



INET

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES : DES CLÉS POUR AGIR

UN CAHIER DES ÉLÈVES
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX





CAHIER RÉALISÉ PAR LES ÉLÈVES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX DE LA PROMOTION PAUL ÉLUARD

Emilie AGNOUX
Christophe BLESBOIS
Elodie CHABAUD
Justine DALPHIN

Maëlle DANIAUD
Camille LLORET-LINARES
Elena SUZAT
Anne-Laure ZAINANE

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons remercier l'ensemble des personnes qui ont accepté de nous rencontrer dans le cadre de notre travail. Leur détermination à faire évoluer l'égalité hommes-femmes au sein des collectivités et à mettre en réseau les expériences nourrissent chaque page de ce guide.

Nous tenons également à remercier l'équipe de l'Institut national des études territoriales (INET) qui nous a soutenus tout au long de cette démarche.

INET

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES : DES CLÉS POUR AGIR

UN CAHIER DES ÉLÈVES
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX



FRANÇOIS DELUGA

Président du CNFPT

En matière d'égalité professionnelle, le secteur public ne se distingue pas de l'ensemble du monde du travail. Dans nos collectivités, les femmes représentent 60% du personnel, mais seulement 18% de l'encadrement supérieur et moins de 5% des directeurs généraux de services des très grandes collectivités.

Le gouvernement a décidé d'agir concrètement pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et pour briser le plafond de verre qui ralentit la carrière des femmes. Il a confié en ce sens à Vincent Feltesse, député de la Gironde, la rédaction d'un rapport sur le sujet, rapport qui s'est nourri du travail d'enquête mené par les élèves auprès de collectivités de tout le territoire national.

Les élus locaux eux aussi, qu'ils soient maires, présidents de conseils généraux ou régionaux, ont pris conscience de cette inégalité. Ils sont de plus en plus nombreux à se mobiliser. Alors qu'ils mettent en place des politiques de promotion de l'égalité et de sensibilisation de la population, ils agissent aussi lorsqu'ils recrutent et nomment leurs collaborateurs et le personnel des institutions qu'ils dirigent.

Les élèves administrateurs, dans la continuité des travaux des quatre dernières promotions d'élèves, montrent que les futurs cadres territoriaux s'engagent pour l'égalité et partagent l'exigence des élus avec qui ils seront amenés à travailler très vite.

Ils proposent, avec ce guide, un outil pratique qui permet de dépasser les intentions et qui s'avère utile aux cadres de la fonction publique territoriale d'aujourd'hui et de demain.



NAJAT VALLAUD-BELKACEM

Ministre des Droits des femmes

Les chiffres ont beau être anciens, la prise de conscience des inégalités de genre dans la fonction publique a mis longtemps à s'imposer parce qu'elle révèle une vérité dérangeante : le statut général, garant de l'égalité entre les fonctionnaires, n'a pas su nous protéger des inégalités entre femmes et hommes, dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de rémunérations et de pensions.

Parce que cette situation est inacceptable et prive la fonction publique d'un levier de transformation et de modernisation, le gouvernement a fait de l'égalité professionnelle dans la sphère publique un enjeu du dialogue social et réaffirmé la nécessaire exemplarité des employeurs publics. Un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013. Il engage l'Etat, les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les associations d'élus locaux.

Pourtant, les progrès ne seront accomplis qu'avec l'implication personnelle des managers territoriaux sur qui repose l'élaboration de démarches d'égalité apportant des solutions pour équilibrer les temps de vie, briser le plafond de verre qui pèse sur les femmes et lutter contre la précarité dans l'emploi dont les femmes sont les premières victimes. La fonction publique territoriale a une forte tradition d'innovation. Ce guide est l'outil indispensable pour que cette tradition soit désormais au service d'un engagement républicain : l'égalité professionnelle réelle.



SOMMAIRE

INTRODUCTION	8-9
STRUCTURER LA DÉMARCHE	10-13
RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER	14-17
FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE	18-21
CONCILIER TEMPS PERSONNEL ET TEMPS PROFESSIONNEL	22-25
PROTÉGER TOUS LES AGENTS	26-29
SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER	30-33
INDEX THÉMATIQUE	34-37
CONTACTS	38-39
ET POUR CONCLURE	40
BIBLIOGRAPHIE	41

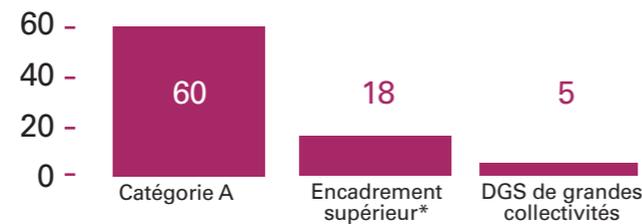
POURQUOI ?

Le statut ne protège pas des inégalités

Tel est le constat de nombreux travaux consacrés à l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique ces dernières années. La fonction publique territoriale ne fait pas figure d'exception.

La part des femmes dans l'encadrement supérieur est loin de refléter leur présence majoritaire parmi les catégories A

Présence des femmes dans les effectifs des collectivités (en %)



* Directeur général des services, directeur général adjoint et directeur général adjoint des services techniques
Sources : Ministère de la fonction publique, DGAFP, Politique et pratiques des ressources humaines, faits et chiffres 2010-2011, 424 p.
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, Egalité entre les hommes et les femmes, chiffres-clé 2011, mars 2011, 121 p.

