

6^{ème} atelier

ECHANGE DE PRATIQUES

SUR L'EGALITE

PROFESSIONNELLE

Ambre ELHADAD,

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

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

15 février 2022

CIG petite couronne



Le réseau *Territoires Franciliens pour l'Égalité*

[111 collectivités membres](#) (fév 2022)

- ▶ **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 évènements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition de **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



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Le cadre légal

• 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.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Le cadre légal

Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1^{er} mars N+1



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

1^{er} mai N+1



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

1^{er} 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)

- (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

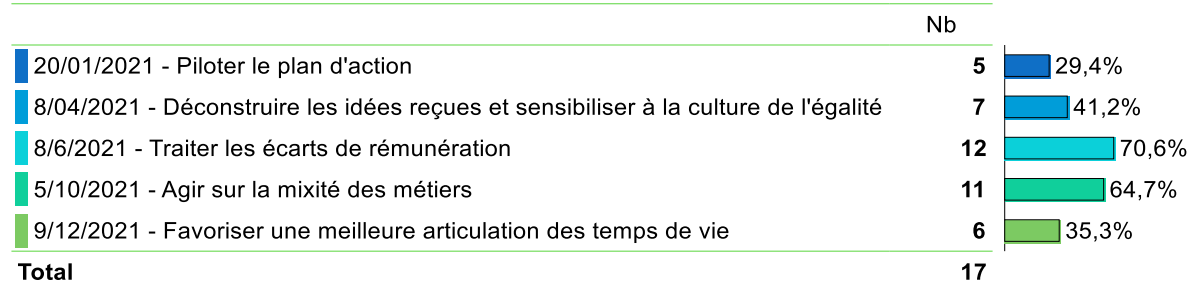
CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

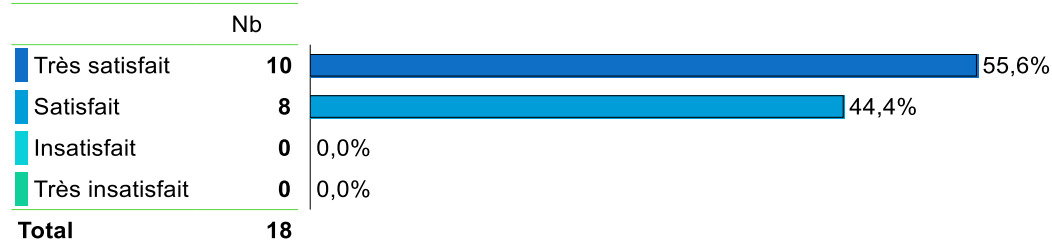
A quelle(s) session(s) d'atelier avez-vous participé ?



Concernant la forme des ateliers, en visioconférence, diriez-vous que vous êtes globalement :



Concernant les thématiques traitées au cours de cette année, diriez-vous que vous êtes globalement :



Résultats du questionnaire de satisfaction

Concernant la méthode d'animation (réflexion en sous-groupe, bonnes pratiques, retours d'expérience), diriez-vous que vous êtes globalement :



Ces ateliers d'échanges de pratiques vous ont-ils été utiles dans l'exercice de vos missions ?



De quelles manières (acquisition de nouvelles notions, mise en place d'actions présentées lors de l'atelier, etc.) ?

Acquisitions de nouvelles notions qui seront utiles pour informer et convaincre

Apports d'idées et acquisition de nouvelles notions

Echanges avec les cadres de ma direction sur les actions présentées

Echanges d'idées avec les participants ou présentation d'actions mises en place qui peuvent être source d'inspiration!

enrichissement des connaissances, nouvelles idées, partage d'information

L'atelier traitant de la question des rémunérations était moins directement lié à ma pratique professionnelle mais permet tout de même d'envisager des pistes de travail sur ce point

Mise en place du plan d'égalité

Nouvelles notions, développements de nouvelles pistes de réflexion et façon d'appréhender les sujets via le retour d'expérience, nouveaux outils développés qui nous seront transmis.

Partage d'expérience

Renfort des connaissances, échanges de pratiques = piocher des idées. 2022 plusieurs actions de formations et de sensibilisation. Transmission des informations à la chargée de mission.

