

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES COLLECTIVITÉS : **LIBÉRONS-NOUS DES IDÉES REÇUES**



VRAI ?

FAUX ?

CIG petite couronne





CE LIVRET, QUI ACCOMPAGNE L'EXPOSITION DU MÊME NOM, PROPOSE DE DÉCONSTRUIRE 8 IDÉES REÇUES ENCORE RÉPANDUES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES COLLECTIVITÉS...

... en s'appuyant sur :

- les chiffres-clés des inégalités,
- les mécanismes sexistes à l'œuvre,
- le cadre légal
- ainsi que les leviers d'actions des collectivités.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

n'est pas seulement un principe garanti par le statut de la fonction publique : c'est aussi un objectif non atteint que la loi tend à favoriser.

LES CAUSES DE LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

sont multiples. Certaines relèvent de mécanismes traversant l'ensemble des secteurs professionnels privé comme public, d'autres sont propres à la fonction publique, et peuvent renvoyer à des procédures indirectement discriminatoires.

DE NOMBREUSES IDÉES REÇUES PERDURENT

malgré tout, minimisant ou niant la réalité des inégalités professionnelles dans la fonction publique. La prise de conscience des structures publiques employeuses est essentielle pour faire évoluer les pratiques et rendre effective l'égalité entre les agents, femmes et hommes.



IDÉE REÇUE N°1 02

Le statut de fonctionnaire protège des inégalités

IDÉE REÇUE N°2 04

Il y a des métiers destinés aux hommes et des métiers destinés aux femmes

IDÉE REÇUE N°3 06

Femmes et hommes équilibrent librement leurs temps professionnel et familial



IDÉE REÇUE N°4 08

Les grilles de rémunération dans les collectivités sont les mêmes pour tous et toutes

IDÉE REÇUE N°5 10

Le plafond de verre n'existe pas dans les collectivités

IDÉE REÇUE N°6 12

Avec l'égalité femmes-hommes, on abandonne la lutte contre les autres discriminations

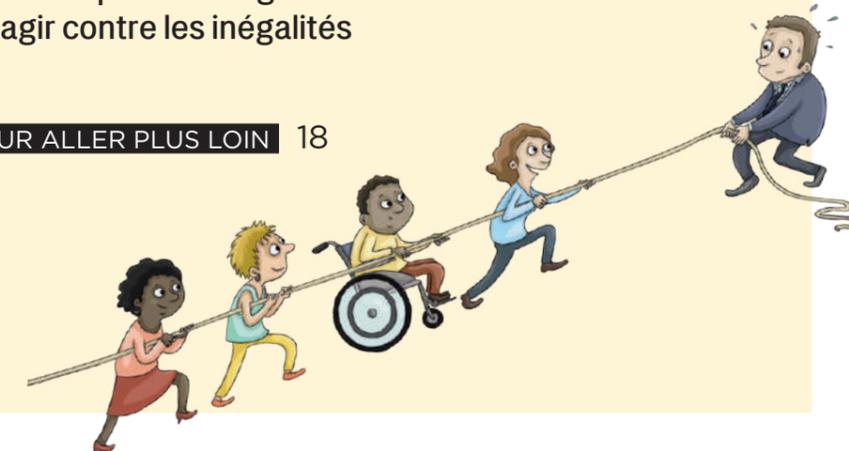
IDÉE REÇUE N°7 14

Œuvrer pour l'égalité professionnelle, c'est être contre les hommes

IDÉE REÇUE N°8 16

Les collectivités n'ont pas de marge de manœuvre pour agir contre les inégalités

POUR ALLER PLUS LOIN 18



LE STATUT DE FONCTIONNAIRE PROTÈGE DES INÉGALITÉS

VRAI

LE STATUT EST UN REMPART CONTRE CERTAINES DISCRIMINATIONS DIRECTES.

Le recrutement par concours des fonctionnaires garantit un degré d'impartialité.

mais

Le statut ne protège pas contre les discriminations indirectes et le poids des stéréotypes sexistes.

PARMI LES AGENTS EN CDD

67% SONT DES FEMMES

alors qu'elles représentent **61%** des effectifs globaux

(Étude CIG Petite couronne, 2020)

MAIS SI, JE VOUS ASSURE, GRÂCE À NOTRE STATUT DE FONCTIONNAIRE, NOUS SOMMES PROTÉGÉS. PAS D'INÉGALITÉS !