D'autre part, les femmes souffrent d'une plus grande précarité (près de 69% des non-titulaires sont des femmes) et d'inégalités salariales : les femmes à temps complet gagnent en moyenne 9% de moins que leurs homologues masculins, cet écart s'élevant à 16% pour les cadres. Les hommes sont eux aussi touchés par les discriminations puisque hommes et femmes subissent des préjugés et des stéréotypes sexués pouvant les affecter au quotidien et les limiter dans leurs choix de carrière.

Les causes de ces inégalités sont diverses : discrimination directe ou indirecte, choix d'orientation ou de carrière moins favorables, existence de métiers et de filières genrés, phénomènes d'autocensure... Si les chiffres sont connus, les solutions le sont beaucoup moins. C'est pourquoi ce guide, plutôt que de s'étendre sur le constat donne quelques pistes d'actions pour qui veut agir au sein de sa collectivité.

POUR QUI ?

Ce guide se concentre volontairement sur les actions que les collectivités peuvent mener en interne pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. Il n'aborde pas la question des politiques publiques. Il semble en effet important que les collectivités s'engagent à être exemplaires dans leurs pratiques.

Ce guide s'adresse aux responsables des ressources humaines mais aussi à chaque manager, quels que soient leur niveau d'encadrement et son domaine d'activité. Mais tous les acteurs, administratifs ou élus, d'une organisation publique ou privée peuvent s'en inspirer !

COMMENT ?

Pratique et synthétique, ce guide est un outil opérationnel. Les actions proposées prennent appui sur les pratiques des collectivités avec lesquelles les auteurs ont eu des échanges. Elles n'entament donc pas le champ des possibles ni l'inventivité des acteurs publics locaux. Au sein de six parties thématiques, des pratiques identifiées comme pertinentes sont listées dans les

rubriques « Zoom » et « Des collectivités l'ont fait ! ». Un index thématique et un répertoire de contacts permettent d'identifier des collectivités ayant mené des actions dans un des six domaines et pourront être l'occasion d'un dialogue plus approfondi. Pouvoir constituer un mémo de référence renvoyant à l'expérience d'autres collectivités, telle est l'ambition de ce document.

CINQ BONNES RAISONS D'ENCLANCHER UNE DÉMARCHE

Au-delà de l'enjeu éthique, promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- ▶ Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- ▶ Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier
- ▶ Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
- ▶ Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité
- ▶ Respecter ses obligations légales et réglementaires

... Alors bonne lecture !



STRUCTURER LA DÉMARCHE

→ STRUCTURER

- RECRUTER ET FORMER
- FAIRE PROGRESSER
- CONCILIER LES TEMPS
- PROTÉGER
- SENSIBILISER

1 PRODUIRE DES DONNÉES FIABLES

› Établir un diagnostic sur l'égalité hommes-femmes dans la collectivité :

- en réunissant des groupes de travail impliquant les agents
- en utilisant le questionnaire DOVALE⁽¹⁾ (DOcument de Valorisation des Actions Locales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes)
- ou en ayant recours à un cabinet spécialisé

2 SE DOTER D'UN RÉFÉRENTIEL, S'INSCRIRE DANS UN RÉSEAU

› Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et mettre en œuvre le plan d'action correspondant

› À plus long terme, s'engager dans une démarche de labellisation égalité (norme AFNOR) pour valoriser le travail de la collectivité et pérenniser la dynamique (coût estimé à 10 400 euros sur 3 ans)

3 S'APPUYER SUR UNE PERSONNE RESSOURCE

› Identifier un référent dédié à la question de l'égalité hommes-femmes ou à la lutte contre les discriminations positionné à un niveau stratégique (DGA, DGS) selon les objectifs de la collectivité

› Identifier des référents dans chaque direction de la collectivité en lien avec la personne en charge de l'égalité hommes-femmes afin que l'ensemble de la collectivité s'approprie la thématique.

CE QUE DIT LE DROIT :

SUR LE RAPPORT RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit, dans le cadre du bilan social, être présenté chaque année devant les comités techniques des collectivités.

Équivalent du rapport de situation comparée dans le secteur privé, il comprend des données relatives aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

(article 51 de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012)

¹ Mis en œuvre par l'Observatoire de la Parité, le DOcument de Valorisation des Actions Locales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (DOVALE) réunit trois objectifs :

- une auto évaluation par les élus ou cadre de la collectivité,
- le recensement des pratiques au plan national
- la valorisation des actions innovantes entreprises par d'autres collectivités

ZOOM

ÉLABORATION D'UN DIAGNOSTIC INTERNE À LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE BORDEAUX

Dans l'optique d'un programme d'actions, la CUB s'est engagée dans l'élaboration participative d'un diagnostic interne. Piloté par une consultante interne en organisation et méthode, il est fondé sur une collaboration avec des universitaires (un géographe et deux sociologues). Afin d'optimiser le recueil et le traitement des données, ce diagnostic est scindé en deux phases, l'une pour les personnels féminins, l'autre pour les masculins. Il conduit à la production d'un rapport global. Il s'appuie sur la diffusion d'un questionnaire auprès de tous les agents, la production de statistiques, et la constitution de groupes dont les restitutions sont anonymisées afin de favoriser la libération de la parole. La démarche se révèle peu coûteuse et très mobilisatrice.