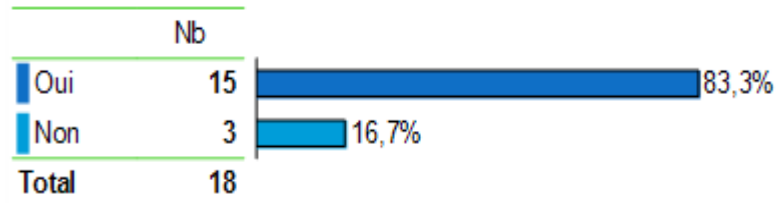
Très intéressée par des retours d'expérience par exemple sur les questions de sensibilisation et de culture professionnelle de l'égalité.

Total

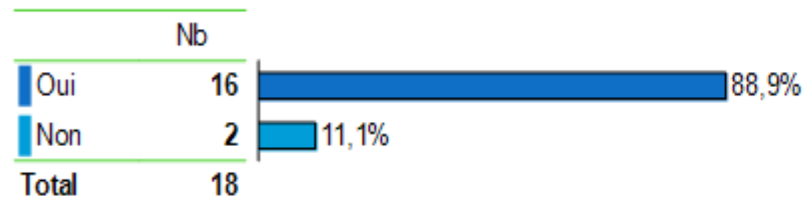
Résultats du questionnaire de satisfaction

| | Non réponse | Oui | Non | Non concerné |
|---|-------------|-----|-----|--------------|
| Concernant les agents travaillant en RH, avez-vous pu mieux collaborer avec le chargé de mission égalité grâce aux ateliers ? | 1 | 5 | 0 | 13 |
| Concernant la mise en réseau, vous êtes-vous rapproché d'une autre collectivité ? | 1 | 6 | 10 | 2 |
| Avez-vous acquis une meilleure compréhension du diagnostic égalité à travers les données ? | 1 | 17 | 1 | 0 |
| Avez-vous pu sensibiliser votre élu.e RH ? | 1 | 4 | 10 | 4 |

Avez-vous une meilleure connaissance de l'offre du CIG petite couronne ?



Avez-vous une meilleure connaissance de l'offre du Centre Hubertine Auclert ?



Résultats du questionnaire de satisfaction

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Déroulé

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social ;
- Préparer l'organisation du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Participant.es

46 inscrit.es

- ▶ 20 communes
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 4 syndicats et établissements publics



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

INTEGRER L'EGALITE FEMMES- HOMMES DANS LE DIALOGUE SOCIAL



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE
PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Eléments historiques du dialogue social

Acte de naissance du syndicalisme français : la **loi du 21 mars 1884** relative à la création des syndicats professionnels, dite «loi Waldeck-Rousseau» :

- **Première loi consacrée à la liberté syndicale en France.**
- Abroge la loi Le Chapelier de 1791 qui proscrivait toute association professionnelle depuis un siècle.

Les syndicats permettent un **rééquilibrage du rapport entre ouvriers et employeurs**, et doivent concourir à la paix sociale.

L'article 3 précise : « *Les syndicats professionnels ont **exclusivement** pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.* »

- Il s'agit de **maintenir les syndicats hors de toute action politique ou religieuse.**



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Eléments historiques du dialogue social

La liberté syndicale, un principe garanti par le bloc de constitutionnalité

- Préambule de la Constitution de 1946. Article 6 : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* »
- Constitution de 1958. Les principes fondamentaux du droit syndical sont déterminés par la loi.
 - Intégrée dans le statut de la fonction publique :
 - Art. 8 et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
 - Art. 59, 100 et 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Réaffirmation de la liberté syndicale pour les **fonctionnaires** et les **contractuels** par le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales : « *Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires.* »



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les instances du dialogue social

Au sein de la collectivité ou au CIG

Commission administrative paritaire (CAP)

- Situations individuelles des fonctionnaires (refus de titularisation, licenciement, etc.)
- Formation disciplinaire

Commission consultative paritaire (CCP)

- Situations individuelles des contractuels de droit public (licenciement, refus à une demande de télétravail, etc.),
- Formation disciplinaire

Comité social territorial (déc 2022)

- Organisation, fonctionnement des services,
- Orientations stratégiques sur les politiques RH
- Bilan LDG
- Protection de la santé physique et mentale
- Etc.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les instances du dialogue social

Au niveau national

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

- Pouvoir de proposition et d'étude
- Rôle consultatif: saisi obligatoirement pour avis, des projets de lois relatifs à la FPT et des décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.