ADEVE

Le statut ne protège pas totalement les femmes de la précarité liée notamment à l'instabilité des emplois contractuels et non permanents :

- Parmi les agents en CDD, 67 % sont des femmes alors qu'elles représentent 61 % des effectifs globaux (Étude CIG Petite couronne, 2020)

Le statut ne prémunit pas non plus des discriminations indirectes. Ce sont des dispositions, pratiques ou critères en apparence neutres qui désavantagent un groupe social par rapport à un autre.

- Le Défenseur des Droits rappelle qu'une règle défavorisant les agents à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque le temps partiel est majoritairement pris par des femmes.

Enfin, le statut ne préserve pas de l'impact des **stéréotypes sexistes** sur les pratiques des agents.

Un stéréotype sexiste est une représentation faussée sur les femmes et les hommes qui influence notre jugement et nos comportements. Il crée une hiérarchie entre les genres, en présupposant que le genre masculin est fort et le genre féminin est faible et de moindre valeur.

- Les stéréotypes peuvent influencer inconsciemment les attentes lors du recrutement et conduire par exemple à privilégier un homme pour diriger une équipe d'hommes ou une femme en tant qu'auxiliaire de puériculture.
- Ils peuvent aussi entraîner une répartition genrée des tâches dans une équipe : par exemple, aux animatrices le rangement des activités, aux animateurs la gestion des conflits entre jeunes.

LA FONCTION PUBLIQUE À LA TRAINÉ ?

Cette idée reçue a entraîné un retard de prise de conscience des inégalités au sein de la fonction publique. Si les entreprises ont été soumises, dès la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 à l'obligation de rédiger un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui documente les inégalités professionnelles, les employeurs publics ne l'ont été qu'à partir de 2012 avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

IL Y A DES MÉTIERS DESTINÉS AUX HOMMES ET DES MÉTIERS DESTINÉS AUX FEMMES

FAUX

L'EXERCICE D'UN MÉTIER
NE REPOSE PAS SUR DES FONDEMENTS BIOLOGIQUES
qui seraient différents entre les femmes et les hommes.

mais

Dans les faits, rares sont les métiers de la fonction publique territoriale (FPT) qui présentent une proportion égale de femmes et d'hommes. (CNFPT, 2016)

84%

de la population étudiante des formations paramédicales et sociales
SONT DES FEMMES
(DEPP, 2021)

28%

de la population étudiante des formations ingénieures
SONT DES FEMMES
(DEPP, 2021)

Cette répartition n'est pas uniquement le reflet d'un libre choix des individus.

Elle résulte principalement de l'intériorisation des stéréotypes sexistes portant sur des différences supposées entre les femmes et les hommes en termes de compétences, de psychologie et de comportements. Ainsi les hommes seraient plus compétiteurs, manuels ou logiques, quand les femmes seraient plus intuitives, empathiques ou relationnelles.

Ces stéréotypes influencent l'orientation scolaire dès le plus jeune âge, puis le choix du métier :

- Dans la FPT, la filière sociale est composée à 95,5 % de femmes (DGAFP, 2021).

C'EST TROP LOURD POUR UNE FEMME ?

Ces stéréotypes impactent également la manière de percevoir les conditions de travail d'un métier. On pense que la faible féminisation des métiers techniques s'explique par un port de charge lourde incompatible avec les capacités physiques des femmes.

Or de nombreux métiers du soin fortement féminisés sont soumis à une pénibilité physique équivalente à travers le port de personnes, mais ces contraintes physiques sont sous-estimées par les politiques de prévention des risques professionnels.

VOUS ÊTES LA NOUVELLE SECRÉTAIRE ?
J'IMAGINE QUE VOUS ALLEZ AVOIR
BESOIN DE MON AIDE
POUR VOTRE ORDINATEUR.

NON !
LA NOUVELLE INFORMATICIENNE DE L'ÉQUIPE.
J'IMAGINE QUE VOUS ALLEZ AVOIR BESOIN
DE MON AIDE POUR VOTRE ORDINATEUR.