SIGNATURE DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la Charte invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre cet engagement dans l'ensemble de leurs politiques. Le signataire conçoit un plan d'action pour l'égalité qui fixe ses priorités, ses actions et les ressources nécessaires à sa réalisation. La signature de cette charte permet de s'inscrire dans un réseau de collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de bénéficier ainsi d'un retour d'expériences.

Collectivités françaises signataires en février 2013 :

79 communes, 11 EPCI, 18 conseils généraux, 14 conseils régionaux. Plus de 1 300 collectivités en Europe.

Organisme porteur :

Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe.

→ STRUCTURER

RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER
CONCILIER LES TEMPS
PROTÉGER
SENSIBILISER

DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- Au **Conseil général du Cher**, la chargée de mission égalité hommes-femmes est directement rattachée à la direction générale des services.
- Au **Conseil général de l'Essonne**, chaque direction compte un référent égalité hommes-femmes qui contribue à la construction d'un plan d'actions.
- En 2012, le **Grand Lyon** a créé une Commission de l'Égalité professionnelle. Composée paritairment de représentants de l'administration et des organisations syndicales, elle est chargée de produire un diagnostic sur les discriminations.
- Le **Conseil général du Puy-de-Dôme** a utilisé le questionnaire DOVALE pour réaliser son diagnostic.





➤ RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER

STRUCTURER

➔ RECRUTER ET FORMER

FAIRE PROGRESSER

CONCILIER LES TEMPS

PROTÉGER

SENSIBILISER

1 GARANTIR L'ÉGALITÉ À L'EMBAUCHE

- S'assurer de la mixité des jurys de recrutement
- Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien
- Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre
- Recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes au moins dans la même proportion que celle des CV reçus

2 FÉMINISER LES FILIÈRES MASCULINES, ET INVERSEMENT

- Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés
- Objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles
- Aménager les locaux (vestiaires, sanitaires) et adapter les outils de travail

3 ASSURER L'ÉGAL ACCÈS À LA FORMATION

- Définir des conditions de formation (horaires, durée, distance) compatibles avec les obligations familiales ou personnelles et inscrire ces principes dans une charte de la formation
- Développer l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées

STRUCTURER

→ RECRUTER ET FORMER

FAIRE PROGRESSER

CONCILIER LES TEMPS

PROTÉGER

SENSIBILISER

+ ZOOM

LE DISPOSITIF PERZHDDED DU CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE

Ouvert à tous, le dispositif Perzhded (« qualification » en breton) vise à permettre à des agents de lycée de service général, milieu particulièrement féminisé, de partir pendant dix mois en formation longue et professionnalisante pour apprendre un autre métier. Les demandes de stage sont recensées via l'intranet du Conseil régional, qui planifie alors des sessions de formation (environ 300 sessions de formation sont planifiées, pour 5 000 demandes de stage). Le dispositif a ainsi permis à certains agents féminins de développer des compétences en matière de plomberie ou d'électricité, et donc de faire entrer des femmes dans des métiers traditionnellement très masculins. Plus largement, il a permis aux agents de monter en compétence.

CE QUE DIT LE DROIT :

SUR L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ET À LA FORMATION

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise (...) en raison de

son sexe, de son orientation ou identité sexuelle, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...)».

(article L. 1132-1 du code du travail)

DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- Le **Conseil général de l'Essonne** a féminisé tous les intitulés des fiches de postes (exemple : un-e chef-fe de service).
- Le **Conseil régional de Picardie** réalise une cartographie sexuée des métiers afin de la mettre en lien d'un « Référentiel Métiers » qui objective les compétences requises. Il s'agit de mettre en évidence les points communs entre les métiers et de favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués.
- La **Ville de Rennes** a construit des vestiaires mixtes et adapté les outils et les vêtements de travail afin de faciliter la mixité de tous les métiers ; on y compte désormais des femmes peintres ou encore conductrices de camions et des hommes agents d'entretien.





➤ FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
➔ FAIRE PROGRESSER
CONCILIER LES TEMPS
PROTÉGER
SENSIBILISER

1 PRÉVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIÈRE

- Neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur la notation et l'évaluation, en sensibilisant les évaluateurs
- Informer les agents en congés parentaux et maternité, sur la base du volontariat, des évolutions des projets de leur collectivité pendant leur absence
- Suite à une naissance, recevoir systématiquement les jeunes parents au sein de la direction des ressources humaines, et/ou via une rencontre avec le responsable hiérarchique
- Proposer un planning de formation pour reprise de poste après un congé parental et pour toute longue absence afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité

2 RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

- Réduire le nombre d'emplois proposés à temps non complet dans des métiers féminisés de l'animation et du social pour résorber la précarité chez les agents féminins
- Réduire les écarts de régime indemnitaire entre filières technique, administrative, sociale, médico-sociale et culturelle
- Garantir le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité

3 FAVORISER LA PRISE DE POSTES À RESPONSABILITÉ DES FEMMES

- Au moment de l'entretien d'évaluation, aider à dépasser les phénomènes d'autocensure et proposer des formations ou des colloques permettant de développer des compétences d'encadrement
- Ne pas lier l'avancement à la présence effective des agents pour ne pas pénaliser les femmes en congé de maternité
- Veiller à conserver la même proportion hommes-femmes entre les candidats promouvables et les candidats promus

🔍 ZOOM

L'ACTION « À NIVEAU DE FONCTIONS ÉGAL, SALAIRE ÉGAL » DE LA VILLE DE RENNES

La Ville de Rennes a engagé une action « À niveau de fonctions égal, salaire égal » afin de réduire les écarts de rémunérations entre hommes et femmes. Dans ce but, les différences de rémunérations entre les filières administrative, culturelle, médico-sociale et sociale par rapport à la filière technique ont été réduites. Pour les cadres, une harmonisation des régimes indemnitaires a été effectuée à niveau de fonctions égal : les cadres des filières administrative, culturelle et médico-sociale ont vu leurs primes augmenter. Pour les catégories B et C, par analogie avec les déroulements de carrière dans la filière technique, deux carrières type ont été construites pour les agents de toutes les filières.

CE QUE DIT LE DROIT :

SUR LES NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

Les collectivités doivent respecter un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe (20% en 2013, 30% en 2015, 40% en 2018) lorsqu'elles recrutent en externe ou qu'elles promeuvent en interne sur des postes fonctionnels. Le respect de ce ratio s'apprécie, soit sur une année civile si au

moins cinq nominations de ce type ont eu lieu, soit sur un cycle pluriannuel de cinq nominations. À défaut, la collectivité encourt une pénalité financière par unité manquante de 30 000€ dès 2013, 60 000€ dès 2015 puis 90 000€ à partir de 2018.

(article 56 de la loi du 12 mars 2012)

SUR L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION DANS LA RÉMUNÉRATION ET LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

« Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes

et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

(article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- La **Communauté urbaine de Brest Métropole Océane** a travaillé à la diminution des emplois à temps non complet en créant des pools de remplaçants composés d'agents titulaires et en favorisant le cumul de plusieurs postes de même type.
- Le **Conseil régional du Centre** propose des formations à la prise de parole en public, à la conduite de projet et au management pour lutter contre l'autocensure. Lors de recrutements sur des postes à responsabilité, le Conseil général des Côtes d'Armor met l'accent sur la recherche des aptitudes et pas seulement sur des expériences passées (le critère de l'expérience étant souvent plus favorable aux hommes).
- A la **Communauté urbaine de Strasbourg**, un groupe de femmes cheffes de service et de directrices adjointes a été constitué. Chargé de réfléchir à la problématique du plafond de verre et de bâtir un plan d'action, ce groupe se réunit sur le temps méridien environ une fois par mois et anime le débat en interne sur l'égalité professionnelle.





➤ CONCILIER TEMPS PERSONNEL ET TEMPS PROFESSIONNEL

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER
➔ **CONCILIER LES TEMPS**
PROTÉGER
SENSIBILISER

1 ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL

- Rendre flexibles les temps de travail en réduisant les plages horaires fixes et donner la possibilité d'un aménagement personnalisé et souple du temps de travail
- A l'inverse, normaliser les horaires atypiques pour certains métiers. Par exemple : permettre aux agents d'entretien de travailler pendant les heures de bureau afin de prendre en compte leurs propres obligations familiales
- Adopter une charte des temps interdisant les réunions tardives ou à des horaires discriminants. Prévoir une procédure de dérogation restrictive, telle qu'une autorisation expresse du DGS
- Diffuser un message fort contre le présentéisme

2 MODULER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Optimiser les déplacements domicile - travail en expérimentant le travail à distance (télétravail) et en cartographiant les déplacements pour proposer des rapprochements domicile - travail
- S'organiser pour faire gérer les absences liées à la parentalité (congé maternité, paternité ou parental) par le recours à une équipe de remplaçants internes ou du centre de gestion, ou par une réorganisation des charges de travail au sein des équipes
- Remplacer les agents en congés maternité pour éviter un surcroît de travail à la reprise du poste et favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes femmes
- Faciliter la garde des enfants d'agents, par exemple en versant une aide financière, en créant une crèche inter-collectivités, ou en réservant un certain nombre de places en crèche pour les agents

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER

→ **CONCILIER LES TEMPS**

PROTÉGER
SENSIBILISER

ZOOM

LA PREUVE PAR L'EXEMPLE AU CONSEIL GÉNÉRAL DES CÔTES D'ARMOR

Depuis 2009, l'équipe de direction générale est mobilisée sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, y compris pour les cadres. Elle préconise d'éviter le début de réunions après 17h ou la tenue de réunions stratégiques le mercredi. Le comité de direction initialement programmé le mercredi se tient à présent le mardi.

Soutenue par l'exécutif, cette initiative a permis de (développer une culture interne) diffuser un message fort sur la possibilité de concilier vie personnelle et haut niveau de responsabilités, et incite directeurs et chefs de service à avoir cette même vigilance dans leurs pratiques managériales.