Conseil Commun de la fonction publique (CCFP)

- Intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques
- Saisi des projets de loi ou d'ordonnance communs aux trois fonctions publiques

Actualités

Les élections professionnelles 2022



- Janvier 2022 : transmission au CIG d'une photographie des effectifs au 1^{er}/01/22 par catégorie hiérarchique avec la part des femmes et des hommes

Cette déclaration vise à :

- Déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel au sein des instances de dialogue social (CAP, CCP, CST).
- Permettre aux O.S. **de constituer leurs listes de candidats** avec un nombre de candidats de chaque sexe correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentées au sein de chaque instance.
- **La liste des OS doit être représentative de la répartition par genre des agents.**



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

Création du comité social territorial



Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

Création du comité social territorial

Collectivités ou établissements
employant 50 agents ou plus



Création obligatoire d'un CST

Collectivités ou établissements
employant moins de 50 agents



Compétence du CST du CIG auprès
duquel la collectivité ou
l'établissement est affilié



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail au sein du CST

Collectivités ou établissements employant 200 agents ou plus



Création obligatoire d'une formation spécialisée

Collectivités ou établissements employant moins de 200 agents



Possibilité de création d'une formation spécialisée lorsque des risques professionnels particuliers le justifient



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

Négociation et accords collectifs dans la fonction publique

| Types d'accords | Acteurs concernés | Objet des accords |
|--------------------|--|--|
| Accords-cadres | <ul style="list-style-type: none">- Les OS représentatives (disposant d'au moins un siège au CCFP ou au CSFPT)- Les représentants du Gouvernement et des employeurs publics territoriaux et hospitaliers | <ul style="list-style-type: none">- Définissent une méthode applicable aux négociations portant sur les domaines listés par ordonnance.- Déterminent les modalités et, le cas échéant, le calendrier de ces négociations. |
| Accords de méthode | <ul style="list-style-type: none">- Les OS représentatives (disposant d'au moins un siège au CCFP ou au CSFPT)- Les représentants du Gouvernement et des employeurs publics territoriaux et hospitaliers. | <ul style="list-style-type: none">- Définissent les étapes de la négociation.- Prévoient des moyens spécifiques pour les OS (ex.: formation à la négociation). |
| Accords collectifs | <p><u>Au niveau local :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les organisation syndicales représentatives (disposant d'au moins 1 siège au CST)- L'autorité territoriale compétente pour prendre les mesures réglementaires éventuellement prévues par l'accord ou pour mener les actions util | <ul style="list-style-type: none">- Portent sur des domaines précisés par la loi.- Peuvent aussi porter sur d'autres domaines. Dans ce cas, les accords ne peuvent pas comporter de mesures réglementaires. |

Enjeux

Les accords collectifs

L'article 8 ter [loi n°83-634 du 13 juil. 1983](#) liste 14 domaines sur lesquels les accords et négociations collectifs peuvent porter.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie de cette liste.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Procédure d'adoption d'un accord collectif au niveau local

Initiative : appartient à l'autorité territoriale. L'ouverture d'une négociation peut être décidée par l'employeur après proposition des organisations syndicales.

Tenue de la réunion : dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la demande d'ouverture de négociation a été reçue. Ensuite, l'autorité territoriale compétente notifie par écrit dans un délai de 15 jours aux OS la suite qu'elle donne à la demande.

Mentions obligatoires : le calendrier de mise en œuvre, - le cas échéant, la durée de leur validité, les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application.

Validation et condition de majorité : l'accord est réputé valide lorsqu'il répond à la condition de majorité, c'est-à-dire dès lors qu'il est signé par une ou par plusieurs OS représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 % des suffrages exprimés .



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

Négociation et accords collectifs dans la fonction publique

Plan d'action égalité professionnelle

« L'article 3 de l'ordonnance du 17 février 2021 insère un dixième alinéa au sein de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 et prévoit **qu'au plus tard six mois avant l'expiration du plan d'action, l'autorité territoriale est tenue de proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du prochain plan d'action.** »

L'accord conclu à l'issue de ces négociations constitue le plan d'action pluriannuel exigé par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983.

[Fiche BIP](#)

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021

Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Obligations de consultation du CT/CST concernant l'égalité professionnelle

- **Le rapport de situation comparée (RSC)**

Il doit être intégré à la présentation annuelle du RSU

- **Le plan d'action égalité professionnelle:**

Il est présenté au comité technique/comité social territorial.