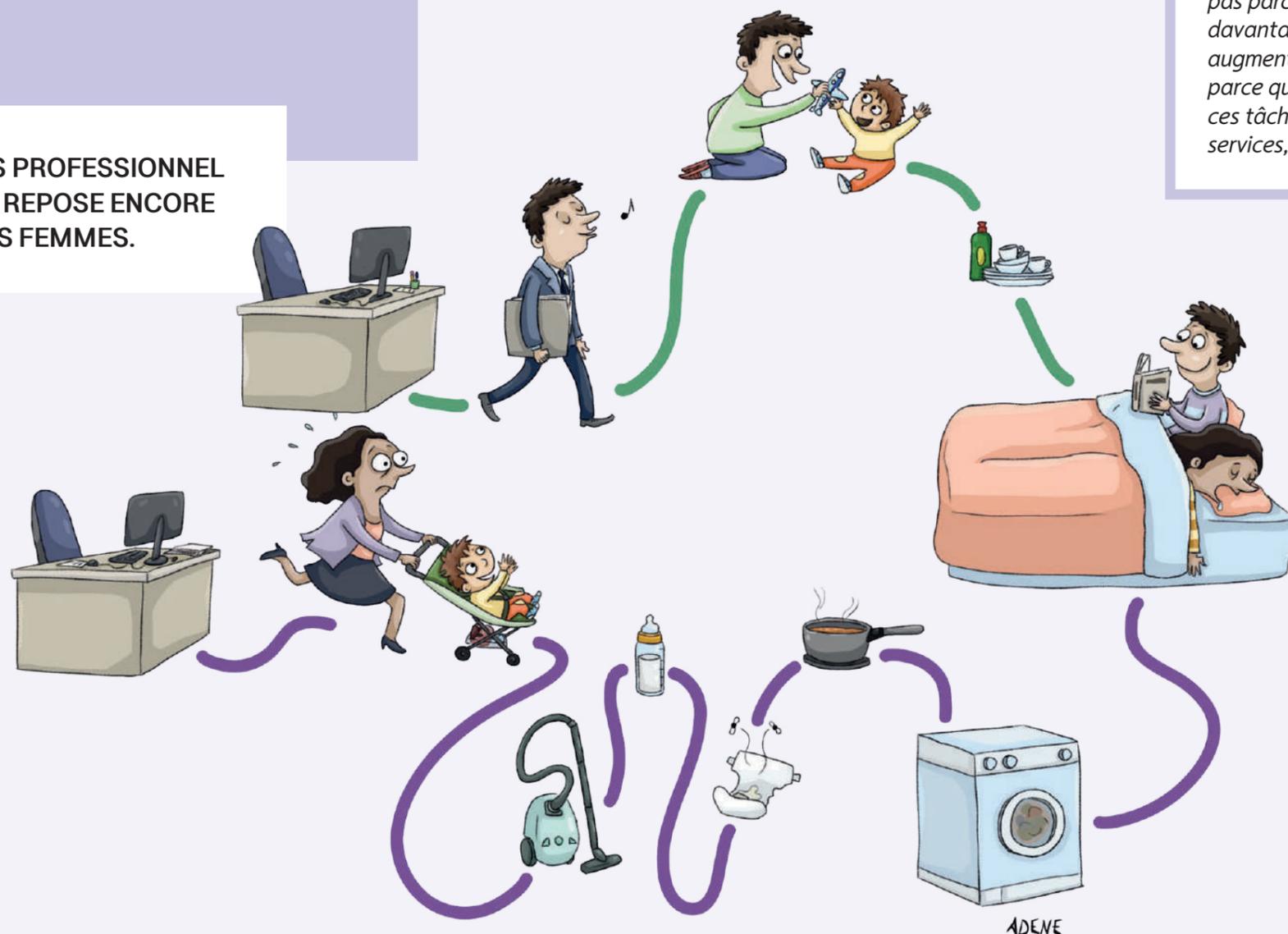


FEMMES ET HOMMES ÉQUILIBRENT LIBREMENT LEURS TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL

FAUX

LA TÂCHE D'ÉQUILIBRER LE TEMPS PROFESSIONNEL AVEC LES IMPÉRATIFS FAMILIAUX REPOSE ENCORE MAJORITAIREMENT SUR LES FEMMES.

34,9%
DES FEMMES SONT À TEMPS PARTIEL
contre **12,6%**
des hommes.
La garde d'enfant est la principale raison invoquée.
(DGAFF, 2021)



ADENE

LA SURREPRÉSENTATION DES FEMMES

parmi la prise de temps partiel et de congé parental est directement corrélée à l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple et à l'insuffisance des modes de garde aujourd'hui disponibles.

