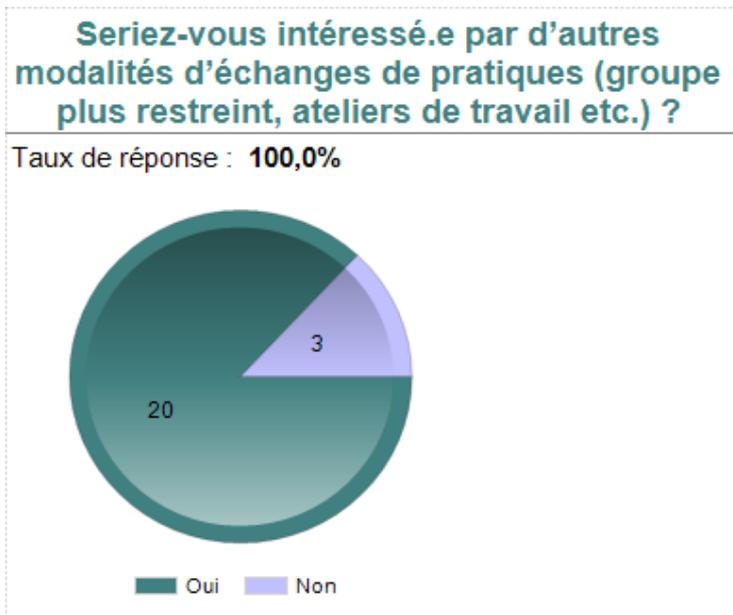


## Pour quelles raisons ?

Taux de réponse : **82,6%**

	Nb
Apports très pratiques + collectivités intervenantes très intéressantes	1
Beaucoup d'échanges de pratique.	1
Certaines redites suite à la dernière rencontre. Très intéressant sur le retour d'expérience	1
Ces échanges ont été très riches et permettent de prendre du recul	1
Cet échange a été très intéressant et très bien organisé. La partie "atelier" par petit groupe a permis d'échanger plus aisément sur nos pratique et niveau d'avancement. J'ai trouvé très intéressants et très instructifs les témoignages et retours d'expérience.	1
Connaissance des obligations et des délais. Point sur le sujet et les modalités de mise en oeuvre	1
Des intervenants très qualifiés et de bonnes idées à suivre ou à adapter	1
Echanger sur les différentes pratiques de mise en oeuvre du plan d'action est très enrichissant et permet de faire évoluer ses méthodes	1
Echanges avec les autres collectivités très enrichissants	1
Intervention de Suresnes et de Fresnes très instructives	1
J'ai été surprise de constater que beaucoup de collectivités n'avaient pas finaliser leur plan. J'espérais davantage d'aide et de retours sur la mise en oeuvre du Plan.	1
La ville n'a pas commencé sur ce point et ça permet d'avoir des orientations	1
Le retour d'expérience et les idées que cela apporte. L'échange en petit groupe	1
Les échanges enrichissants qui ont permis une prise de recul, un rappel du cadre légal...Les différentes déclinaisons donnent à voir, à conforter des prévisions et encouragent à oser ...	1
Les sujets abordés étaient très intéressants mais la partie en sous groupe traitait véritablement du "piloteage du plan" que j'entendais initialement comme plutôt la mise en oeuvre alors que les exemples des Villes de Fresnes et Suresnes traitaient plutôt de l'élaboration du plan. Approfondir la partie sur la mise en oeuvre du plan serait très utile.	1
Pas assez de temps d'échanges en sous-groupe	1
Présentation dynamique, claire, et échange de pratique très intéressant dans les sous groupes.	1
Je regrette juste que les 2 interventions aient duré beaucoup plus longtemps que le temps imparti, ce qui nous a privé de la dernière partie fort intéressante du programme annoncé.	1
Quelques idées pourront être reprises	1
Une approche concrète et pratique	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier

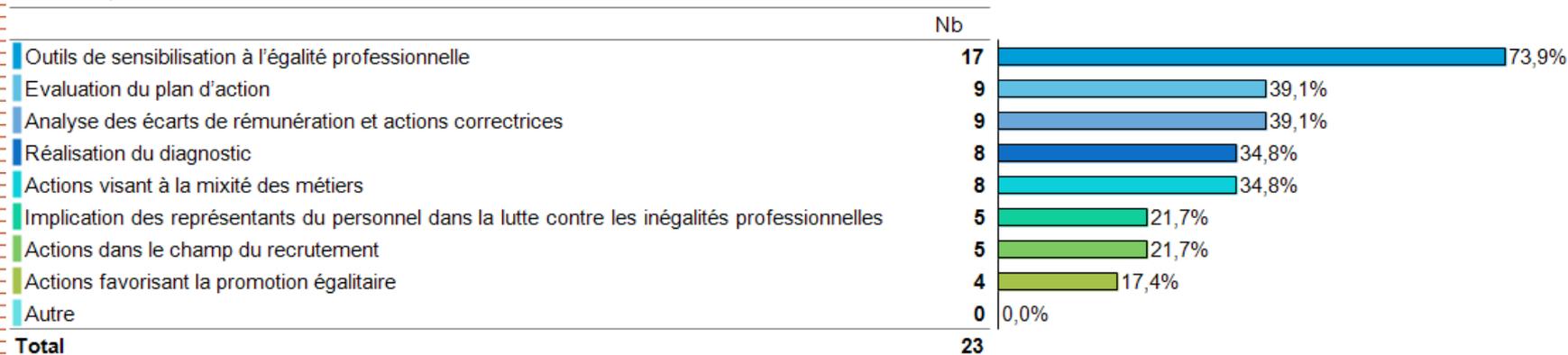


Les personnes intéressées souhaitent majoritairement participer à des ateliers de travail, et de préférence en petits groupes.

# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier

Quelles thématiques souhaiteriez-vous que l'on aborde au cours des prochains ateliers d'échanges de pratiques ?

Taux de réponse : 100,0%



CIG petite couronne





CIG petite couronne



## LA JOURNÉE DU 8 MARS

# ▼ La journée du 8 mars

## Sondages

- Avez-vous organisé des actions de sensibilisation/communication pour les agent.es à l'occasion du 8 mars ?

*Oui : 12 collectivités*

*Non : 13 collectivités*

- Etes-vous satisfait.e de l'impact de ces actions de sensibilisation au sein de la collectivité ?

*Insatisfait.e : 56 %*

*Assez satisfait.e : 28 %*

*Satisfait.e : 16 %*

CIG petite couronne



# ▼ La journée du 8 mars

## *Retour d'expérience*

- ▶ **Suresnes (92)** : [webconférence](#) sur les freins et les leviers pour parvenir à l'égalité pro (accessibles public et agent.es)
- ▶ **Champigny-sur-Marne (94)** : webconférence pour les agent.es pour comprendre les mécanismes qui créent le manque de confiance en soi, l'autocensure et le sentiment d'imposture – Ophélie Latil du [Cabinet Dames Oiseaux](#))
- ▶ **Région Ile-de-France** : semaine de l'égalité : webconférence sur « égalité professionnelle : le rôle des pères » : Amandine Hancewicz ([Parents et féministes](#)) avec le témoignage d'un agent. Saynètes en ligne sur le sexisme par la [Cie de théâtre NAJE](#).
- ▶ **CIG Petite Couronne** : Communication globale sur le plan d'action égalité professionnelle, envoyé le 8 mars à tous les agent.es

Une semaine de quiz (1 par jour) du 1er au 5 mars sur la thématique de l'égalité, avec les réponses et des données, des approfondissements

Exposition sur Lucienne Gérain, 1ère femme Secrétaire Générale de la mairie de Patin (1936) dans les locaux du CIG

Création d'un intranet pour retrouver l'ensemble de ces outils (quiz, exposition, plan d'action)



# La journée du 8 mars

## Retour d'expérience

- **Pantin (93)** : 2 affiches créées en interne pour le 8 mars

Contact : y.talleg@ville-pantin.fr

ville de **Pantin**

Plan égalité professionnelle

ACCÈS À L'EMPLOI - RÉMUNÉRATION - PROMOTION - MOBILITÉ - FORMATION  
CONDITIONS DE TRAVAIL - CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

**Pantin s'engage pour l'égalité  
entre femmes et hommes**

ville de **Pantin**

Plan égalité professionnelle

**DISCRIMINATIONS  
HARCÈLEMENTS  
VIOLENCES  
AGISSEMENTS SEXISTES**

**Ne laissons pas faire !**

**Si vous êtes victime ou témoin dans votre cadre  
professionnel, ne restez pas muet.te**

Vous pouvez en parler

- au pôle Vie au travail : Cindy Traoré (tél. : 01 49 15 61 52) ou, en cas d'absence, à l'accueil de la DRH (tél. : 01 49 15 48 35) ;
- à l'assistante sociale du travail du CIG (tél. : 01 56 96 81 91) ;
- aux membres du CHSCT (tél. : 06 12 62 79 63) ;
- à la Maison de justice et du droit de Pantin (tél. : 01 83 74 57 70) ;
- à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (tél. : 01 45 84 24 24) ;
- à Violences femmes info (tél. : 39 19) ;
- par mail : [signalement@ville-pantin.fr](mailto:signalement@ville-pantin.fr)

centre  
bertine  
auclert

Région  
Ile-de-France

## ▼ La journée du 8 mars

*Retour d'expérience*

### ► Fontenay-sous-Bois (94) :

- Envoi à chaque agent.e d'un flyer et d'un autocollant « Fontenay pour l'égalité » en leur demandant de le porter sur leur masque le 8 mars + proposition de prendre un selfie pour publication sur intranet
- Sensibilisation à la mixité des métiers : la semaine du 8 mars, chaque jour une vidéo "portrait" d'un agent.e exerçant dans un métier où son genre est sous-représenté était postée sur l'intranet
- [Quizz sur l'égalité](#) avec des "prix" décernés aux services avec la plus forte participation et aux agent.es ayant eu les meilleurs scores (une reproduction d'une œuvre de street art créée à l'occasion du 8 mars offerte)

## ▼ La journée du 8 mars

### *Retour d'expérience*

- ▶ **Gagny (93)** : [micro trottoir](#). A venir : formation de 20 managers femmes et hommes à travers la pièce [« Du monde au balcon »](#) et des acteurs et actrices formateurs
- ▶ **Bonneuil-sur-Marne (94)** : Quiz sur l'égalité professionnelle et les droits des femmes pour les agent-es via l'intranet et en version papier. Exposition géante de 20 femmes audacieuses en extérieur pour les agent-es et les habitant-es. Formation mixte/session d'information ? Session d'information du CIDFF à destinations des agents (dont ½ étaient des femmes)
- ▶ **Conseil départemental du Val-de-Marne** : 4H sont dégagées chaque année pour les agent.es afin d'assister à une action lors du 8 mars. En 2021 : atelier en visio « sexism in the city » (150 agent.es touché.es) retraçant les étapes des inégalités dans la vie d'une femme.
- ▶ **Nanterre (92)** : construction d'un set de table et affiches sur les femmes héroïnes de Nanterre



CIG petite couronne



Identifier les idées reçues pour mieux les déconstruire et agir face aux résistances au changement

## ▼ Identifier les idées reçues

*Programme*

### ▶ Réflexions en sous-groupes

Lister les idées reçues et les résistances rencontrées en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

CIG petite couronne



# ▼ Identifier les idées reçues

## *Restitution*

- Les femmes feraient moins d'heures supplémentaires que les hommes par choix
- Il n'y aurait pas d'écart de salaires
- Idées reçues liées au métier : les femmes seraient faites pour s'occuper des enfants, ou par les postes de secrétariat, une femme c'est mieux, ou inversement elles ne sont pas faites pour les métiers techniques
- Le statut de la fonction publique protègerait des inégalités
- Les femmes étant majoritaires dans la fonction publique territoriale, y compris aux postes d'encadrement, il n'y aurait donc pas d'inégalités
- Les primes seraient les mêmes pour tous et toutes
- Les hommes sont en minorité et ne seraient donc pas favorisés
- Pourquoi traiter l'égalité F/H alors qu'il y a pleins d'autres critères de discrimination à aborder ? L'égalité F/H serait réglée, aujourd'hui il faudrait traiter de la diversité.
- Travailler pour l'égalité pro ce serait travailler contre les hommes



# Identifier les idées reçues

## *Restitution*

- L'humour valide souvent certains comportements sexistes (« femmes moins payées = femmes dépendantes »).
- Il serait plus compliqué de recruter des femmes ayant environ 30 ans (possibilité de maternité) alors que les hommes seraient plus disponibles pour leur carrière
- La loi suffirait à garantir l'égalité F/H (argument de surface)
- Le déploiement du RIFSEEP aurait supprimé l'ensemble des inégalités de rémunération

D'autres freins rencontrés au développement d'une politique d'égalité pro

- L'absence d'une ligne budgétaire propre est un frein
- Nécessité d'impliquer les élu·es et la hiérarchie
- Difficulté supplémentaire avec le contexte sanitaire actuel notamment pour déployer un plan de formation sur l'égalité : l'égalité ce n'est pas la priorité

## ▼ Identifier les idées reçues

### ➤ Notre projet d'outil de sensibilisation :

- 2 objectifs :
  - Proposer un outil de compréhension des inégalités ;
  - Mettre à disposition un argumentaire pour convaincre du bien fondé de la lutte contre ces inégalités.
- Une plaquette à destination : des élus, des représentant du personnel, et des chargés de mission.

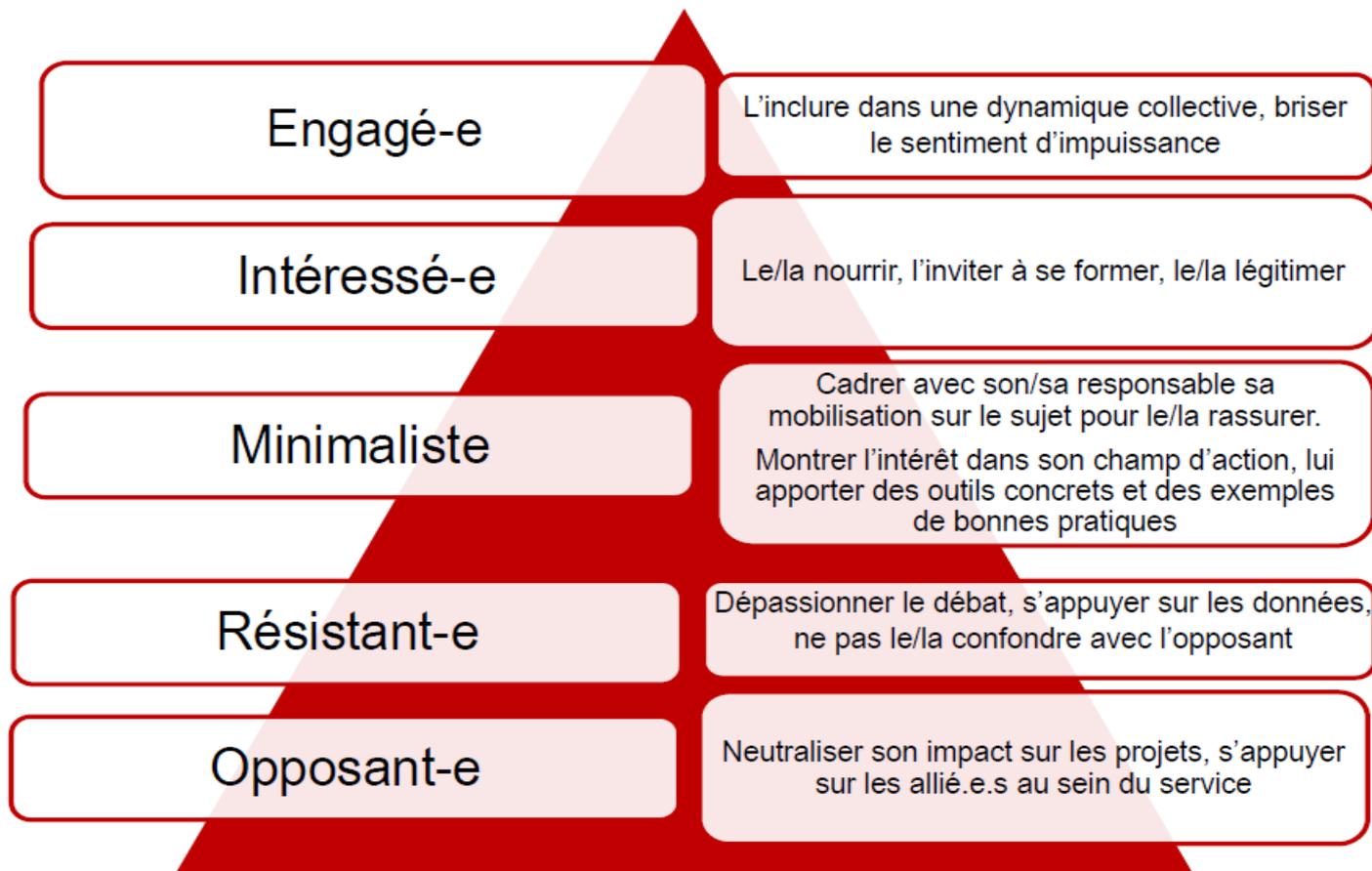
Sondage: Seriez-vous intéressé.e par un outil de sensibilisation visant à déconstruire les idées reçues ?