CE QUE DIT LE DROIT : SUR LE NOUVEAU RÉGIME DU CONGÉ PARENTAL

La loi du 12 mars 2012 renforce les droits du titulaire d'un congé parental afin de favoriser l'implication des deux parents. Aujourd'hui, le fonctionnaire en position de congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis ils sont réduits de moitié. Le congé parental est considéré

comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

La règle interdisant la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant est supprimée.

DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- La **Ville de Rezé** permet aux agents d'entretien de travailler pendant les heures d'ouverture des bureaux.
- Le **Conseil régional de Bretagne** s'est doté d'un pool d'agents titulaires formés à la gestion, et au secrétariat, mobilisable pour des remplacements de congés liés aux obligations familiales.
- Le **Conseil régional de Picardie et le Conseil régional de Midi-Pyrénées** ont chacun créé une crèche intercollectivités. Au Conseil régional de Picardie, quarante places sont ainsi réservées aux agents de la collectivité, les 20 autres étant gérées par la Mairie d'Amiens ; les agents du Conseil régional n'étant pas domiciliés à proximité bénéficient de chèques emploi service universel.
- Le **Conseil régional de Rhône-Alpes** propose 4 formules d'aménagement du temps de travail à ses agents : journées courtes 5j/semaine avec peu d'ARTT, journées longues avec plus de jours d'ARTT, semaine de 4 jours avec des journées longues (20% des agents), forfait de jours pour les directeurs.





➤ PROTÉGER TOUS LES AGENTS

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER
CONCILIER LES TEMPS
➔ **PROTÉGER**
SENSIBILISER

1 DÉTECTER ET GÉRER DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

➤ Instaurer une procédure précise et connue de tous :

- réception de la personne plaignante à la direction des ressources humaines
- invitation à la reformulation de la plainte
- information du plaignant sur son droit à la protection fonctionnelle
- instruction à charge et à décharge par la direction des ressources humaines...

➤ Utiliser les documents réglementaires (document unique, registre d'hygiène et de sécurité...) de la collectivité afin de normaliser et de faciliter les signalements

2 ASSOCIER LES SYNDICATS

➤ Signer l'accord avec les organisations syndicales pour garantir l'égalité professionnelle et les impliquer dans une démarche de concertation, de suivi et d'observation dans ce domaine

➤ Proposer aux délégués syndicaux des formations sur la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

🔍 ZOOM

LE CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE ET LA PROMOTION DE LA PARITÉ AU SEIN DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La Région Bretagne a imaginé un mécanisme incitatif pour que les syndicats respectent la parité : répartir les 650 heures annuelles de décharges syndicales extra-légales en fonction du respect de la parité des listes lors des élections professionnelles. La méthode a eu les effets escomptés : la composition des instances de dialogue social est quasiment paritaire et les syndicats sont moteurs de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.

CE QUE DIT LE DROIT :

SUR LES DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un délit passible de 2 à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de

harcèlement sexuel. Le texte du code pénal réprimant le harcèlement sexuel doit être affiché sur les lieux de travail. Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées. En cas de dépôt de plainte, il appartient à la personne mise en cause de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

(Articles 222-32 et 222-33 du Code pénal et articles L.1153-1 et L. 1153-6 du Code du travail)

SUR LE RÔLE DES SYNDICATS DANS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité.

L'autorité territoriale arrête un plan pluri-annuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique paritaire».

(Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale)

DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- Au **Grand Lyon**, les agents ont la possibilité d'adresser un courrier circonstancié au Comité AVERROES lorsqu'ils s'estiment victimes de discriminations. Composé paritairement, ce comité a le pouvoir de déclencher des enquêtes sur les cas qui lui sont signalés et de formuler alors des préconisations, pouvant aller jusqu'à demander des rappels à l'ordre ou des sanctions disciplinaires.
- A la **Communauté urbaine de Dunkerque**, un groupe technique composé de représentants de la DRH, des affaires juridiques, de la médecine préventive et d'assistants de prévention est chargé du signalement et du traitement des situations de mal-être. Un groupe paritaire est en outre chargé d'évaluer et d'analyser les risques psycho-sociaux et de construire un plan d'actions.
- Le **Conseil général du Gard** a transformé son registre hygiène et sécurité en registre santé, sécurité, souffrance au travail et discriminations, afin que cette procédure d'alerte facilite le signalement des cas de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.
- La **Ville de Suresnes** propose des formations égalité hommes-femmes pour les délégués syndicaux.





➤ SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER
CONCILIER LES TEMPS
PROTÉGER

➔ SENSIBILISER

1 COMMUNIQUER SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

- Ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité hommes-femmes : espace dédié sur intranet, communication sur des pratiques exemplaires via le journal interne...
- Inscrire dans les cahiers des charges des agences chargées de la communication interne ou externe de la collectivité une clause contre l'utilisation de stéréotypes de genre
- Informer les agents sur leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre ainsi que sur les possibilités offertes par la collectivité
- Inciter à la prise du congé paternité

2 FORMER LES ACTEURS DE LA COLLECTIVITÉ

- Former les cadres à la lutte contre les discriminations et sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans leur management
- Inclure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans la charte de management
- Proposer des formations sur la lutte contre les discriminations à tous les agents, notamment aux agents en charge de la communication, ou à ceux en charge de la petite enfance et des activités sportives
- Ouvrir ces formations aux élus et aux représentants syndicaux

3 DONNER AUX AGENTS LES MOYENS D'AGIR

- Diffuser ce guide... Accessible en version numérique sur www.inet.cnfpt.fr
- Et contacter les collectivités citées !