- Les femmes salariées consacrent en moyenne 3h27 par jour aux tâches domestiques et parentales contre 2h06 pour les hommes (INSEE, 2010).
- 1 enfant sur 2 de moins de trois ans ne bénéficie pas d'un mode d'accueil de la petite enfance en France (CAF, 2021).

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

DES FEMMES s'en trouve directement impacté. On constate notamment qu'elles bénéficient moins de la promotion interne (*Étude CIG Petite couronne, 2020*). Elles sont également plus souvent victimes de discriminations liées à leur situation de grossesse ou leur maternité dans l'accès à certains postes.

Inversement, les hommes sont invités à prioriser leur carrière professionnelle et à taire leur paternité au travail.

LES TEMPS CHANGENT ?

Si le temps dévolu au travail domestique a baissé d'1h06 pour les femmes depuis 1986, ce n'est pas parce que les hommes se sont davantage investis (leur temps n'a augmenté que de six minutes), c'est parce que les familles ont externalisé ces tâches auprès d'entreprises de services, majoritairement féminisées.

LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DANS LES COLLECTIVITÉS SONT LES MÊMES POUR TOUS ET TOUTES

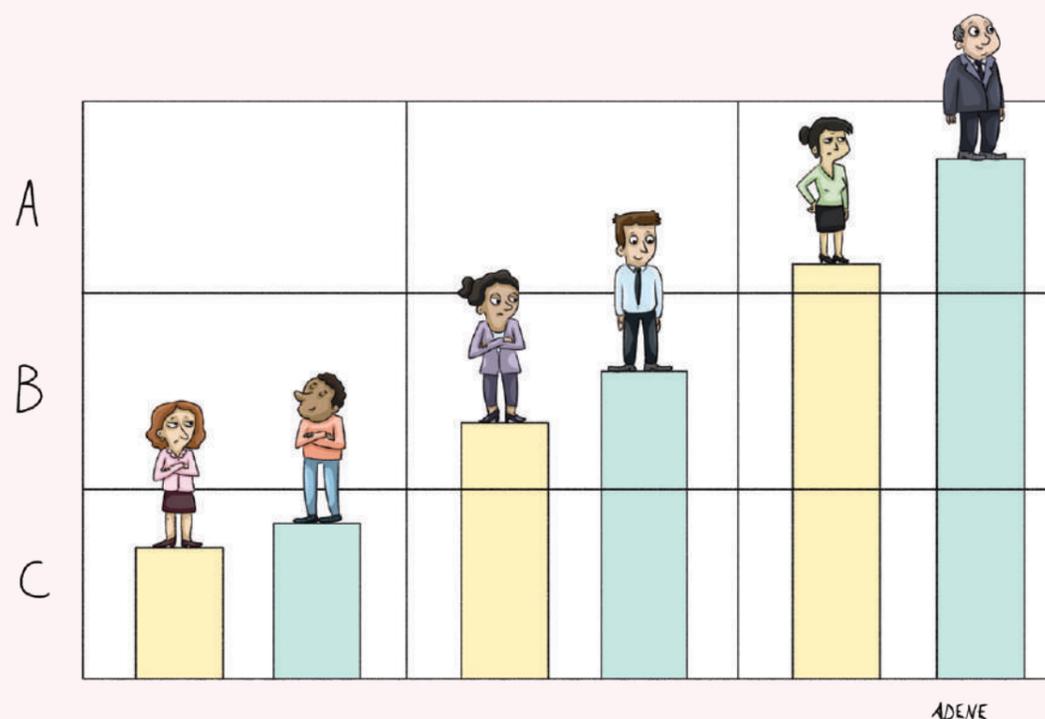
VRAI

LE TRAITEMENT INDICIAIRE, ÉLÉMENT DE BASE DE LA RÉMUNÉRATION DÉTERMINÉ PAR ANCIENNETÉ EST LE MÊME POUR TOUS ET TOUTES.

mais

Les femmes perçoivent une rémunération inférieure en moyenne de 16,4 % à celle des hommes dans les trois fonctions publiques.

