

Comment construire un plan d'action égalité femmes-hommes

Le cadre légal

La [loi du n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a instauré pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es l'obligation de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, marque un engagement plus fort pour toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant.es en les obligeant à rédiger un plan d'action triennal avant le 1^{er} mars 2021, sous peine de pénalités financières.

Cette loi dite TFP (de transformation de la fonction publique) fixe également la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, comme l'instauration de dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ([décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#)).

Pourquoi ?

[Seuls 17 % des métiers sont mixtes : zoom sur ces secteurs qui recrutent des femmes \(helloworkplace.fr\)](#)

96 % des effectifs dans les filières sociales et médico-sociales sont des femmes alors que les métiers de maintenance des bâtiments, de jardinage ou d'exploitation et d'entretien de la voirie comptent plus de 90 % d'hommes.

Seulement 15 % des travailleuses et travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte (entre 40 % et 60 % de femmes)

Les femmes n'occupent qu'un tiers des postes d'encadrement et de direction (de 2015 à 2017, la part des femmes DGA, DGS ou DGST est passée de 28 à 30 % or les femmes sont primo-nommées plutôt sur des postes de DGA et peu sur des postes de DGS ou DGST dans les régions et les départements). Pour les EPCI, la part des femmes primo-nommées a baissé de 7 points)

Source : [banque des territoires](#)

2 Situations possibles :

① A l'interne

L'égalité professionnelle est une thématique transversale au sein d'une collectivité.

Il est recommandé :

- de favoriser une démarche participative afin d'en mesurer son efficacité réelle ;
- de s'appuyer sur un portage politique et technique afin de valoriser les engagements des collectivités quelle que soit leur taille ;
- de dresser un bilan chiffré de préférence annuel en s'appuyant sur la répartition et la part ;
- des agent.es de la collectivité sur l'ensemble des volets, de la formation à la rémunération ;
- de s'appuyer sur ce bilan chiffré pour mettre en place des actions pertinentes ;
- d'évaluer ces actions, de mesurer leur efficacité et d'en promouvoir des nouvelles si nécessaire le cas échéant ;
- et de prévenir les violences et les agissements sexistes et sexuels.

Favoriser une démarche participative des agent.es et l'appropriation des actions pour une réussite de la mise en œuvre du plan d'actions. Impulser cette dynamique sur les strates pour en faire une politique commune et partagée.

Attention : il est nécessaire d'associer les syndicats pour faire vivre le plan d'actions dans la collectivité.

Le Comité Social Territorial est obligatoirement consulté sur les plans d'action d'égalité professionnelle et il débat chaque année des enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Ce que le plan d'action ne doit pas être

Se limiter à une déclaration d'intention et d'affichage :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus généralement la prévention de toutes les discriminations constitue un des axes principaux des politiques publiques.

Le plan d'action confirme la volonté des collectivités de promouvoir au sein de leur collectivité **une égalité réelle entre les agent.es tout au long de leur parcours mais aussi auprès des citoyen-nés**

Le rapport annuel sur l'égalité femmes hommes doit être présenté préalablement aux débats budgétaires. Il présente un état chiffré mais aussi les actions développées et envisagées. C'est l'occasion pour la gouvernance d'en débattre et de poser un accord collectif pour soutenir les actions et le projet.

Exemple de BRIVE

Il a été décidé de mettre en place un groupe d'agent-e-s volontaires pour affiner le diagnostic et participer à l'élaboration du plan d'actions. Ce groupe composé de manière équilibrée entre les différentes catégories, filières et genres ainsi que les partenaires sociaux a permis un regard croisé sur les pratiques et a enrichi le plan d'actions.

Astuce !

Lier RSU, LDG et plan d'égalité professionnelle

Comparer les chiffres de la situation des femmes et des hommes dans toutes les catégories et les champs d'actions choisis (à qui cela profitera-t-il ?)

Vérifier si les indicateurs correspondent bien aux champs choisis et aux actions proposées (que mesure-t-on ?)