STRUCTURER
RECRUTER ET FORMER
FAIRE PROGRESSER
CONCILIER LES TEMPS
PROTÉGER

→ SENSIBILISER

ZOOM

LE PLAN DE COMMUNICATION DE BREST MÉTROPOLÉ OCÉANE

Brest Métropole Océane a conçu un plan de communication visant à sensibiliser les agents à la mixité des métiers. A ainsi été diffusée auprès de tous les agents une plaquette présentant les portraits et témoignages d'hommes et de femmes s'épanouissant dans des métiers considérés comme « masculins » ou « féminins ».

On y trouve les portraits de femmes directrice générale adjointe, conservatrice de cimetières ou jardinière et des portraits d'hommes secrétaire, agent d'entretien ou encore auxiliaire de puériculture. Cet outil de communication interne permet d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.

DU THÉÂTRE-FORUM POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ AU CONSEIL RÉGIONAL DU LIMOUSIN

Afin de sensibiliser les agents aux inégalités hommes-femmes et de les pousser à réfléchir à la manière de faire évoluer les pratiques, le Conseil régional du Limousin a choisi de recourir au théâtre-forum. Ouverte à tous les agents volontaires et aux élus, cette formation repose sur des saynètes relatant des situations réelles, jouées par des comédiens mais préparées par les agents. Ceux-ci sont ensuite invités à réagir sur les inégalités constatées et à proposer pour y remédier des solutions qu'ils doivent jouer eux-mêmes dans une nouvelle version de la saynète.

DES COLLECTIVITÉS L'ONT FAIT

- La **Communauté urbaine de Strasbourg** a organisé une exposition « Les métiers ont-ils un sexe ? » pour lutter contre les stéréotypes de genre.
- Le **Conseil général du Val de Marne** a déployé une campagne de communication interne sur les stéréotypes de genre dans les métiers avec des affiches, des cartes postales, une exposition, des fenêtres pop-up sur l'intranet.
- La **Ville de Suresnes** a proposé à ses cadres une formation pour la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le management, dispensée par l'Organisation internationale du travail.



CONTACT
P.38



INDEX THÉMATIQUE

Les pratiques identifiées par les auteurs ne prétendent pas être exhaustives.

La liste des contacts est disponible page 38.

	STRUCTURER					RECRUTER ET FORMER								FAIRE PROGRESSER												
	DIAGNOSTIC AVEC GROUPE DE TRAVAIL D'AGENTS ET/OU SYNDICATS	DIAGNOSTIC AVEC QUESTIONNAIRE DOVALE	DIAGNOSTIC AVEC CABINET EXTERIEUR	PRODUIRE DES STATISTIQUES SEXUÉES	IDENTIFIER DES RÉFÉRENTS DANS CHAQUE DIRECTION	GARANTIR LA MIXITÉ DES JURYS DE RECRUTEMENT	DIFFUSER UN GUIDE DE RECRUTEMENT AVEC QUESTIONS A PROSCRIRE	ANALYSER LES FICHES DE POSTE	FÉMINISER LES FICHES DE POSTE	RECEVOIR EN ENTRETIEN DES HOMMES ET DES FEMMES POUR TOUS LES POSTES	IDENTIFIER LES SIMILITUDES DE COMPÉTENCES ENTRE MÉTIERS SEXUÉS	AMÉNAGER LES LOCAUX ET ADAPTER LES OUTILS DE TRAVAIL	RENDRE COMPATIBLES FORMATION ET OBLIGATIONS PERSONNELLES	TRAVAILLER À LA FÉMINISATION/MASCULINISATION DE MÉTIERS CIBLÉS	NEUTRALISER L'IMPACT DES ABSENCES LIÉES À LA PARENTALITÉ	INFORMER LES AGENTS EN CONGES PARENTAUX DES PROJETS DE LA COLLECTIVITÉ	RECEVOIR LES JEUNES PARENTS APRÈS UNE NAISSANCE	PROPOSER UN BILAN DE COMPÉTENCES AU JEUNE PARENT APRÈS REPRISE DE POSTE	RÉDUIRE LES EMPLOIS PROPOSÉS À TEMPS NON COMPLET	RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉGIME INDEMNITAIRE ENTRE FILIÈRES	MAINTENIR LE RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CONGÉ MATERNITÉ	PROMOUVOIR LES COMPÉTENCES D'ENCADREMENT DES FEMMES	NE PAS LIER L'AVANCEMENT À LA PRÉSENCE EFFECTIVE DES AGENTS	CONSERVER LA MÊME PROPORTION DES DEUX SEXES ENTRE PROMUS ET PROMOUVABLES	ANIMER LE DÉBAT EN INTERNE SUR LE PLAFOND DE VERRE	
RENNES								●				●	●	●					●	●	●					
REZÉ																										
SURESNES																		●								
CA D'ORLÉANS																										
CU DE BREST MÉTROPOLE OCÉANE															●				●					●		
CU DE BORDEAUX	●			●			●		●			●	●	●		●	●				●	●	●			
CU DE DUNKERQUE						●							●													
CU DU GRAND LYON	●																									
CU DE STRASBOURG					●																					●
CHER					●																					
CÔTES D'ARMOR						●																●				
ESSONNE				●	●																					
GARD						●		●																		
HÉRAULT																										
PUY-DE-DÔME		●																								
LOT																										
SEINE-SAINT-DENIS																										●
VAL-DE-MARNE																										
BRETAGNE				●		●			●	●				●		●	●									
CENTRE			●	●																			●		●	
LIMOUSIN																										
MIDI-PYRÉNÉES																										
PICARDIE	●		●											●												
RHÔNE ALPES																										