(DGAFF, 2021)



ADENE

L'écart le plus marqué se situe en catégorie A pour les agentes et agents territoriaux de plus de 60 ans : il est de 740 euros net mensuel en défaveur des femmes (DGAFF, 2021). Ces inégalités se répercutent directement sur le montant de la retraite : les hommes touchent une pension supérieure de 18 % par rapport aux femmes (CNRACL, 2021).

PLUSIEURS CAUSES

- 1 Le régime indemnitaire varie selon les filières, et ce sont les filières les plus féminisées qui disposent du plus faible régime indemnitaire (filière administrative ou filière médico-sociale).
- 2 68 % des heures supplémentaires rémunérées ont été réalisées par des hommes contre 32 % par des femmes (Étude CIG Petite couronne, 2020).
- 3 Les interruptions de carrière liées à des charges parentales empêchent également les femmes d'atteindre le même échelon que les hommes en fin de carrière.
- 4 L'inégal accès aux emplois supérieurs pour les femmes est aussi générateur d'inégalités salariales.
- 5 Lorsque des opportunités de négociation salariale existent sur des postes ouverts aux personnes contractuelles, les études montrent que les femmes s'autorisent beaucoup moins à négocier leur salaire que les hommes.

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ?

Les emplois à prédominance féminine conservent une moins grande valorisation sociale que les emplois à prédominance masculine et restent moins rémunérés.

Les compétences développées au sein des emplois très féminisés ne sont pas reconnues comme des compétences techniques à part entière mais comme des qualités dites naturelles, par exemple les compétences relationnelles.
(LEMIERE, SILVERA, 2010)