Le CT/CST est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

- **Les lignes directrices de gestion (LDG)**

Elles sont présentées au CT/CST ainsi que leur révision.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Actualités

Ressources

- [Webinaire sur le comité social territorial](#)
- [Webinaire sur les élections professionnelles 2022](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Réflexions en sous-groupes (15 min) :

Quand et comment associer les organisations syndicales aux actions sur l'égalité professionnelle ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

- Associer les OS à la gouvernance du plan d'action
- Former les OS : égalité, discriminations, violences
- S'appuyer sur leurs retours de terrain des OS pour enrichir le diagnostic
- Associer les OS dans le dispositif de signalement des violences (phase recueil et phase traitement)
- Garantir un égal investissement des OS F et H au dialogue social
- Intégrer l'égalité dans les autres sujets de dialogue social et futurs accords (télétravail, etc.)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Nantes Ville et Métropole

- Le conseil consultatif interne égalité diversité mixité est un outil du dispositif piloté par la direction des ressources humaines. Il s'agit d'une instance de dialogue et d'échanges, composée d'agent·es volontaires de Nantes Métropole, de la Ville de Nantes et du CCAS, de représentant·es des organisations syndicales, de l'administration et d'élus·es.
- Il interroge les façons de fonctionner, est force de proposition, et permet la réflexion et l'action sur les questions d'égalité au travail et de lutte contre les discriminations.
- Les agent·es du conseil, peuvent avoir un rôle de formateurs internes



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Suresnes

Plan d'action 2021 comportant 7 objectifs dont l'entretien du dialogue social.

- action de formation des syndicats sur les questions de genre (académie du genre à Turin par l'Organisation International du Travail) ;
- participation des syndicats à la rédaction du plan d'action.
- participation des OS à 3 instances : la commission égalité professionnelle, le comité technique, une réunion bimensuelle avec la DRH et les 4 OS.

Plusieurs accords conclus entre les syndicats et la Ville (en 2018 sur la charte des temps et en 2019 sur les signalements et le traitement des violences de genre).

Un futur accord sur les horaires variables et le télétravail.

Reconnaissance de l'innovation du dialogue social : participation de la Ville à la plateforme onusienne : GlobalDeal.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

Protocole d'accord interne relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en mars 2016. En 2020, 70% des actions sont réalisées ou récurrentes
Label AFNOR Egalité et diversité

Une des mesures contribue à favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

- S'assurer du remplacement temporaire des représentantes du personnel, si elles le souhaitent, pendant leur congé maternité
- S'assurer du remplacement temporaire des représentant·e·s du personnel, si ils·elles le souhaitent, pendant leur congé parental
- Veiller à ce que les représentant·e·s du personnel retrouve leur fonction élective si ils·elles le souhaitent à l'issue des congés maternité et des congés parentaux



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Montreuil

- Double expertise de la référente égalité F/H et chargée du dialogue social
- Co construction du plan d'action avec les OS et leur consultation sur différents projets RH (guide parentalité, usure professionnelle des métiers à prédominance féminine, etc.)
→ Prise conscience récente des OS sur les spécificités de l'usure professionnelle féminine, à côté des métiers techniques masculinisés)
- Formation sur les VSS au travail
- Participation de 2 RP du CHSCT à la cellule d'analyse des situations de violences :



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social

Ministères sociaux

- La cellule de recueil des situations de violences, répond au respect d'une procédure contradictoire notamment durant l'enquête administrative.
- si la victime l'autorise, un RP peut être informé régulièrement du déroulement de l'enquête et peut être autorisé à faire des observations sur le CR de l'enquête.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Bonnes pratiques

Le collectif « femmes et mixité » CGT

- ▶ Delphine COLIN (secrétaire nationale de l'UFSE-CGT et représentante de la CGT Fonction publique de l'Etat)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Bonnes pratiques

Le collectif « femmes et mixité » CGT

- Site de la CGT : Toutes les infos [Gagner l'égalité professionnelle \(cgt.fr\)](https://www.cgt.fr/gagner-egalite-professionnelle)
- Guides : [Guides - Gagner l'égalité professionnelle \(cgt.fr\)](https://www.cgt.fr/guides-egalite-professionnelle)
- La consultation métiers du soin et du lien : [Mon Travail Le Vaut Bien !](https://www.cgt.fr/mon-travail-le-vaut-bien)
- Cartes postales 8 mars : [metiers feminisés #8mars15h40 greve feministe - Gagner l'égalité professionnelle \(cgt.fr\)](https://www.cgt.fr/metiers-feminises-8mars15h40-greve-feministe-gagner-egalite-professionnelle) et [egalite #8mars15h40 greve feministe - Gagner l'égalité professionnelle \(cgt.fr\)](https://www.cgt.fr/egalite-8mars15h40-greve-feministe-gagner-egalite-professionnelle)
- [Outils pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dont le violentomètre](https://www.cgt.fr/outils-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dont-le-violentometre)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile-de-France

PREPARER LE 8 MARS, JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE
PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

8 mars

Réflexions en sous-groupes (15 min) :

Comment mobiliser les hommes lors des actions de sensibilisation pour le 8 mars ?

Quels arguments, quelles types actions, quels écueils ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



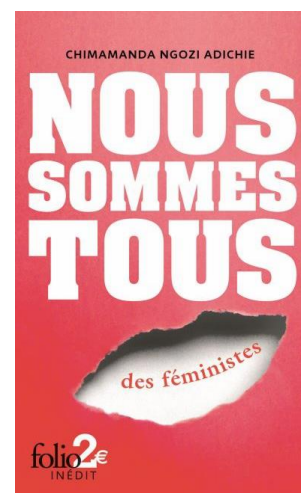
centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

8 mars

Argumentaire

- Les hommes ont toujours pris part aux mouvements féministes même s'ils sont peu nombreux ;
- Les hommes peuvent travailler conjointement à l'égalité : par l'amélioration de la situation des femmes et par le changement de certaines conduites sexistes masculines ;
- L'égalité bénéficie à tout le monde, hommes et femmes, filles et garçons.
- Le féminisme n'est pas contre les hommes, il vise en effet l'égalité entre les femmes et les hommes, non une supériorité féminine ou l'inversion du modèle patriarcal au profit des femmes



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

8 mars

Ecueils 1/3

- Parler des masculinités et des féminités au pluriel : le singulier homogénéise et reconduit les stéréotypes
- Ne pas opposer les femmes et les hommes : « vous les femmes », « vous les hommes »
- Ne pas parler de complémentarité des femmes et des hommes : la complémentarité n'est pas l'égalité. Cela revient à cantonner les femmes et les hommes dans des rôles/métiers/compétences que les 2 sexes ne peuvent pas occuper
- Donner une juste place à la question des masculinités durant la Journée internationale des droits des femmes pour ne pas reconduire une invisibilisation de la parole des femmes (mansplanning)
- Ne pas symétriser les inégalités et les situations vécues par les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle et s'appuyer sur des données (ex : les violences faites aux femmes ont un caractère systémique par rapport aux violences vécues par les hommes).



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

8 mars

Ecueils 2/3

- Comprendre les mécanismes différenciés qui explique par exemple la sous représentation des F ou des H dans certains métiers (F dans métier masculinisés = mise en cause de ses compétences / H dans métiers masculinisés = dévalorisation)
- Ne pas reprendre la rhétorique masculiniste sur la « masculinité en crise à l'ère de l'égalité » ou sur « l'accaparement de la parentalité par les mères » (*voir les travaux du sociologue Francis Dupui-Déri*) ; parler plutôt d'évolution, de reconfiguration, d'émancipation par rapport aux rôles stéréotypés et traditionnels
- Ne pas souligner verbalement dans une assemblée la sous représentation des hommes présents
- Faire intervenir des expert·es soutenant des discours égalitaires (attention aux associations masculinistes type « SOS Papa » sous couvert de « droits des pères »)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

8 mars

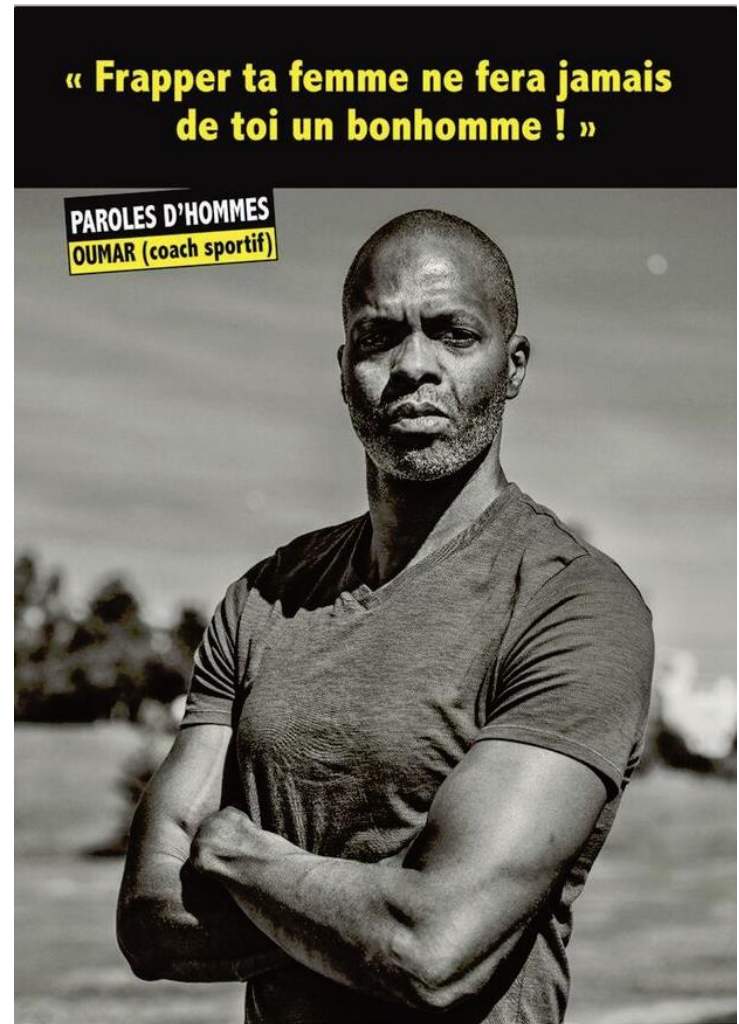
Ecueils 3/3

Ne pas reconduire des stéréotypes sur les masculinités à travers la communication ou les éléments de langage (usage du bleu, humour sexiste, ...). Ex : « *il est auxiliaire de puériculture mais reste un homme* »: ici homme suppose « *ne pas être une femelette* »

Sur cette campagne :

Intérêt : s'adresse aux hommes, la reprise des codes de la virilité sert à déconstruire l'association entre masculinité et violences.

Limites : aucune déconstruction de la masculinité dominante (en dehors de la violence)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

8 mars

Actions

- Thématiques : la déconstruction des stéréotypes de genre, l'éducation, les conséquences des normes de la masculinité au travail, la parentalité des pères au travail, la mixité des métiers,
- Plusieurs modalités : conférence, théâtre forum, campagnes de sensibilisation qui déconstruit les stéréotypes



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Exemple de campagne - collectif Georgette Sand



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

8 mars

Ressources et expert-es



ORSE
Observatoire de la Responsabilité Sociale d'Entreprise

Le Poids des Normes
dites masculines sur la vie professionnelle
et personnelle d'hommes du monde de
l'entreprise



Deux femmes s'entretiennent
avec des hommes, dirigeants et cadres
Rapport de Sylviane Giampino et Brigitte Grézy
Mai 2012

Ivan Jablonka

DES HOMMES JUSTES

Du patriarcat aux nouvelles masculinités

SEUIL



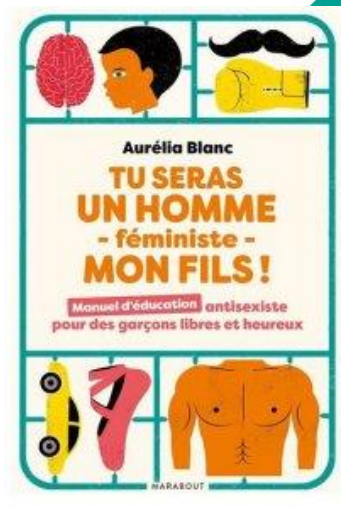
Olivia Gazalé

LE MYTHE DE LA VIRILITÉ

Un piège pour les deux sexes



Robert Laffont



Lucile Peytavin

**Le coût
de la virilité**

Ce que la France économiserait si les hommes
se comportaient comme les femmes



esqui



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile-de-France

Merci de votre attention !

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités

Ambre.alhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr



CIG petite couronne