Se poser aussi la question de la pertinence des items choisis selon les résultats du rapport de situation comparée (analyse chiffrée mais aussi qualitative)

Le Rapport Social Unique, obligatoire et annuel permet de dresser un état des lieux genré des critères prédéfinis par celui-ci. Il permet ainsi de repérer et de s'interroger sur les champs présentant des écarts ou des chiffres en particuliers. Une fois réalisé, à partir de celui-ci, le CDG 59 peut vous accompagner aisément dans la réalisation de votre plan d'action et l'élaboration des LDG qui doivent intégrer les facteurs et obligations d'égalité professionnelle.

[Les outils égalité professionnelle du CDG 59](#)

[L'accompagnement sur les LDG du CDG 59](#)

② A l'externe

Certaines collectivités s'engagent dans la signature de la charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en proposant des actions d'amélioration de la vie quotidienne des citoyennes et citoyens :

Exemple d'action :

Les marches exploratoires ou marches sexuées, et mixtes. Elles peuvent être proposées par les collectivités sur les quartiers pour en mesurer la signalisation, sur l'animation des lieux, sur la présence humaine, sur la qualité de l'aménagement, sur son entretien et la visibilité, sur l'accessibilité des transports... afin d'apporter des améliorations.

Source : [Centre Hubertine Auclert – Guide pour planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes.](#)

Exemple de pratique inspirante :

Coordonné par le CCAS, le réseau "Femmes de Roubaix" réunit les associations, établissements et structures œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Roubaix.

Source : [Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Roubaix – année 2020](#)

La collectivité doit s'engager à évaluer la pertinence des actions

- En énumérant des objectifs clairs et mesurables ;
- En impliquant tous les services et pas seulement le service RH
- En impliquant les syndicats ;
- En créant des référent-e-s personnes ressources ;
- En évaluant les actions chaque année et non tous les 3 ans ;
- En sensibilisant l'ensemble des agent.es ;
- En imbriquant l'ensemble des thématiques au lieu d'en faire un mille-feuille.

Point de vigilance :
La durée du plan

Que doit contenir un plan d'actions :

Le contenu du plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes reprend les conditions générales d'emploi :

Effectifs

Durée et Organisation du travail

Compte épargne temps

Positionnement, occupation des postes

Organisation du temps de travail

Promotions

Rémunérations

Formations

Conditions de travail

Congés

Violences sexistes et sexuelles

Action transversale : Mettre en place un dispositif de signalement

[décret n°2019-1265](#) du 29 novembre 2019

Le dispositif de signalement du Cdg59

Pour prévenir les actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violences, harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation



[Le dispositif de signalement du CDG 59](#)

Les actions choisies

Mettre en relation les actions choisies avec l'effectif de la collectivité. L'effectif sera classé selon les catégories et les différents services.

Exemple de bonne pratique

La répartition des heures supplémentaires bénéficie plus aux agents qu'aux agentes (32 % de femmes et 68 % d'hommes).

Action :

Proposer des modulations du nombre d'heures à l'année

Indicateur :

100 % des agent.e.s de catégorie A bénéficieront de cette action.

Point de vigilance

Vérifier que le champ choisi comprend des indicateurs de suivi et des objectifs quantitatifs et qualitatifs afin d'en mesurer leur efficacité

Illustrer les actions à mettre en place avec les chiffres du diagnostic

La plupart des plans d'actions sont rédigés sans lien avec les chiffres du diagnostic, il serait pertinent de rajouter à chaque paragraphe d'introduction d'actions ou de champs un commentaire faisant référence aux chiffres.

Bonne pratique

Une collectivité constate une certaine non mixité dans certaines filières dont la filière sportive 22,9 % de femmes Elle décide donc d'augmenter la mixité dans cette filière

L'objectif : *augmenter la mixité dans la filière sportive.*

Action : *communiquer à l'externe pour recevoir des candidatures de femmes en alternance.*

Indicateur : *2 femmes seront recrutées en alternance avant la fin du plan d'actions*

Indicateurs ambitieux mais pas réalistes

L'équilibre doit être trouvé pour que les objectifs soient réalisables dans la période impartie par l'échéancier du plan d'actions : cela afin d'éviter la désuétude des actions et la perte d'efficacité du plan d'actions.