**Oui : 100%**



# ▼ Identifier les idées reçues

*Repérer les jeux d'acteurs pour faciliter le changement*



CIG petite couronne



# ▼ Déconstruire les idées reçues

## ▶ Réflexions en sous-groupes

Réfléchir à un argumentaire pour répondre aux idées reçues

- Groupe 1 : Le statut protège des inégalités
- Groupe 2 : Ma collectivité ne dispose pas de marges de manœuvre pour réduire les inégalités
- Groupe 3: Les femmes sont majoritaires au sein de ma collectivité, il n'y a donc pas d'inégalités en défaveur des femmes

# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Le statut protège des inégalités ?

- Statut peut être un rempart contre certaines discriminations directes
- Ne protège pas des discriminations indirectes et des inégalités F/H structurelles (impact des inégalités de la sphère domestique, stéréotypes intériorisés). Chiffres à l'appui : écart de rému/primes.
- Dévalorisation des métiers féminisés entérinée par le statut (des filières très féminisées peu rémunérées)
- Le statut n'empêche pas la non-mixité de nombreux métiers
- Des femmes recrutées plus souvent sur des emplois précaires
- Des femmes souvent positionnées sur des grades inférieurs aux hommes malgré le statut
- Violences sexistes aggravées dans la fonction publique ([INED/ enquête VIRAGE](#) 2015)
- L'inscription de l'égalité F/H comme principe ne suffit pas : il a été nécessaire de déployer des mesures correctrices pour atteindre l'égalité réelle.

**Conséquence de cette idée reçue :** Retard des politiques publiques en faveur de pro dans le secteur public par rapport au secteur privé.

CIG petite couronne



# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Ma collectivité ne dispose pas de marges de manœuvre pour réduire les inégalités ?

- La loi de 6 août 2019 apporte de nouveaux leviers d'actions : plan d'action avec indicateurs de résultats / neutralisation de l'impact de la parentalité / parité direction générale / dialogue social
- Diagnostiquer les inégalités = les rendre visibles = en prendre conscience et commencer à agir
- La sensibilisation des encadrant.es et des agent.es a un impact réel et mesurable
- Nombreuses procédures propres à la collectivité peuvent être modifiées (formation, promotion, recrutement, mobilité, régime indemnitaire)
- Une politique RH en faveur de l'éga pro participe à améliorer l'attractivité de la collectivité

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Ile de France

# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Les femmes sont majoritaires au sein de ma collectivité, il n'y a donc pas d'inégalités en défaveur des femmes ?

- L'égalité ne se limite pas à la parité numérique entre les 2 sexes. Egalité d'accès aux mêmes opportunités pro
- Comprendre la féminisation des emplois de la FPT / dans ma CT : types d'emplois et positionnement géographique de la CT, ancienneté et stagnation.
- Les femmes sont sur représentées dans les catégories C, en CDD, sur des emplois à temps non complet, dans certaines filières
- La féminisation n'empêche pas les plafonds de verre (faible féminisation dans le top management malgré un important vivier de F cat A, surtout dans les grandes collectivités).
- S'appuyer sur des parcours concrets comparés
- S'appuyer sur des chiffres réels (RU, Rapport égalité femmes/hommes) tout en maniant avec précaution certaines moyennes, parfois peu révélatrices
- La mixité des métiers est une condition de l'égalité



CIG petite couronne



## SENSIBILISER ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

## ▼ La culture de l'égalité

### 3 cibles

- ▶ Services RH et OS pour renforcer le portage du plan d'action
- ▶ Encadrant·es sur la gestion partagée des RH
- ▶ L'ensemble des agent·es

### De la connaissance à l'action

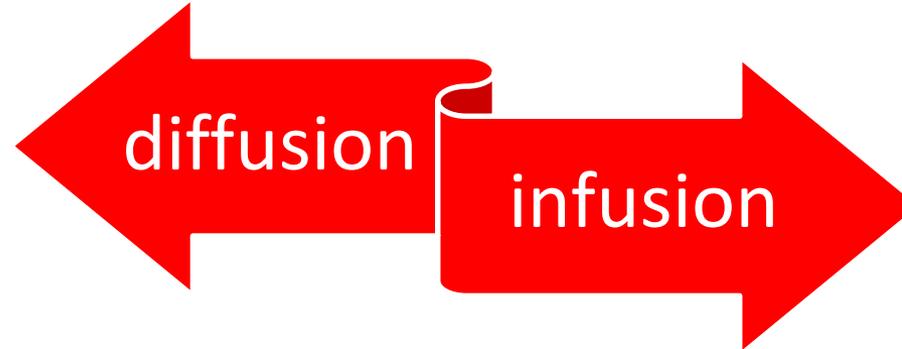
- ▶ Comprendre les enjeux et la réalité des inégalités pro / s'approprier le vocabulaire
- ▶ Déconstruire ses idées reçues
- ▶ Acquérir de nouvelles pratiques et nouveaux réflexes professionnels
- ▶ Intégrer l'égalité dans son action (des RH aux politiques publiques)
- ▶ Entretenir et mettre à jour ses connaissances

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

Les résistances au changement : collectives et/ou individuelles



- ▶ **Temps officiels** : communication interne, groupes de travail, formations, entretiens individuels...
- ▶ **Temps informels** : les déjeuners, les temps de convivialité...

*Eviter d'interpeller la posture personnelle*

*Se référer en priorité à la posture professionnelle*

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

*Les conditions de réussite*

- ▶ Utiliser tous les canaux et formats de communication (intranet, guide pour les nouveaux agent.e.s, lettre agent.e.s, envoi avec bulletin de paie, affichages, newsletter, podcasts, vidéos).
- ▶ Varier les formats de sensibilisation (réunion, temps du déjeuner, conférences/débat, théâtre forum, serious game, visites d'une autre collectivité)
- ▶ Toute l'année + 8 mars et 25 novembre
- ▶ Concevoir des outils de sensibilisation commun aux agent·es ET habitant·es
- ▶ Convaincre du changement par la réussite (interne ou bonnes pratiques externes) → intérêt du bilan annuel du plan
- ▶ Former la direction de la communication sur la déconstruction des stéréotypes (iconographie et écriture)

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

*Les conditions de réussite*

### S'appuyer sur un réseau de référent.es/ correspondant.es égalité

- Déployer la **politique égalité** au plus près des besoins de chaque secteur → mise en œuvre du plan d'action
- Etre le **relai d'informations** sur la politique égalité auprès des agent.es de sa direction → sensibiliser, inviter à se former, orienter vers les dispositifs en interne

### *Comment ?*

- Former les agent.es du réseau
- Binôme paritaire par service
- Evaluer son temps d'investissement sur la mission
- Valoriser les compétences développées par le/la référent. lors de l'entretien annuel d'évaluation

Clu petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

### ELABORER SA FEUILLE DE ROUTE POUR DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

#### DIAGNOSTIQUER – MUSCLER SON ARGUMENTAIRE

Quelles sont les principales résistances sur l'égalité professionnelle dans la collectivité ?

Quels sont les services et personnes ressources pour développer une culture de l'égalité dans la collectivité ?

Quels arguments seront les plus convaincants ?

Sur quelles thématiques relatives aux inégalités professionnelles je souhaite me former ? (Précarité des femmes, plafond de verre, sexisme au travail, ségrégation professionnelle, impact de la parentalité, ...)

## ▼ La culture de l'égalité

### PROGRAMMER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Quelles modalités de sensibilisation développer ? (Sensibilisation participative type théâtre forum, sensibilisation tout au long de l'année ou lors des événements 8 mars et 25 novembre, supports de communication, etc.)

Action 1.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :

Action 2.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :

Action 3.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :

## La culture de l'égalité

### Exemples

- ▶ [Quiz sur le site web du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine](#)

#### Testez vos connaissances

---

Et votre perception des situations sexistes au travail, à partir de quelques questions.



The image shows a screenshot of a Genially interactive presentation. The top half has a green background with the text "Situations sexistes au travail" in white. The bottom half has a red background with the text "Testez vos connaissances" in white. The Genially logo is in the bottom left corner. There are navigation icons: a share icon in the top right, a play button in the middle right, and a menu icon in the bottom right.

## La culture de l'égalité

### Exemples

- ▶ Dictée en écriture inclusive à distance pour les agent-es - Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine

The image shows the cover of a guide titled "Égalité femmes – hommes. GUIDE DE LA COMMUNICATION POUR TOUS & TOUTES". The title is prominently displayed in a large, bold, blue font, with the ampersand and the female symbol integrated into the word "TOUTES". Above the title, the words "Égalité femmes – hommes" are written in a smaller, black font, with "Égalité" in a larger, bold font. The cover features a colorful illustration of diverse human silhouettes in various colors (teal, green, orange, red, purple, blue, pink, light green) standing in a line. In the top right corner, there is a logo for "Ille & Vilaine LE DEPARTEMENT" inside a white speech bubble. In the bottom right corner, there are logos for "G petite couronne", "centre hubertine auclert", and "Région Île-de-France". At the bottom center, there is a small logo for "Ille-et-Vilaine, la vie à taille humaine".

Égalité  
femmes – hommes

Ille & Vilaine  
LE DEPARTEMENT

GUIDE DE LA  
COMMUNICATION POUR  
**TOUS & TOUTES**

G petite couronne

centre  
hubertine  
auclert

Ille-et-Vilaine, la vie  
à taille humaine

Région  
Île-de-France

## La culture de l'égalité

### Exemples

- Affichage surprise sur les violences sexistes Métropole de Strasbourg

**TU VAS NOUS EN FAIRE ENCORE BEAUCOUP DES GOSSES ?**

**STOP SEXISME!**

**SEXISME : ENSEMBLE, FINISSONS-EN !** Republique.fr

Aucun agent ne doit subir les faits :

1) Soit de harcèlement sexuel, consistant par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portés atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Code pénal art. 222-33 et 34 et 223-17 et 18 et 223-19 et 20 et 223-23 et 24 et 223-25 et 26 et 223-27 et 28 et 223-29 et 30 et 31 et 32 et 33 et 34 et 35 et 36 et 37 et 38 et 39 et 40 et 41 et 42 et 43 et 44 et 45 et 46 et 47 et 48 et 49 et 50 et 51 et 52 et 53 et 54 et 55 et 56 et 57 et 58 et 59 et 60 et 61 et 62 et 63 et 64 et 65 et 66 et 67 et 68 et 69 et 70 et 71 et 72 et 73 et 74 et 75 et 76 et 77 et 78 et 79 et 80 et 81 et 82 et 83 et 84 et 85 et 86 et 87 et 88 et 89 et 90 et 91 et 92 et 93 et 94 et 95 et 96 et 97 et 98 et 99 et 100 et 101 et 102 et 103 et 104 et 105 et 106 et 107 et 108 et 109 et 110 et 111 et 112 et 113 et 114 et 115 et 116 et 117 et 118 et 119 et 120 et 121 et 122 et 123 et 124 et 125 et 126 et 127 et 128 et 129 et 130 et 131 et 132 et 133 et 134 et 135 et 136 et 137 et 138 et 139 et 140 et 141 et 142 et 143 et 144 et 145 et 146 et 147 et 148 et 149 et 150 et 151 et 152 et 153 et 154 et 155 et 156 et 157 et 158 et 159 et 160 et 161 et 162 et 163 et 164 et 165 et 166 et 167 et 168 et 169 et 170 et 171 et 172 et 173 et 174 et 175 et 176 et 177 et 178 et 179 et 180 et 181 et 182 et 183 et 184 et 185 et 186 et 187 et 188 et 189 et 190 et 191 et 192 et 193 et 194 et 195 et 196 et 197 et 198 et 199 et 200 et 201 et 202 et 203 et 204 et 205 et 206 et 207 et 208 et 209 et 210 et 211 et 212 et 213 et 214 et 215 et 216 et 217 et 218 et 219 et 220 et 221 et 222 et 223 et 224 et 225 et 226 et 227 et 228 et 229 et 230 et 231 et 232 et 233 et 234 et 235 et 236 et 237 et 238 et 239 et 240 et 241 et 242 et 243 et 244 et 245 et 246 et 247 et 248 et 249 et 250 et 251 et 252 et 253 et 254 et 255 et 256 et 257 et 258 et 259 et 260 et 261 et 262 et 263 et 264 et 265 et 266 et 267 et 268 et 269 et 270 et 271 et 272 et 273 et 274 et 275 et 276 et 277 et 278 et 279 et 280 et 281 et 282 et 283 et 284 et 285 et 286 et 287 et 288 et 289 et 290 et 291 et 292 et 293 et 294 et 295 et 296 et 297 et 298 et 299 et 300 et 301 et 302 et 303 et 304 et 305 et 306 et 307 et 308 et 309 et 310 et 311 et 312 et 313 et 314 et 315 et 316 et 317 et 318 et 319 et 320 et 321 et 322 et 323 et 324 et 325 et 326 et 327 et 328 et 329 et 330 et 331 et 332 et 333 et 334 et 335 et 336 et 337 et 338 et 339 et 340 et 341 et 342 et 343 et 344 et 345 et 346 et 347 et 348 et 349 et 350 et 351 et 352 et 353 et 354 et 355 et 356 et 357 et 358 et 359 et 360 et 361 et 362 et 363 et 364 et 365 et 366 et 367 et 368 et 369 et 370 et 371 et 372 et 373 et 374 et 375 et 376 et 377 et 378 et 379 et 380 et 381 et 382 et 383 et 384 et 385 et 386 et 387 et 388 et 389 et 390 et 391 et 392 et 393 et 394 et 395 et 396 et 397 et 398 et 399 et 400 et 401 et 402 et 403 et 404 et 405 et 406 et 407 et 408 et 409 et 410 et 411 et 412 et 413 et 414 et 415 et 416 et 417 et 418 et 419 et 420 et 421 et 422 et 423 et 424 et 425 et 426 et 427 et 428 et 429 et 430 et 431 et 432 et 433 et 434 et 435 et 436 et 437 et 438 et 439 et 440 et 441 et 442 et 443 et 444 et 445 et 446 et 447 et 448 et 449 et 450 et 451 et 452 et 453 et 454 et 455 et 456 et 457 et 458 et 459 et 460 et 461 et 462 et 463 et 464 et 465 et 466 et 467 et 468 et 469 et 470 et 471 et 472 et 473 et 474 et 475 et 476 et 477 et 478 et 479 et 480 et 481 et 482 et 483 et 484 et 485 et 486 et 487 et 488 et 489 et 490 et 491 et 492 et 493 et 494 et 495 et 496 et 497 et 498 et 499 et 500 et 501 et 502 et 503 et 504 et 505 et 506 et 507 et 508 et 509 et 510 et 511 et 512 et 513 et 514 et 515 et 516 et 517 et 518 et 519 et 520 et 521 et 522 et 523 et 524 et 525 et 526 et 527 et 528 et 529 et 530 et 531 et 532 et 533 et 534 et 535 et 536 et 537 et 538 et 539 et 540 et 541 et 542 et 543 et 544 et 545 et 546 et 547 et 548 et 549 et 550 et 551 et 552 et 553 et 554 et 555 et 556 et 557 et 558 et 559 et 560 et 561 et 562 et 563 et 564 et 565 et 566 et 567 et 568 et 569 et 570 et 571 et 572 et 573 et 574 et 575 et 576 et 577 et 578 et 579 et 580 et 581 et 582 et 583 et 584 et 585 et 586 et 587 et 588 et 589 et 590 et 591 et 592 et 593 et 594 et 595 et 596 et 597 et 598 et 599 et 600 et 601 et 602 et 603 et 604 et 605 et 606 et 607 et 608 et 609 et 610 et 611 et 612 et 613 et 614 et 615 et 616 et 617 et 618 et 619 et 620 et 621 et 622 et 623 et 624 et 625 et 626 et 627 et 628 et 629 et 630 et 631 et 632 et 633 et 634 et 635 et 636 et 637 et 638 et 639 et 640 et 641 et 642 et 643 et 644 et 645 et 646 et 647 et 648 et 649 et 650 et 651 et 652 et 653 et 654 et 655 et 656 et 657 et 658 et 659 et 660 et 661 et 662 et 663 et 664 et 665 et 666 et 667 et 668 et 669 et 670 et 671 et 672 et 673 et 674 et 675 et 676 et 677 et 678 et 679 et 680 et 681 et 682 et 683 et 684 et 685 et 686 et 687 et 688 et 689 et 690 et 691 et 692 et 693 et 694 et 695 et 696 et 697 et 698 et 699 et 700 et 701 et 702 et 703 et 704 et 705 et 706 et 707 et 708 et 709 et 710 et 711 et 712 et 713 et 714 et 715 et 716 et 717 et 718 et 719 et 720 et 721 et 722 et 723 et 724 et 725 et 726 et 727 et 728 et 729 et 730 et 731 et 732 et 733 et 734 et 735 et 736 et 737 et 738 et 739 et 740 et 741 et 742 et 743 et 744 et 745 et 746 et 747 et 748 et 749 et 750 et 751 et 752 et 753 et 754 et 755 et 756 et 757 et 758 et 759 et 760 et 761 et 762 et 763 et 764 et 765 et 766 et 767 et 768 et 769 et 770 et 771 et 772 et 773 et 774 et 775 et 776 et 777 et 778 et 779 et 780 et 781 et 782 et 783 et 784 et 785 et 786 et 787 et 788 et 789 et 790 et 791 et 792 et 793 et 794 et 795 et 796 et 797 et 798 et 799 et 800 et 801 et 802 et 803 et 804 et 805 et 806 et 807 et 808 et 809 et 810 et 811 et 812 et 813 et 814 et 815 et 816 et 817 et 818 et 819 et 820 et 821 et 822 et 823 et 824 et 825 et 826 et 827 et 828 et 829 et 830 et 831 et 832 et 833 et 834 et 835 et 836 et 837 et 838 et 839 et 840 et 841 et 842 et 843 et 844 et 845 et 846 et 847 et 848 et 849 et 850 et 851 et 852 et 853 et 854 et 855 et 856 et 857 et 858 et 859 et 860 et 861 et 862 et 863 et 864 et 865 et 866 et 867 et 868 et 869 et 870 et 871 et 872 et 873 et 874 et 875 et 876 et 877 et 878 et 879 et 880 et 881 et 882 et 883 et 884 et 885 et 886 et 887 et 888 et 889 et 890 et 891 et 892 et 893 et 894 et 895 et 896 et 897 et 898 et 899 et 900 et 901 et 902 et 903 et 904 et 905 et 906 et 907 et 908 et 909 et 910 et 911 et 912 et 913 et 914 et 915 et 916 et 917 et 918 et 919 et 920 et 921 et 922 et 923 et 924 et 925 et 926 et 927 et 928 et 929 et 930 et 931 et 932 et 933 et 934 et 935 et 936 et 937 et 938 et 939 et 940 et 941 et 942 et 943 et 944 et 945 et 946 et 947 et 948 et 949 et 950 et 951 et 952 et 953 et 954 et 955 et 956 et 957 et 958 et 959 et 960 et 961 et 962 et 963 et 964 et 965 et 966 et 967 et 968 et 969 et 970 et 971 et 972 et 973 et 974 et 975 et 976 et 977 et 978 et 979 et 980 et 981 et 982 et 983 et 984 et 985 et 986 et 987 et 988 et 989 et 990 et 991 et 992 et 993 et 994 et 995 et 996 et 997 et 998 et 999 et 1000

**CONTACT :**  
BERNADETTE BECKER, POSTE 0236

**DIROITS DES FEMMES & ÉGALITÉ DE GENRE**

**PLATEAU DE LA PETITE COURONNE**

CIG petite couronne



# ▼ La culture de l'égalité

## Exemples

- ▶ [Vidéo sur la mixité des métiers - Ville de Malakoff](#)



CI6 petite couronne



centre  
expertise  
auctert

Région  
Île-de-France

## ▼ La culture de l'égalité

### *Exemples*

- ▶ Campagne d'affiches et de vidéos sur la mixité des métiers à destination des collèges – CD Essonne



Johan RAZAFIMANDIMBY

Sage Femme

CIG petite couronne



▼ **La culture de l'égalité**  
*Exemples*

- ▶ [Logo « égalité femmes-hommes » fédère les agent·es - Ville de Chaville](#)



# La culture de l'égalité

## Exemples

- ▶ Des sets de tables au restaurant municipal - Ville de Clichy-la-Garenne



**SEMNAINE DES DROITS DES FEMMES**

Découvrez 5 femmes qui ont donné leur nom à une rue clichoise !



**DEUX RENDEZ-VOUS SONT PROPOSÉS SPÉCIALEMENT POUR LE PERSONNEL COMMUNAL FÉMININ :**

**COURS D'INITIATION AU SELF-DÉFENSE ET CAFÉ DES EMPLOYÉES**

INFORMATIONS SUR L'INTRANET DE LA VILLE

**DU 2 AU 8 MARS**

EXPOSITION, CINÉMA, CONCERTS, DÉBATS, ANIMATIONS, ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

PROGRAMME SUR VILLE-CLICHY.FR



# Marie Curie

(1867 - 1934)



Marla Skłodowska-Curie est née à Varsovie le 7 novembre 1867. Brillante élève, elle part en 1891 pour Paris où elle va suivre des études en sciences physiques et en mathématiques à la Sorbonne. En 1894, elle rencontre Pierre Curie, qu'elle épouse en juillet 1895. L'année suivante, elle est reçue première à l'agrégation de physique.

En décembre 1897, elle commence ses travaux de thèse sur l'étude des rayonnements produits par l'uranium, découvert par Henri Becquerel. En 1903, Marie Curie soutient sa thèse et reçoit avec son mari et Henri Becquerel le prix Nobel de Physique. Elle est la première femme à recevoir ce prix. À la suite du décès de son mari, elle le remplace à son poste de professeur à la Sorbonne et devient la première femme à enseigner dans cette université. Le 10 décembre 1911, elle reçoit le prix Nobel de Chimie. Elle est la première femme à obtenir deux prix Nobel pour ses travaux scientifiques.

Pendant la Première guerre mondiale Marie Curie décide de créer une école pour les femmes, basée à la fois à l'Institut du radium, à Paris, et à l'hôpital de guerre d'Edith Cavell, à Bruxelles. Elle réalise ainsi un de ses rêves de jeunesse : rendre les femmes autonomes financièrement et instruire les filles d'ouvriers et de paysans. Dès l'ouverture du programme, celles-ci affluent des quatre coins de France : mères de famille, infirmières, couturières, femmes de chambre... Certaines ont perdu leur mari au front, d'autres doivent nourrir leur famille.

Elle participe également à la conception d'unités chirurgicales mobiles et des voitures de radiologie, surnommées les « petites Curie », qui sont envoyées sur le front.

Suite à une trop grande exposition aux éléments radioactifs, elle meurt d'une leucémie en 1934. Le 20 avril 1995, ses cendres et celles de son mari sont transférées au Panthéon de Paris.



Dans le monde, seulement 30 % des chercheurs sont des femmes. Bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses à s'inscrire à l'université dans les filières scientifiques, peu d'entre elles concourent pour intégrer les grandes écoles.



CIG petite couronne



## RESSOURCES

# LES RESSOURCES DU CIG

## Etude petite couronne



## Etude fonction publique territoriale



Des données pouvant alimenter un quizz :

- ✓ Taux de féminisation
- ✓ Part des femmes par filière
- ✓ Part des femmes DGS
- ✓ Part des femmes à temps partiel
- ✓ Ecart de rémunération

CIG petite couronne





## IDENTIFIER LES SOURCES DES DONNEES

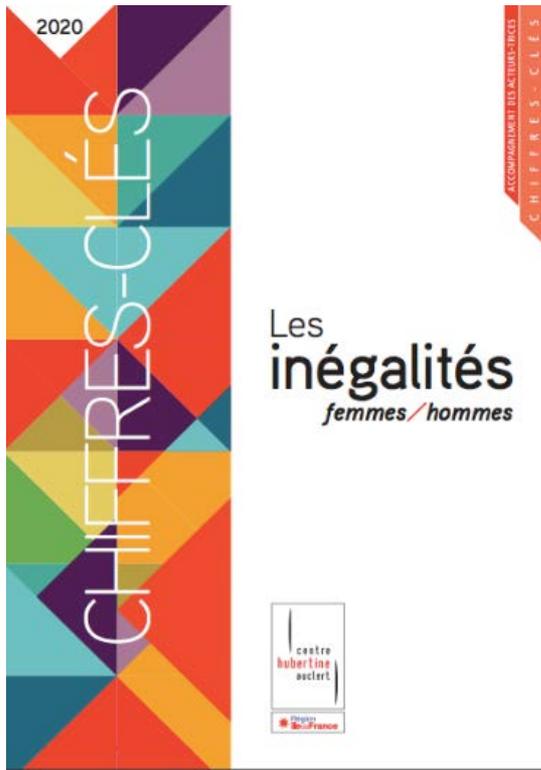
### Rapports

- [Les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP – éd 2019](#)
- [Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2018](#)
- CNFPT, [Etude sur les emplois de direction, au 31.12.2017](#) , éd. 2019
- CNFPT, [Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?](#), éd. 2016

### Etudes

- [Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre – 2015](#)
- 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.

# DES OUTILS POUR CONNAITRE LES INÉGALITÉS F/H



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉALISER UN PLAN D'ACTION

GUIDE PRATIQUE

Version mise à jour septembre 2020



CIG petite couronne



# DES OUTILS POUR CONVAINCRE

Un livret, un jeu de rôle et un guide méthodologique



**POUR CONVAINCRE**  
DU BIEN-FONDÉ DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONCEPTS, ENJEUX ET CADRE JURIDIQUE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
GUIDE PRATIQUE

MISE À JOUR : NOVEMBRE 2015



CIG petite couronne



## TROUVER DES RESSOURCES : L'EGALITHEQUE

[Une base de données de plus de 3000 outils](#) en ligne et accessibles à toutes et tous  
Une recherche d'outil par type d'outil, publics ciblés et par thématique

**TYPE** ^

- Affiche
- Exposition
- Vidéo/Documentaire/Reportage
- Diaporama
- Kit pédagogique/Guide méthodologique
- Spectacle vivant
- Étude/Rapport/Statistiques
- Brochure d'information
- Ouvrage/Périodique
- Site Internet/Outil multimédia
- Formation
- Jeu/Quiz/Photo-langage
- Campagne de sensibilisation
- Audio/Podcasts

**PUBLICS CIBLÉS** ^

- Petite enfance
- Primaire
- Collèges
- Lycées
- Enseignement supérieur
- Adultes
- Enseignant-e-s/Personnels encadrants scolaires ou périscolaires
- Professionnel-le-s (services sociaux, santé, emploi, collectivités locales, services de l'État, associations, entreprises, etc.)
- Élu-e-s
- Tout public

**THÉMATIQUES \***

- Articulation des temps de vie
- Déconstruction des stéréotypes de genre
- Égalité dans les sphères politiques et sociales
- Égalité professionnelle
- Élargissement des choix d'orientation de métiers
- Histoire du féminisme et des droits des femmes
- Politiques publiques d'égalité (locales, nationales, internationales)
- Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes
- Santé, sexualité, IVG, contraception
- Solidarité et coopération internationale
- Théories et concepts



CIG petite couronne



## Prochain atelier d'échanges de pratique 8 juin 2021 – 10h-12h

Il portera sur l'analyse des écarts de  
rémunération et les actions correctrices

Envoyez votre plan d'action égalité professionnelle

CIG petite couronne



CIG PETITE COURONNE

**Jean GHEROLDI**

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

[J.GHEROLDI@cig929394.fr](mailto:J.GHEROLDI@cig929394.fr)

**Solenne LEPINGLE**

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

[S.LEPINGLE@cig929394.fr](mailto:S.LEPINGLE@cig929394.fr)

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

**Ambre ELHADAD**

Chargée d'accompagnement des collectivités

[ambre.elhadad@hubertine.fr](mailto:ambre.elhadad@hubertine.fr)