INDEX THÉMATIQUE

Les pratiques identifiées par les auteurs ne prétendent pas être exhaustives.

La liste des contacts est disponible page 38.

	CONCILIER LES TEMPS						PROTÉGER				SENSIBILISER						
	AMÉNAGER LES TEMPS DE TRAVAIL	NORMALISER LES HORAIRES ATYPIQUES	ADOPTER UNE CHARTE DES TEMPS	OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL	GÉRER LES ABSENCES LIÉES À LA PARENTALITÉ	PLANIFIER LES RÉUNIONS STRATÉGIQUES EN PRÉSERVANT LES TEMPS PERSONNELS	FACILITER LA GARDE D'ENFANTS DES AGENTS	DÉTECTER LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION	UTILISER LE REGISTRE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ POUR LE SIGNALLEMENT DES HARCÈLEMENTS	ASSOCIER LES SYNDICATS	PROMOUVOIR LA PARTÉ AU SEN DES ORGANISATIONS SYNDICALES	INTÉGRER L'ÉGALITÉ À LA COMMUNICATION INTERNE	FORMER LES CADRES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	INCLURE L'ÉGALITÉ DANS LA CHARTE DE MANAGEMENT	COMMUNIQUER EN INTERNE SUR LES STÉRÉOTYPES	FORMER TOUS LES AGENTS À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	OUVRIR DES FORMATIONS AUX ÉLUS ET AUX SYNDICATS
RENNES		●															
REZÉ		●															
SURESNES							●					●			●		●
CA D'ORLÉANS							●										
CU DE BREST MÉTROPOLE OCÉANE														●			
CU DE BORDEAUX	●	●	●				●				●	●	●	●			
CU DE DUNKERQUE								●	●								
CU DU GRAND LYON								●									
CU DE STRASBOURG			●											●			
CHER																	
CÔTES D'ARMOR					●												
ESSONNE														●			
GARD					●		●	●									
HÉRAULT							●										
PUY-DE-DÔME	●																
LOT				●													
SEINE-SAINT-DENIS																	
VAL-DE-MARNE														●			
BRETAGNE			●														
CENTRE	●		●	●			●				●						
LIMOUSIN												●			●		●
MIDI-PYRÉNÉES					●		●						●				
PICARDIE							●		●		●						
RHÔNE ALPES	●																

CONTACTS

	NOMS	POSTES	MAILS	TEL
COMMUNES				
RENNES	Claudine Larzul	Directrice adjointe aux ressources humaines	c.larzul@agglo-rennesmetropole.fr	02 23 62 10 10
REZÉ	Julie Chupin	Responsable du service Propreté - Direction des services techniques et de la commande publique	julie.chupin@mairie-reze.fr	02 51 86 75 10
SURESNES	Laure Pascal	Chargée de mission - Cabinet du Maire	lpascal-dranesas@ville-suresnes.fr	01 41 18 37 81
INTERCOMMUNALITÉS				
CA D'ORLÉANS	Patricia Pujol	Directrice des ressources humaines	ppujol@agglo-orleans.fr	02 38 78 75 84
CU DE BREST MÉTROPOLE OCÉANE	Nicole Quéré	Responsable de la mission des dynamiques internes - Direction des ressources humaines	nicole.quere@brest-metropole-oceane.fr	02 98 33 57 37
CU DE BORDEAUX	Sandrine Darriet	Consultante interne en organisation et méthodes	sdarriet@cu-bordeaux.fr	05 56 99 86 04
CU DE DUNKERQUE	Julien Cleys	Chargé de projet gestion du personnel et vie professionnelle - Direction des ressources humaines	julien.cleys@cu.d.fr	
CU DU GRAND LYON	Nathalie Debarbouille	Responsable du service relations sociales	ndebarbouille@grandlyon.org	04 78 63 41 30
CU DE STRASBOURG	Bernadette Geisler	Chargée de mission droits des femmes et égalité de genre	bernadette.geisler@strasbourg.eu	03 88 60 90 87
CONSEILS GÉNÉRAUX				
CHER	Marie Christine Baudouin	Chargée de mission auprès du Directeur général des services	marie.christine.baudouin@cg18.fr	
CÔTES D'ARMOR	Denis Guinard	Chef du service organisation et santé au travail, en charge de la démarche égalité professionnelle hommes-femmes	guinarddenis@cg22.fr	02 96 62 85 65
ESSONNE	Mar Merita Blat	Chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes	MMerita_blat@CG91.fr	01 60 91 68 83
GARD	Christine Carthery	Directrice générale adjointe au Pôle Ressources	christine.carthery@gard.fr	04 66 76 77 21
HÉRAULT	Florence Lopez	Responsable du Pôle Petite Enfance	flolopez@cg34.fr	04 67 67 66 68
LOT	Anne-Claire Dubreuil	Service affaires économiques	Anne-claire.dubreuil@cg46.fr	05 65 53 42 54
PUY-DE-DÔME	Fabrice Ribet	Secrétaire général, adjoint au Directeur général des services	fabrice.ribet@cg63.fr	04 73 42 12 87
SEINE-SAINT-DENIS	Sabino Patrino	Pôle personnel et relations sociales - Service des Affaires Générales	spatrino@cg93.fr	01 43 93 91 09
VAL-DE-MARNE	Françoise Daphnis	Responsable de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes	francoise.daphnis@cg94.fr	01 56 72 89 38
CONSEILS RÉGIONAUX				
BRETAGNE	Jim Bossard	Directeur des ressources humaines	drh@region-bretagne.fr	02 99 27 13 08
CENTRE	Anne Audouin	Chargée de mission à la Direction des programmes de formation et d'éducation	anne.audouin@regioncentre.fr	02 38 70 28 44
LIMOUSIN	Aurélie Bourgoignon	Chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes - Service citoyenneté et jeunesse	a-bourgoignon@cr-limousin.fr	05 55 45 54 57
MIDI-PYRÉNÉES	Elsa Boyer Croquette	Mission égalité Femmes Hommes	elsa.croquette@cr-mip.fr	05 61 39 66 27
PICARDIE	Caroline Plesnage	Chargée de mission égalité auprès de la direction des ressources humaines	cplesnage@cr-picardie.fr	03 22 97 25 00
RHÔNE ALPES	Irène Gazel	Directrice des ressources humaines	igazel@rhonealpes.fr	04 26 73 43 83
AUTRES ORGANISMES				
CONSEIL DES COMMUNES ET DES RÉGIONS D'EUROPE	Valérie Loirat	Chef de Projet - Direction Europe du Citoyen	valerie.loirat@afccre.org	

ET POUR CONCLURE...

Est-il nécessaire de le rappeler : pour agir, **nul besoin de moyens conséquents**. La plupart des collectivités engagées n'y consacrent tout au plus que quelques milliers d'euros. De plus, garantir de meilleures conditions de travail à l'ensemble de ses agents, repenser le management global et l'organisation d'ensemble ne peut qu'accroître la performance des collectivités publiques.

S'il est bien un point crucial, dans la réussite de telles initiatives, c'est **l'implication soutenue des élus et des cadres**, notamment de l'encadrement supérieur et de la direction des ressources humaines.

Il sera toujours possible de trouver des arguments pour ne pas faire. C'est justement pourquoi la question de l'égalité entre les sexes, et plus largement celle de la lutte contre les discriminations, doit constituer une priorité, et être maintenue comme telle dans le temps. L'égalité est toujours une conquête de longue haleine qui ne peut être soumise aux effets de mode.

Enfin, on ne saurait conclure ce guide sans évoquer les démarches visant à **lutter contre les discriminations de toutes natures au travers des politiques publiques locales**. Plus largement, il importe donc de s'assurer que l'accès aux dispositifs proposés par la collectivité est garanti pour l'ensemble des citoyens, quels que soient leur genre, leur âge ou leur condition physique notamment.

Des collectivités ont ainsi, d'ores et déjà, engagé des actions dans les domaines de l'éducation, de la culture, du sport, de l'économie, de l'aménagement de l'espace public... Ces initiatives s'inscrivent dans un objectif d'exemplarité et de sensibilisation, les collectivités publiques prenant dès lors toute leur part dans le processus de mutations sociétales contemporaines.

Il s'agit bien là d'un véritable changement de culture auquel nous espérons, par ce guide, pouvoir utilement contribuer.

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTATION

Liberté, inégalité, fraternité, Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique territoriale, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, rapporteure Evelyne Boscheron, 2005

Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales, étude de Bruno Vincent, élève administrateur territorial promotion Aimé Césaire, 2010.

L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales, Rapport AATF, coordonné par Muriel Sam-Giao, 2011

L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique, Françoise Guégot, 2011

« Liberté, Inégalité, Fraternité », des bonnes intentions à une mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale, Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, Executive Master Gestion publique, Sciences-Po Paris, CSFPT, 2012

SITES INTERNET

Site du ministère des droits des femmes
femmes.gouv.fr/
> Rubrique Egalité professionnelle

Site du Women's forum
www.womens-forum.com/

Site de l'égalité professionnelle
www.ega-pro.fr/

Site du ministère du travail
travail-emploi.gouv.fr/
Informations pratiques > Fiches pratiques > Egalité professionnelle / Discrimination

WWW.INET.CNFPT.FR

INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES
2A, RUE DE LA FONDERIE / BP 20026
67080 STRASBOURG CEDEX
TÉL. : 03 88 15 52 64 / FAX : 03 88 15 52 81
WWW.INET.CNFPT.FR