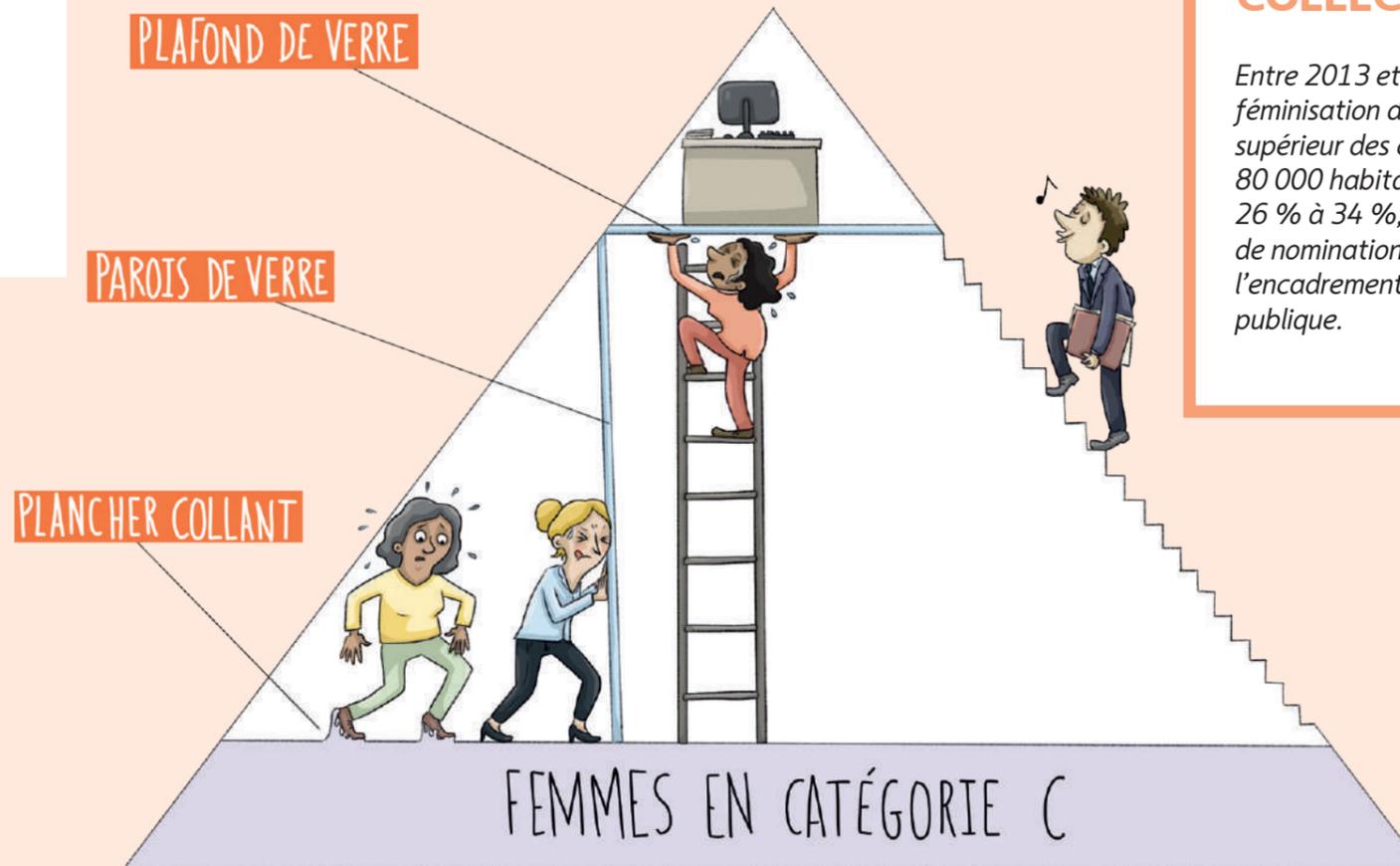
LE PLAFOND DE VERRE N'EXISTE PAS DANS LES COLLECTIVITÉS

FAUX

LE « PLAFOND DE VERRE » DÉCRIT L'ARRÊT DES FEMMES DANS L'ÉVOLUTION DE LEUR CARRIÈRE PROFESSIONNELLE, À PARTIR D'UN CERTAIN NIVEAU DE RESPONSABILITÉS.

Malgré un taux de féminisation en catégorie A de 62 % (DGAFP, 2021), les femmes ne représentent que 33 % de l'encadrement supérieur (DGAFP, 2021).

26%
DE FEMMES
dirigent une commune de plus de 80 000 habitants.
(France urbaine, 2022)



Cette métaphore du plafond de verre insiste sur l'imperceptibilité de ces mécanismes et sur l'illusion d'un déroulement de carrière égalitaire. Le plafond est là mais on ne le voit pas ou pas tout de suite !

PLUSIEURS FACTEURS MAINTIENNENT LE PLAFOND DE VERRE EN PLACE :

- 1 La culture du présentisme articule la disponibilité avec l'accès à des postes à responsabilité et pénalise majoritairement les femmes soupçonnées de ne plus être disponibles avec la maternité.
- 2 Les femmes ont un accès moindre aux réseaux professionnels fournissant les opportunités d'évolution.

Le plafond de verre est corrélé à deux autres phénomènes :

Le « plancher collant » illustre le fait que de nombreuses femmes ne disposent pas réellement de perspectives d'évolution de carrière. Le volume important de femmes en catégorie C et leur âge avancé sur certains métiers les exposent particulièrement à ce risque.

Les « parois de verre » décrivent les limites rencontrées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre. Cela se traduit par le fait que les femmes sont positionnées sur un nombre de métiers plus restreint que les hommes.

ON NE TROUVE PAS DE FEMMES POUR DIRIGER LA COLLECTIVITÉ ?

Entre 2013 et 2019, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités de plus de 80 000 habitants est passé de 26 % à 34 %, depuis l'obligation de nomination paritaire dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

ADEME

AVEC L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ON ABANDONNE LA LUTTE CONTRE LES AUTRES DISCRIMINATIONS

FAUX

LA LOGIQUE NE DOIT PAS ÊTRE D'OPPOSER
LES DISCRIMINATIONS ENTRE ELLES, PLUTÔT
DE COMPRENDRE LES MÉCANISMES COMMUNS ET
LES MOYENS DE LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES
DE DISCRIMINATIONS.

**LUTTER POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
N'IMPLIQUE PAS D'ABANDONNER
LE COMBAT CONTRE LES AUTRES
DISCRIMINATIONS, AU CONTRAIRE !**

D'abord, les discriminations s'entrecroisent, les femmes comme les hommes peuvent subir plusieurs types de discriminations.

Ensuite les femmes représentent la moitié de la population : améliorer leur situation profite mécaniquement à l'ensemble de la société.

La compréhension des mécanismes à l'origine des stéréotypes sexistes ouvre à la compréhension des autres types de stéréotypes (racisme, validisme, âgisme, etc.).

RECRECITER SANS DISCRIMINER

Les outils mis en place dans le cadre de l'égalité professionnelle sont aussi opérants pour lutter contre les autres discriminations. Le recrutement fondé sur une procédure RH objective, transparente et formalisée où les compétences nécessaires pour l'accomplissement des missions du poste ont été clairement identifiées est le gage d'un recrutement non-discriminant, et cela quel que soit le critère prohibé.

VOUS VOYEZ BIEN QUE SI VOUS
TIREZ SUR LA CORDE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
ÇA FAIT MONTER TOUT LE MONDE EN MÊME TEMPS.



ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, C'EST ÊTRE CONTRE LES HOMMES

FAUX

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE BÉNÉFICIENT À TOUTES ET À TOUS.

ON NE PEUT PLUS RIEN DIRE ?

Penser que le combat pour l'égalité entraîne un recul de la liberté d'expression et interdit la séduction entre les femmes et les hommes est une erreur ! Ce qui est combattu, ce sont les propos et les attitudes qui entament la dignité de l'autre.

- Des commentaires sur la tenue d'une femme ou un dénigrement de la masculinité d'un homme sont des agissements sexistes.
- Des blagues à caractère sexuel imposées au collectif de travail relèvent du harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental.

Ces actes constituent des violences sexistes et sexuelles et sont interdits par la loi.

Il ne s'agit pas de brider la séduction, seulement qu'elle soit consentie et non imposée.

Si les actions en faveur de l'égalité se concentrent souvent sur la situation des femmes c'est que les inégalités sont majoritairement en leur défaveur comme le démontrent les statistiques.

MAIS LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ BÉNÉFICIENT ÉGALEMENT AUX HOMMES.

- La promotion du **congé paternité** est un exemple d'action menée pour améliorer l'égalité **professionnelle** leur profitant. Depuis son instauration en 2002, le taux de recours n'est que de 67 %, il diminue pour les pères travaillant depuis moins d'un an dans une organisation. Les pères peuvent appréhender les conséquences négatives du recours à ce congé lors de leur prise de poste (CEREQ, 2022).
- L'objectif n'est pas de favoriser un genre plutôt qu'un autre mais bien de garantir l'égalité entre les genres. **La déconstruction des stéréotypes sexistes contribue aussi à libérer les hommes des injonctions liées à une conception rigide de la masculinité**, répondant par exemple à une obligation de présentéisme au travail, au détriment de la paternité.

TU VOIS MA CHÉRIE,
C'EST GRÂCE AU COMBAT DE NOMBREUSES FEMMES
QU'ON PEUT PASSER AUTANT DE MOMENTS
ENSEMBLE TOUS LES DEUX !



ADENE

LES COLLECTIVITÉS N'ONT PAS DE MARGE DE MANŒUVRE POUR AGIR CONTRE LES INÉGALITÉS

FAUX

LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT STRUCTURELLES ET LE PLUS SOUVENT LIÉES À DES CAUSES EXTERNES À LA COLLECTIVITÉ MAIS DES LEVIERS EXISTENT POUR LES NEUTRALISER !

SAVOIR = AGIR

Diagnostiquer et rendre visibles les inégalités à l'échelle de la collectivité permet déjà d'agir en levant le déni et en priorisant les actions à mener.

Vérifier que les procédures de la collectivité contribuent bien à favoriser l'égalité permet aussi de valoriser les bonnes pratiques déjà mises en place et de renforcer l'attractivité de la collectivité.

LES PRINCIPALES MARGES DE MANŒUVRE

Elles ont été identifiées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle s'articule autour de quatre axes

- 1 Réduire les écarts de rémunération femmes-hommes**
 Les collectivités ont entre autres la possibilité d'agir sur le régime indemnitaire pour supprimer les écarts entre les filières.
- 2 Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois**
 Les réflexions sur les procédures RH internes, comme celles concernant les critères d'avancement de grade et/ou la procédure de recrutement constituent des pistes d'actions.
- 3 Améliorer l'articulation des temps de vie**
 Les collectivités peuvent œuvrer à faciliter la prise du congé paternité ou rédiger une charte des temps pour dépasser la culture du présentisme.
- 4 Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles**
 Les collectivités ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences pour en finir avec le sexisme banalisé au travail.



ÉTUDES

- Centre Hubertine Auclert
Télétravail et égalité femmes-hommes : états des lieux, enjeux et recommandations, mars 2022.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/etude-teletravail-et-egalite-femmes-hommes-etat-des-lieux-enjeux-et-recommandations>
- CIG petite couronne
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2017, mars 2020.
https://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/etude_nationale_egalite_professionnelle.pdf
- Centre d'étude de l'emploi
Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?, janvier 2016.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pourquoi-les-femmes-sont-elles-moins-bien-remunerees-que-les-hommes-dans-les-trois-fonctions>
- CÉREQ
Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?, Alix Sponton, 2022.
https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-03/Bref%20419_web.pdf
- DARES
Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel, Karine Briard, juillet 2019.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_etudes_segregation_professionnelle_femmes_hommes_temps_partiel.pdf
- DARES
La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, in DARES ANALYSES, n°79, décembre 2013.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-repartition-des-hommes-et-des-femmes-par-metiers-une-baisse-de-la-segregation-depuis-trente>
- Défenseur des droits
14^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, décembre 2021.
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/et_res-oit14-num-01.12.21_access.pdf

- DGAFP
Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2021.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2020.pdf
- DGAFP
Bilan de la mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019, 2020.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/bilan-nominations-equilibrees-2019.pdf
- Françoise Descamps-Crosnier
Rapport – La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique, 2016.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-force-de-l-egalite-les-inegalites-de-remuneration-et-de-parcours-professionnels-entre>
- INSEE
Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans, Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz, 2015
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>
- Séverine Lemièrre, Rachel Silvera
Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois, in La revue de l'IRES, n°66, 2010.
<https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-3-page-63.htm>
- Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)
Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'homme du monde de l'entreprise, Sylviane Giampino et Brigitte Grésy, mai 2012
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-poids-des-normes-dites-masculines-sur-la-vie-professionnelle-et-personnelle-d-hommes-du>

OUTILS

- Outil « *Actions Égalité Pro* » (AEP)
https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/documents/cp-outil_plan_daction_egalite_pro-cig-cha.pdf
- Centre Hubertine Auclert,
Égalité professionnelle : réaliser un plan d'action - Guide pratique, 2020
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-guide-egapro-web-interactif.pdf>
- Centre Hubertine Auclert,
Kit d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail, 2019
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/kit-d-action-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-pour-les-collectivites>
- Défenseur des droits,
9 fiches pratiques : Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 2017
<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2017/12/9-fiches-pratiques-pour-agir-contre-les-discriminations-et-le-harcèlement-dans-la>
- Défenseur des droits,
Guide pour une évaluation non discriminante des métiers à prédominance féminine, 2013.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/guide-pour-une-evaluation-non-discriminante-des-metiers-a-predominance-feminine>
- DGAFF,
Bibliothèque des initiatives RH
https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-initiatives?field_thematique_principale_target_id=3

RÉDACTION
CIG Petite couronne
Jean Gheroldi,
Solenne Lepingle
Centre Hubertine Auclert
Ambre Elhadad

ÉDITION
CIG Petite Couronne
Centre Hubertine Auclert
Novembre 2022

GRAPHISME
Delphine Huguény

ILLUSTRATIONS
Anne Derenne

DÉPÔT LÉGAL
À parution

Le Centre Hubertine Auclert
est le centre francilien pour l'égalité femmes-
hommes, organisme associé
du Conseil régional d'Île-de-France.

Il promeut l'égalité entre les femmes et les hommes
et la lutte contre les violences faites aux femmes à
travers l'Observatoire régional des violences faites
aux femmes.

Il apporte de l'expertise et des ressources sur
ces thèmes aux actrices et acteurs du territoire
francilien (collectivités, associations, syndicats,
établissements scolaires), notamment à travers
la production d'études, la conception d'outils et
l'animation de formations.

www.centre-hubertine-auclert.fr

Le CIG Petite couronne,
établissement public créé en 1984 et spécialisé
dans la gestion des ressources humaine.

Le Centre interdépartemental de gestion de la petite
couronne de la région Île-de-France intervient pour
le compte de quelques 350 collectivités territoriales
et établissements publics des Hauts-de-Seine, de la
Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Fort de 300
agents, il assure conseils et prestations de services
dans les domaines de l'emploi, des concours, de la
santé et de l'action sociale, de l'expertise statutaire,
et gère le secrétariat des organismes paritaires.

www.cig929394.fr



CIG petite couronne