Exemple à ne pas faire

Manque de mixité dans une filière informatique majoritairement occupée par les hommes.

L'objectif : *augmenter la mixité dans cette filière.*

Action : *recruter des femmes.*

Indicateur : *30 % avant la fin du plan (Cet objectif ne sera pas réalisable).*

Exemple de bonne pratique

Manque de mixité dans une collectivité dans une filière majoritairement occupée par les hommes

L'objectif : *augmenter la mixité dans cette filière*

Action : *Communiquer de manière non sexuée sur l'offre auprès du CDG 59 pour recevoir des filles en alternances*

Indicateur : *au moins 2 écoles seront informées avant la fin de l'année sur l'engagement de la collectivité et toutes les offres seront revisitées en incluant une terminologie asexuée ou non sexuée*

L'évaluation du coût des actions

Elle doit figurer dans le plan

Exemple

Le coût humain (nombre d'heures dédié au suivi du dossier pour une RH ou syndicat dont l'EP fait partie intégrante de leur mission) 10 heures sont attribuées pour suivre le dossier par exemple pour 2 personnes RH et syndicat

Exemple

Financer un cabinet ou une association pour animer des ateliers pour faire vivre le plan et aboutir aux indicateurs...Un budget sera défini en euros et porté par la direction RH par exemple

Modalité de suivi

Les plans sont souvent très obsolètes, car aucun échéancier n'a été prévu ni aucune personne nommée pour suivre les indicateurs.

Pour qu'il soit efficace le plan devrait être doté d'un rétro-planning et avoir des objectifs à atteindre avant chaque date butoir. Si les objectifs restent vagues et ne sont pas associés à une date, ils passeront toujours derrière les urgences opérationnelles et chaque année la collectivité réfléchira à de nouvelles actions ou reconduira ad vitam aeternam les mêmes actions sans efficacité réelle.

Exemple de bonne pratique

Un suivi des indicateurs ainsi qu'un bilan des actions menées sont présentés aux agent-e-s et/ou aux membres du CSE, ou à la personne (chargé-e d'égalité). Un premier retour sera fait après le démarrage du plan d'action pour présenter les actions engagées et un suivi sera mis en place par le service RH pour mesurer l'évolution des objectifs et l'atteinte des résultats.

La mise en place d'une commission de suivi du plan est nécessaire afin de mesurer l'efficacité des actions et évaluera l'efficacité des objectifs. Avant de refaire un plan d'actions, il est nécessaire d'évaluer les actions mises en place. L'évaluation mettra en exergue les obstacles rencontrés et mesurera leur efficacité en vue de reporter ou non l'action sur le prochain plan.

Communiquer et afficher

Exemple de pratique inspirante

La communication se fera à l'interne et à l'externe. La signature du plan d'action ou d'une charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale rappelle que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue un engagement ou une obligation des collectivités ou des EPCI

Pour aller plus loin :

Les outils du CDG 59 :

- un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle ;
- un outil d'aide à l'élaboration des plans d'action triennaux.

Le dispositif de signalement du CDG 59

Le guide égalité professionnelle - ANCDG

Référentiel plan d'action DGAFP 2019

Comment renforcer la prévention des discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de la ville – IREV, Juillet 2019

Comment impliquer les instances et la direction de mon association dans une démarche d'égalité de traitement contre les discriminations ? – fapil - 2020

Fiche expérience : plan d'action genre et sports - ville de Genève - IREV

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fonction publique s'engage – ministère de la transformation et de la fonction publiques

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Les quotas sont-ils une solution pour l'égalité femmes-hommes ? – Observatoire des inégalités – 25 juin 2020



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »