
EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

LE CDG59 S'ENGAGE À VOS CÔTÉS

Table des matières

AVANT PROPOS / TEXTE DU PRESIDENT DU CDG 59.....	3
INTRODUCTION.....	3
A QUI EST DESTINE CE GUIDE ?.....	3
QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS.....	4
UN PLAFOND DE VERRE TOUJOURS RESISTANT	4
CINQ BONNES RAISONS D'ENCLENCHER UNE DÉMARCHE	5
VAINCRE LES IDEES RECUES	6
LA LEGISLATION QUI FAIT PROGRESSER L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	8
L'EGALITE PROFESSIONNELLE, COMMENT AGIR AU SEIN DE VOS SERVICES ?	12
STRUCTURER VOTRE DEMARCHE.....	12
SENSIBILISER ET FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE	15
GERER LES RESSOURCES HUMAINES DE MANIERE EQUITABLE	16
CONCILIER TEMPS PERSONNEL ET TEMPS PROFESSIONNEL.....	18
PROTEGER LES AGENT.E.S	20
EGALITE PROFESSIONNELLE, COMMENT L'INTEGRER DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ?	22
COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE	22
SENSIBILISER LE PUBLIC A LA QUESTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DES DISCRIMINATIONS.....	24
DEVELOPPER LA PRATIQUE DU SPORT PAR LES FEMMES ET FAVORISER LA MIXITE	24
PROMOUVOIR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A L'ESPACE PUBLIC.....	25
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES DE LA COLLECTIVITE.....	25
LUTTER CONTRE LES VIOLENCE FAITES AUX FEMMES	26
METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE A DESTINATION DU JEUNE PUBLIC.....	27
DES FACTEURS CLES DE REUSSITE POUR VOS PROJETS	28
GLOSSAIRE.....	30
BIBLIOGRAPHIE.....	31
LES PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE :.....	32

AVANT PROPOS / TEXTE DU PRESIDENT DU CDG 59

INTRODUCTION

Liberté, égalité, fraternité.

Le principe d'égalité entre les citoyen.ne.s est inscrit dans les principes républicains et s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes.

Dans les faits et malgré les évolutions, les freins à cette égalité restent multiples.

Rémunération, accès à l'emploi, violence, précarité : les conséquences sont nombreuses et impactent toutes les catégories, âges et milieux professionnels.

Les collectivités territoriales, en tant qu'employeuses et actrices de la mise en œuvre des politiques publiques locales, ont un rôle majeur à jouer.

D'une part, elles se doivent d'être exemplaires dans le fonctionnement interne de leurs services.

D'autre part, par la mise en œuvre des politiques publiques et l'animation du territoire, elles sont un véritable moteur de l'action pour l'égalité.

A QUI EST DESTINÉ CE GUIDE ?

Ce guide s'adresse à toutes les collectivités qui, quelle que soit leur taille, souhaitent s'engager dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour les collectivités qui hésitent encore ou qui estiment que le statut de la fonction publique protège des inégalités nous espérons qu'il saura vous inciter à engager une démarche.

Au-delà des constats, ce guide a pour objectif de vous convaincre du bien-fondé d'une telle démarche, de vous accompagner dans la mise en œuvre et de vous présenter des pistes d'actions concrètes qui concernent à la fois la gestion interne de vos services mais aussi le déploiement de vos politiques publiques.

Dans ce document nous vous proposons des exemples pratiques pour franchir le pas et vous engagez, vous aussi.

Remarque :

Le présent guide n'a pas la prétention de fournir une liste exhaustive et définitive de l'ensemble des actions qu'il est possible de mettre en œuvre.

En revanche, il a pour ambition de vous présenter une synthèse de ce vous pouvez réaliser dans les principaux domaines de compétences de vos services.

Ce guide peut donc être amené à évoluer dans le temps et vous pouvez vous-même contribuer à l'alimenter par des actions innovantes.

QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS

Malgré les idées reçues, le statut de la fonction publique territoriale ne protège pas des inégalités et les nombreux travaux consacrés au sujet le confirment qu'il s'agisse du déroulé de carrières, de la rémunération ou des parcours professionnels.

Pas encore convaincu ?

Pour illustrer ces propos, voici quelques chiffres, qui montrent que le chemin à parcourir pour obtenir une égalité réelle est encore important¹ :

- En 2015, 62 % des agent.e.s de la fonction publique territoriale sont des femmes avec la répartition par catégorie suivante :
 - 61 % de femmes en catégorie A,
 - 63 % en catégorie B,
 - 61 % en catégorie C,
- Dans la territoriale, le salaire net mensuel exprimé en équivalent temps plein annualisé en 2014 est de 1 800 euros pour les femmes et 1 984 euros pour les hommes soit un écart de rémunération de 9 % ($1984-1800/1984$ - les hommes gagnent 9% de + que les femmes, $1800-1984/1800$ - les femmes gagnent 10% de - que les hommes).
- Seulement 35 % des emplois de direction sont occupés par des femmes dans les trois versants de la fonction publique.
- 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans toute la fonction publique.

UN PLAFOND DE VERRE TOUJOURS RESISTANT²

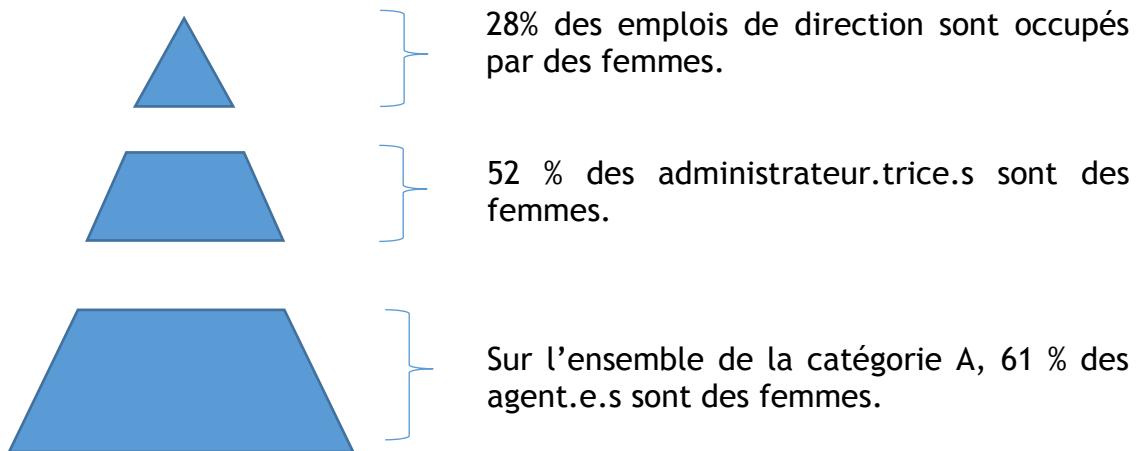
Bien qu'il y ait une forte représentation des femmes dans les effectifs de la fonction publique territoriale, on constate l'existence d'un plafond de verre qui restreint leur accès aux postes à responsabilités et ce d'autant plus que la taille de la collectivité est importante.

L'étude réalisée par le Cnfppt en 2016 confirme son existence, autrement dit la présence de freins invisibles et l'inégal accès aux emplois de direction dans les grandes collectivités.

¹ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2016.

² Source : 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, Bruni Vincent, juillet 2010.

Le plafond de verre dans la fonction publique territoriale est illustré par le schéma suivant qui représente la part des femmes dans les effectifs³ :



CINQ BONNES RAISONS D'ENCLENCHER UNE DÉMARCHE⁴

Face à ces constats et aux différents chiffres présentés ci-dessus, voici 5 bonnes raisons supplémentaires qui au-delà de l'enjeu éthique, peuvent vous convaincre, car promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- Favoriser le bien-être au travail pour tou.te.s les agent.e.s ;
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- Mettre en cohérence l'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 les obligations légales et réglementaires.

³ Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés - Ministère des familles, de l'enfance et des droits de femmes - édition 2016

⁴ Egalité professionnelles hommes – femmes : des clés pour agir. Un cahier des élèves administrateurs territoriaux – INET ;

VAINCRE LES IDEES RECUES⁵

« *L'égalité, c'est automatique et spontané* ». Faux !

⇒ Les droits des femmes ont toujours été le fruit de luttes politiques.

Il est généralement convenu que les inégalités entre les femmes et les hommes disparaîtront d'elles-mêmes avec le temps. Pourtant les chiffres montrent que malgré les droits acquis, les inégalités persistent.

« *A travail égal, salaire égal* ». Faux !

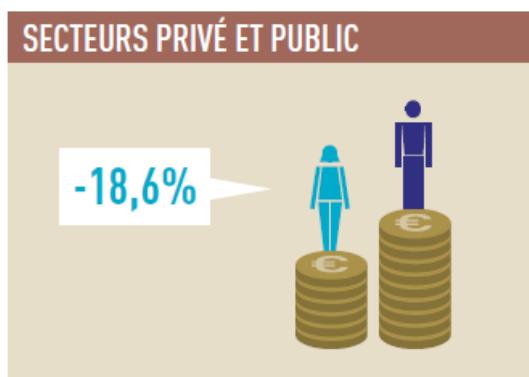
⇒ Les femmes gagnent en moyenne 9 % de moins que les hommes dans la fonction publique territoriale en équivalent temps plein⁶.

Les inégalités salariales perdurent. En 30 ans, le temps partiel a pratiquement doublé, en lien avec l'extension des activités de service où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes. Cependant, les temps partiels n'expliquent pas tout car à temps de travail équivalent les différences demeurent.

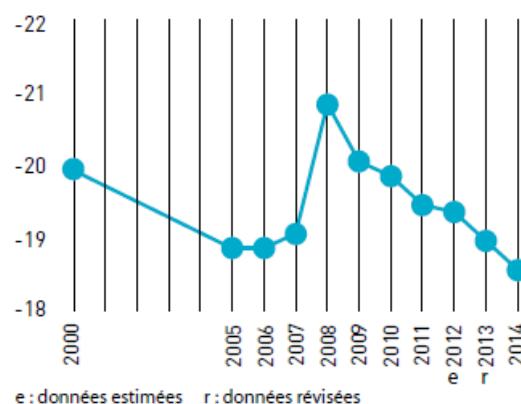
Par ailleurs, les femmes occupent les deux tiers des emplois à bas salaires. Elles ont un accès plus limité à la formation continue, aux primes et aux augmentations.

En outre, ce sont les femmes qui occupent les emplois les plus précaires : 71% des contractuel.le.s dans la fonction publique territoriale sont des femmes. Ce qui représente près de 30 % de l'emploi féminin des collectivités et établissements territoriaux.

Écart de salaires entre les hommes et les femmes (en %) en 2014



Évolution des écarts de salaires entre les hommes et les femmes (en %)



Note : depuis 2013, les cotisations patronales des complémentaires de santé obligatoires rentrent dans la mesure du salaire net au titre d'un avantage en nature. Les salaires nets en 2012 reportés ici ont été estimés après imputation de ces cotisations afin de fournir une mesure comparable à celle de 2013, permettant un calcul des évolutions entre 2012 et 2013.

Champ : France, salariés en équivalent-temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors apprenti.e.s, stagiaires, salarié.e.s agricoles et salarié.e.s des particuliers-employeur.euse.s.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

⁵ Source : Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes – Concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes – Guide pratique – novembre 2015 - Centre Hubertine Auclert,

⁶ Description des emplois privés et publics et des salaires en 2014 – INSEE.

« Il ne peut y avoir d'inégalités professionnelles dans la fonction publique ».
Faux !

⇒ Les femmes représentent seulement 18 % des cadres de la fonction publique.

Aujourd’hui, les femmes sont à la tête de 8 % des directions générales des services et d’environ 21 % des directions adjointes. Plus la taille des collectivités augmente, moins on trouve de femmes occupant les postes de directrice générale des services ou directrice générale adjointe. Plus de 95 % des directeur.trice.s généraux.ales de services des très grandes collectivités locales et 89 % des directeur.trice.s généraux.ales adjoints de grande taille sont des hommes⁷.

« Les violences faites aux femmes sont un phénomène marginal ». Faux !

⇒ Les violences faites aux femmes existent dans toutes les catégories socioprofessionnelles et sont souvent minorées.

En moyenne, chaque année, 201 000 femmes se déclarent victimes de violences conjugales soit deux fois et demi de plus que les hommes.

Les enquêtes sur les conditions de travail révèlent des relations et un vécu au travail différents entre les femmes et les hommes. Une enquête du Conseil supérieur de l’égalité professionnelle réalisée en 2013 révèle la persistance d’un sexismme ordinaire et ses effets négatifs sur la qualité de vie au travail des femmes : près de 80 % d’entre elles considèrent que dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes et à des décisions sexistes.⁸

⁷ Source : 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, Bruni Vincent, juillet 2010.

⁸ Vers l’égalité réelle entre les femmes et les hommes – thème 6 violences faites aux femmes - chiffres clés édition 2014 – Ministère des droits des femmes.

LA LEGISLATION QUI FAIT PROGRESSER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités territoriales en matière d'égalité femmes - hommes.

Même s'il n'existe pas de texte dédié spécifiquement à la question, les collectivités peuvent désormais s'appuyer sur un arsenal juridique renforcé qui assure la pérennité et le déploiement de cette politique.

Plutôt que de faire une liste exhaustive de l'ensemble des textes législatifs et pour conserver l'aspect le plus pratique possible à ce guide, vous trouverez ci-dessous les textes de loi les plus importants dans le domaine.

L'ensemble des références juridiques relatives à l'égalité professionnelle sont reprises à la fin du présent document.

- **La loi 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle.

Cette loi prévoit que les collectivités locales présentent en comité technique (comité social territorial après les élections professionnelles de 2022) un rapport sur l'égalité professionnelle appelé « rapport de situation comparée ».

Il s'agit de comparer et d'analyser les écarts entre les femmes et les hommes dans la structuration des effectifs (répartition par catégorie, par filière, par âge) mais aussi au niveau des recrutements, départs, promotions, formations, temps de travail, rémunérations, conditions de travail et de l'articulation des temps de vie.

C'est à partir de ce diagnostic qu'il est possible d'analyser les inégalités et de définir les actions à mettre en œuvre. Il constitue donc l'un des éléments de base structurant de toute démarche.

La loi du 12 mars 2012 prévoit également la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant.e.s et pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Mais cette disposition n'est obligatoire que pour les collectivités de plus de 80 000 habitants.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2015, l'autorité organisatrice des concours et des examens doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

La loi 2012-347 concède aussi de nouveaux droits aux agent.e.s qui prennent un congé parental. Les agent.e.s conservent leurs droits à l'avancement, en totalité la première année de chaque congé parental, puis pour moitié durant le reste du congé parental.

- **Le protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce protocole est applicable à l'ensemble des employeur.euse.s public.que.s dans les trois versants de la fonction publique et prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- Axe 1 : le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle et le rappel de l'obligation pour les employeur.euse.s de réaliser un rapport de situation comparée.
 - Axe 2 : la mise en place d'une politique volontariste pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
 - Axe 3 : une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui invite les employeur.euse.s à prévoir des mesures sur la prise de congés familiaux, l'accès au temps partiel et à informer les agent.e.s sur les règles applicables et les conséquences sur la carrière et sur la rémunération.
 - Axe 4 : la prévention des violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.
-
- **La loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comporte un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités.

L'article 1 de la loi stipule que : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Elles et ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. »

Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent désormais présenter, préalablement aux débats sur le budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- **La circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017 en la matière. Elle s'articule autour de trois axes :
 - la prévention des violences,
 - le traitement des situations de violences,
 - la sanction des auteur.e.s.

- **La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale produite en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe.**

Cette charte est destinée aux collectivités d'Europe qui sont invitées à la signer et à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes puis de mettre en œuvre les engagements définis dans la charte.

La signature de la charte n'est pas contraignante mais les collectivités signataires s'engagent moralement à réaliser dans les deux ans un diagnostic des inégalités sur leur territoire et à produire un plan d'action pour les corriger.

Cette charte s'appuie sur six grands principes :

- l'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental,
- les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte afin d'assurer cette égalité,
- la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique,
- l'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes,
- l'intégration de la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes,
- des plans et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

L'engagement du Cdg59 : Le Cdg59 a officiellement signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 juin 2017. Il s'engage ainsi à mener des actions au sein de ses services mais également à informer, sensibiliser et accompagner les collectivités qui, elles aussi, souhaiteraient agir en faveur de l'égalité professionnelle.

- **Le protocole d'accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Son objectif est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires. Ce nouvel accord est structuré autour de cinq axes :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- Axe 3 : supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière,
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

- **La loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique** qui renforce l'égalité professionnelle au travers de différents dispositifs.

L'article 80 prévoit la généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ainsi que la mise en place de plans d'action obligatoires dans les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 82 instaure la nomination équilibrée au sein des emplois de direction dans les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants⁹,

La loi de transformation contient également d'autres dispositions :

- L'ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires,
- L'harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée,
- L'inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse,
- Le maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit.

⁹ [Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019](#)

L'EGALITE PROFESSIONNELLE, COMMENT AGIR AU SEIN DE VOS SERVICES ?

Comme évoqué dans la partie introductive, le statut de la fonction publique ne protège pas totalement des inégalités entre les femmes et les hommes. En tant qu'employeur.euse.s, il est donc nécessaire que les collectivités puissent mesurer et agir pour réduire les inégalités qui pourraient exister dans leurs services.

STRUCTURER VOTRE DEMARCHE

▪ ETABLIR LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

En mars 2012, la loi Sauvadet prévoit qu'un rapport annuel soit rendu devant les comités techniques dans le cadre du bilan social dans chaque administration ou collectivité. En 2013, le rapport de situation comparée est présenté comme la mesure n°1 du Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

Il répond à trois objectifs :

- Objectif n°1 : mesurer les écarts.
Quelle est la situation des femmes et celle des hommes ? Est-elle la même ? Les écarts constatés sont-ils importants ?
- Objectif n°2 : Comprendre les écarts.
Ceux-ci peuvent être des écarts de situation, des écarts liés aux inégalités structurelles ou des écarts injustifiés.
- Objectif n°3 : Agir.
Même partielle, l'explication des écarts va permettre de définir des objectifs de progrès et de définir des actions à court et moyen termes.

Les indicateurs à étudier sont au nombre de vingt-sept et se divise en six sous-thèmes :

- les conditions générales d'emploi comprenant des données sur les effectifs, la durée et organisation du travail, les comptes épargne-temps, les embauches et départs, le positionnement et les promotions,
- la rémunération,
- la formation,
- les conditions de travail,
- les congés,
- l'organisation du temps de travail.

Ces indicateurs vont permettre de comparer la situation des femmes et des hommes et de mettre en évidence les situations d'inégalité s'il y a lieu.

Le rapport de situation comparée se présente sous la forme d'un fichier Excel que vous pouvez télécharger sur le site du Cdg59. (www.cdg59.fr - Rubrique Emploi - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Une fois le rapport de situation comparée établi, il convient alors d'analyser les résultats obtenus pour comprendre les éventuels écarts et définir des actions correctives.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en collaboration avec les partenaires

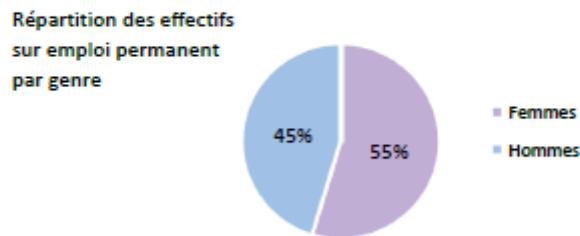
sociaux concernés, d'un plan d'action destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Pour accompagner les collectivités territoriales, le CdG59 peut vous aider pour :

- Etablir votre rapport de situation comparée ;
- Faire le point sur les chiffres obtenus et les analyser ;

Exemples de données présentées dans le rapport de situation comparée :

► Au 31 décembre 2017, la collectivité employait
169 femmes et 140 hommes sur emploi
permanent



► Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	5%	21%	74%
Femmes	9%	18%	73%
Ensemble	7%	19%	73%

Taux de féminisation par
catégorie hiérarchique :

Catégorie A	68%
Catégorie B	50%
Catégorie C	55%

► Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	40%	60%
Culturelle	50%	50%
Sportive	29%	71%
Médico-sociale	95%	5%
Police	38%	62%
Incendie	-	-
Animation	44%	56%
Hors filière	-	-

Remarque :

Lors de la collecte du bilan social qui intervient tous les deux ans, la saisie des données peut, selon l'outil de saisie utilisé permettre de générer automatiquement le rapport de situation comparée femmes - hommes et ainsi obtenir les chiffres vous permettant d'agir.

Le CdG59 met à la disposition des collectivités un outil de collecte des données sociales permettant de générer le RSC (www.cdg59.fr rubrique bilan social).

Conseil : la réalisation de ce rapport de situation doit s'appuyer sur le dialogue social en associant les partenaires dès la phase d'élaboration et d'analyse du diagnostic.

- **LE RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La loi du 4 août 2014 prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, la.m le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

Remarque :

Le présent guide est élaboré en priorité pour les collectivités affiliées au Cdg59 : celles de moins de 350 agent.e.s dont la très grande majorité a une population inférieure à ce seuil.

Ces dernières ne sont donc pas concernées par l'obligation de réaliser ce rapport.

Il est cependant vivement conseillé de l'élaborer afin d'avoir une vision totalement transparente du fonctionnement de la collectivité.

Pour les collectivités concernées par cette obligation, le Centre Hubertine Auclert a publié un guide pratique pour vous accompagner dans la démarche intitulé « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes ».¹⁰

Site internet : www.centre-hubertine-auclert.fr

¹⁰ Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes - guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales - Centre Hubertine Auclert

SENSIBILISER ET FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

▪ ACTION : FORMER / INFORMER LES AGENT.E.S DE LA COLLECTIVITE

Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers.

Une communication proactive peut être développée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister.

Pour cela, les employeur.euse.s doivent conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteur.trice.s de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés.

Des actions de sensibilisation pourraient donc être organisées pour l'ensemble des agent.e.s et des actions plus spécifiques pour le service RH ou les agent.e.s encadrants pour la prise en compte de ce sujet dans le management.



Exemples d'actions à mener :

- Organiser un séminaire de formation pour les agent.e.s, les élu.e.s, les représentant.e.s syndicaux.ales ;
- Diffuser une plaquette d'information ;
- Inclure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans la charte de management.

▪ ACTION : COMMUNIQUER EN INTERNE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Toutes les communications notamment internes doivent faire l'objet d'une attention particulière notamment dans les choix des textes, des illustrations afin de ne pas véhiculer de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.



Exemples d'actions à mener :

- Ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité femmes - hommes : espace dédié sur intranet, communication sur des pratiques exemplaires via le journal interne ;
- Informer les agent.e.s sur les impacts du temps partiel en matière de déroulement de carrière ou pour les droits à la retraite en diffusant une fiche à chaque agent.e qui fait une demande.

GERER LES RESSOURCES HUMAINES DE MANIERE EQUITABLE

▪ ACTION : CONTROLER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche des nouveaux.agent.e.s.

Le protocole du 8 mars 2013 propose d'ailleurs des mesures tendant à la promotion de l'égalité à travers les opérations de recrutement.



Exemples d'actions à mener :

- 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 qui sont parfois illégales mais particulièrement posées aux femmes « êtes-vous marié.e ? », « avez-vous des projets d'enfants ? » ;
- Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre. Par exemple éviter l'emploi des termes tels que « grande disponibilité », « leadership ».

▪ ACTION : FAVORISER L'EGALITE DE REMUNERATION

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à cadre d'emplois et fonctions identiques il existe des écarts significatifs de rémunération.

Le rapport de situation comparée peut vous permettre de déceler l'existence ou non d'écarts de rémunération au sein de vos services. Il convient ensuite d'agir pour garantir à tous les agent.e.s une rémunération juste et équitable.

Certains écarts de rémunération peuvent tout de même exister tout en ayant une explication objective qui devra être précisée.



Exemples d'actions à mener :

- Mener une réflexion sur l'organisation des services et le temps de travail des agent.e.s pour limiter les postes à temps non complet, source d'une plus grande précarité, et qui concerne essentiellement les femmes et certaines filières (animation, social, médico-sociale) ou certains métiers comme celui d'Atsem.
- Au-delà du statut et des différences de régime indemnitaire entre filière, mettre en place un système de prime plus équitable qui récompense de la même manière une responsabilité ou une technicité quelle que soit la filière concernée.
- Garantir le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité.

- **ACTION : MENER DES ACTIONS POUR FAVORISER LA MIXITE DANS LES FILIERES OU LES CADRES D'EMPLOIS FORTEMENT GENRES**

Il est constaté que certaines filières ou métiers de la fonction publique territoriale sont très genrés. C'est par exemple le cas de la filière technique où les hommes sont largement majoritaires (65% d'hommes) ou du métier d'agent.e territorial.e spécialisé.e des écoles maternelles dont la fonction est exercée par une très grande majorité de femmes.



Exemples d'action à mener :

- Recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes au moins dans la même proportion que celle des candidatures reçues ;
- Recruter des apprenti.e.s permettant d'assurer une plus grande mixité des équipes ;
- Adapter l'aménagement des locaux (ex : vestiaires, sanitaires séparés), les outils de travail pour permettre de lever certains freins.

- **ACTION : ASSURER L'EGAL ACCES A LA FORMATION**

La formation professionnelle est un levier important de la promotion et de l'évolution de carrière des agent.e.s territoriaux.ales.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, il convient de garantir à tou.te.s un égal accès à la formation et développer l'offre de formation pour les personnels les moins qualifiés.



Exemples d'actions à mener :

- Lors de l'entretien professionnel annuel, sensibiliser les évaluateur.trice.s et les évalué.e.s à l'importance de la formation pour tous et informer les agent.e.s sur l'impact de la formation dans le déroulement de la carrière (évolution des métiers, accès aux postes à responsabilité).
- Etablir chaque année un bilan des agent.e.s ayant suivi une formation par catégorie et par sexe ;
- Veiller à ce que les conditions à la formation soient facilitées pour tous (exemples : proximité du lieu de formation pour les agent.e.s, éviter les formations le mercredi pour ne pas pénaliser les agent.e.s à temps partiel),

- **ACTION : GARANTIR L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels et l'accès aux postes à responsabilité.



Exemples d'actions à mener :

- Tendre à conserver la même proportion d'hommes et de femmes entre les candidat.e.s promouvables et les candidat.e.s promu.e.s, et en cas d'écart importants vérifier que cela puisse s'expliquer par des critères objectifs et professionnels ;
- Ne pas lier l'avancement de carrière en fonction de la situation familiale, de la quotité du temps de travail et ne prendre en compte que des critères professionnels ;
- Lors de l'entretien professionnel, contribuer à dépasser les phénomènes d'autocensure et proposer à tou.te.s des formations permettant de développer ses compétences de manière objective et sans préjugés ;
- Mettre en place une procédure à destination des agent.e.s qui demandent un temps partiel ou un congé parental pour les informer des conséquences en termes de rémunération, de droit à la formation, de retraite, de déroulement de carrière ainsi que sur les démarches à entreprendre.

CONCILIER TEMPS PERSONNEL ET TEMPS PROFESSIONNEL

- **ACTION : ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENT.E.S**

Concilier vie professionnelle et vie personnelle est désormais devenu un enjeu de société. La mise en place de solutions sur mesure d'aménagement du temps de travail doit permettre de répondre aux exigences d'équilibre travail-famille des agent.e.s tout en intégrant les contraintes et les besoins des services.

Horaires variables, compte épargne-temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux collectivités et aux agent.e.s d'organiser le temps de travail.

Néanmoins, il peut parfois être difficile pour un.e agent.e public, en raison des nécessités de service et de ses responsabilités, de s'absenter et, notamment, de prendre des congés ou des jours de RTT.



Exemples d'actions à mener :

- Réaliser une « étude des temps » dans les services,
- Rendre flexibles les temps de travail en réduisant les plages horaires fixes et donner la possibilité d'un aménagement personnalisé et plus souple ;
- A l'inverse, normaliser les horaires atypiques pour certains métiers.
Par exemple : permettre aux agent.e.s d'entretien de travailler pendant les heures de bureau afin de prendre en compte leurs propres obligations familiales ;
- Adopter une charte des temps réduisant les réunions tardives ;
- Etudier les possibilités de mise en place du travail à distance pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

▪ ACTION : FACILITER LES REMPLACEMENTS ET LE RETOUR A L'EMPLOI

Lorsqu'un agent.e part en congé maternité ou parental, il est parfois difficile de quitter son poste ou de le réintégrer suite à une interruption de plusieurs mois. Pour assurer la bonne tenue des postes, il convient de favoriser la continuité du service entre les agent.e.s qui partent et celles.ceux. qui arrivent.

Les femmes sont particulièrement touchées par ces remplacements temporaires ce qui génère donc une inégalité professionnelle.



Exemples d'actions à mener :

- Organiser en amont du départ une période de tutorat entre l'agent.e qui part en congé et son remplaçant pour faciliter la prise de poste (transfert des informations et des dossiers nécessaires à la tenue du poste, formation aux logiciels etc...) ;
La période de tutorat d'une durée de quelques jours doit être adaptable en fonction du poste à pourvoir et doit permettre une réintroduction de l'agent.e sur son poste dans les meilleures conditions.
- Après le retour de l'agent.e pour faire le point sur les différentes évolutions intervenues au cours de la période de congé ;
- Organiser et institutionnaliser un entretien parentalité obligatoire avant le congé et un mois après le retour du parent pour faire le point sur la situation,

PROTEGER LES AGENT.E.S

▪ ACTION : AGIR EN FAVEUR DU BIEN ETRE DES AGENT.E.S ET GERER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT

La fonction publique n'est pas épargnée par les situations de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel et en particulier les femmes.

Les collectivités et établissements publics territoriaux sont aussi confrontés à ces phénomènes et doivent mettre en place des mesures de prévention adaptées.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 protège ainsi les agent.e.s : « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire ».



Exemples d'actions à mener :

- Instaurer une procédure précise et connue de tou.te.s pour prendre en charge les demandes ;
- Communiquer sur le harcèlement et diffuser les informations des associations, des numéros utiles etc... ;
Ex : diffuser le dépliant sur le harcèlement sexuel au travail produit par le défenseur des droits (www.defenseurdesdroits.fr)
- Utiliser les documents réglementaires (document unique) et le CHSCT afin d'agir en prévention et en traitement des situations connues.

▪ ACTION : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL AUPRES DES INSTANCES PARITAIRES

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, il appartient aux employeur.euse.s d'inscrire cette thématique dans le dialogue social en s'appuyant notamment sur le bilan social et le rapport de situation comparée.

Ces deux éléments sont soumis pour avis au comité technique (comité social territorial après les élections professionnelles de 2022) et font l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'action destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.



Exemples d'actions à mener :

- Inscrire l'égalité professionnelle comme un chantier prioritaire des instances paritaires ;
Lors des élections professionnelles de 2018, les listes de candidats devaient être composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux agents présents dans la collectivité.
- Organiser des sessions d'information ou de sensibilisation des membres du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (comité social territorial après les élections professionnelles de 2022).
- Les inciter à être paritaires dans leurs représentations.

EGALITE PROFESSIONNELLE, COMMENT L'INTEGRER DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ?

Au-delà des interventions à l'interne de leurs services, les collectivités territoriales ont un rôle essentiel pour promouvoir l'égalité professionnelle à travers les politiques publiques et les services à la population.

Qu'il s'agisse de l'action sociale, de l'enfance, du sport, de la culture, ces politiques locales ne sont pas neutres du point de vue du genre.

Les collectivités peuvent donc s'engager pour intégrer cette thématique d'égalité de manière transversale dans la mise en œuvre des services qu'elles proposent aux habitant.e.s.

Pour vous aider à mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle, vous trouverez ci-dessous quelques pistes d'actions classées par thématique.

NB :

Qu'elles concernent les fonctionnements internes des services ou les politiques publiques locales, le déploiement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle peuvent concerner des champs d'intervention similaires (ex : communication /sensibilisation, prévention et protection des victimes etc...).

Dans cette partie consacrée aux politiques publiques, des redondances avec la partie précédentes sont donc possibles.

Il s'agit d'un choix du Cdg59 de vous présenter un large champ de possibilités et d'actions pour agir.

COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE ¹¹

La communication publique des collectivités prend des formes très diverses (magazines papier, site internet, affichage, réseaux sociaux etc...). Sans une vigilance continue, les stéréotypes de genre sont susceptibles d'être reproduits y compris de manière inconsciente.

Ils se caractérisent souvent par un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes représentées, un enfermement des genres dans un répertoire de rôle et de situation restreints ou encore une hiérarchisation des statuts ou des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes.

Ce type d'action peut sembler insignifiant mais ses effets à long terme ne sont pas anodins et permet notamment de lutter contre les stéréotypes de genre.

¹¹ Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Hauts Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.



Exemples d'actions à mener :

- Eliminer toutes expressions telles que chef de famille, mademoiselle, nom de jeune fille, nom patronymique, nom d'épouse etc dans l'ensemble des documents administratifs notamment dans les formulaires et les correspondances.
Ces expressions ont d'ailleurs été bannies du droit français conformément à la circulaire et à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



- Accorder les noms de métier, titre, grade et fonction avec le sexe des personnes qui les occupent¹² ;
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et d'assurer la diversité réelle des représentations ;
- Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération de termes identiques (ou équivalents) au féminin et au masculin ;
Ex : égalité femmes - hommes, les sénateurs et les sénatrices, les lycéennes et les lycéens.



¹² Guide de l'écriture inclusive proposé par l'agence Mots-clés : <https://www.motscles.net/ecriture-inclusive>

SENSIBILISER LE PUBLIC A LA QUESTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DES DISCRIMINATIONS

Les collectivités territoriales ont un rôle à jouer pour sensibiliser le grand public aux discriminations y compris le sexism au sens large (inégalités en milieu professionnel, violences etc...).



Exemples d'actions à mener :

- Mettre en place une campagne de communication pour sensibiliser le grand public : organiser des conférences ou des réunions de sensibilisation, des événements divers en lien avec les associations locales etc... ;
Exemple : organiser un évènement du type « les femmes à l'honneur ».
- Mettre en place un comité consultatif « égalité femmes/hommes » composé d'habitant.e.s, d'élu.e.s, d'associations etc... ;
- Favoriser l'égale participation des femmes et des hommes dans les instances de concertation en proposant par exemple des solutions de garde des enfants ou en adaptant les horaires.

DEVELOPPER LA PRATIQUE DU SPORT PAR LES FEMMES ET FAVORISER LA MIXITE

Si le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est collectivement accepté, dans les faits son application rencontre bon nombre de résistances. Les femmes ne représentent que 37% des licencié.e.s des fédérations sportives et 36% des sportif.ve.s de haut niveau.

L'occupation des équipements sportifs est bien souvent genrée : un skate-parc ou un terrain de foot voient plus de garçons et d'hommes, à contrario, les salles de danse sont plus souvent occupées par les filles et les femmes du territoire.

Malgré l'accès libre à ces sports ou à ce type d'installation, la mixité est loin d'être une évidence.

L'égalité dans le sport est donc un processus qui doit se construire à long terme et qui requiert l'adhésion de tou.te.s les acteur.trice.s concerné.e.s.



Exemples d'actions à mener :

- Former les éducateur.trice.s aux pratiques sportives à destination du public mixte et féminin ;
- Développer des filières féminines pour les sports réputés masculins et inversement ;
Ex : proposer de la danse classique mais aussi de la danse hip-hop qui pourrait favoriser la mixité.
- Organiser des tournois mixtes ;

- S'assurer que les équipements permettent la pratique pour tou.te.s (vestiaires séparés par exemple) et que l'accès soit sécurisé.
- Veiller à une plus juste répartition des créneaux horaires en nombre et en horaires pour les équipements sportifs.

PROMOUVOIR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A L'ESPACE PUBLIC

L'égal accès des femmes et des hommes à l'espace public est une problématique qui émerge de plus en plus dans le débat public. Les études récemment lancées montrent que les femmes traversent l'espace public alors que les hommes l'occupent et qu'ils sont les principaux utilisateurs des équipements.

Il pourrait donc être opportun de lancer une réflexion avec les services concernés et leurs partenaires sur l'égalité des femmes et des hommes à l'espace public et sur l'égalité des usages des équipements (mobiliers urbains, parcs, jeux pour les enfants, équipements).

L'action peut également chercher à favoriser la participation des femmes dans les projets d'aménagements, de réhabilitation de quartiers ou de créations de nouveaux équipements.



Exemples d'actions à mener :

- Organiser une marche des femmes avec comme objectif de recueillir la parole des habitants sur les problèmes qu'elles rencontrent dans l'espace public et leurs proposition d'amélioration ;
- Favoriser l'intervention des femmes dans les projets d'aménagement urbain ou public comme l'éclairage ;
- Augmenter le nombre de rues ou d'équipements communaux ayant un nom féminin,

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES DE LA COLLECTIVITE

Dans l'ensemble des relations qu'elle entretient avec ses partenaires, la collectivité peut agir en imposant des critères en faveur de l'égalité.

Cela peut concerner les entreprises prestataires de services mais aussi les associations auxquelles la collectivité verse des subventions.

Le gouvernement a diffusé un guide spécifique pour la mise en place d'une telle démarche dans les associations.

Le guide est téléchargeable sur le site www.associations.gouv.fr rubrique Documentation

https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/asso_egalite_hf_guide_2016v2.pdf



Exemples d'actions à mener :

- Faire signer une déclaration sur l'honneur qui atteste que la.le candidat.e respecte la législation en matière d'égalité des chances et de salaires entre femmes et hommes ainsi que la non-discrimination ;
- Incrire dans les cahiers des charges des agences chargées de la communication interne de la collectivité une clause contre l'utilisation de stéréotypes de genre ;
- En cas de recours à une société privée pour des prestations de ménage, demander que le service soit effectué en journée et non avant ou après les heures d'ouverture de bureau ;
- Favoriser la mixité des équipes dans les structures culturelles ou associatives ;
- Lier l'attribution de subventions à l'engagement d'agir en respectant les principes de l'égalité.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences faites aux femmes sont bien souvent minorées et touchent toutes les catégories socioprofessionnelles sans distinction.

Qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, ces violences peuvent s'exercer dans la sphère publique comme dans la sphère privée.

Si la collectivité ne peut porter seule la prise en charge des victimes de violences conjugales, elle peut mettre en place les conditions d'accueil, informer et orienter les victimes.



Exemples d'actions à mener :

- Communiquer et diffuser les numéros d'urgence, la liste des associations locales et des services sociaux pour que les victimes puissent agir :
 - o 17 : Police Secours
 - o 39 19 : Violences Femmes Info
 - o 112 : Numéro d'urgence européen
 - o Coordonnées des services sociaux
- Informations et supports de communication accessibles sur le site www.stop-violences-femmes.gouv.fr ;
- Soutenir les associations locales qui mettent en œuvre des actions de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violence ;
- Former les agent.e.s susceptibles d'accueillir des victimes ou diffuser une fiche de procédures.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE A DESTINATION DU JEUNE PUBLIC

Pour que les politiques d'égalité puissent s'ancrer à long terme, il paraît indispensable de lutter contre les stéréotypes et les préjugés dès le plus jeune âge. Cela nécessite donc une action auprès des équipes qui travaillent avec les jeunes de la collectivité.

Par ailleurs, la politique de développement de l'accueil des jeunes enfants est une des priorités pour agir en faveur de l'égalité professionnelle.

La parentalité impacte en effet de manière plus importante la carrière des femmes et le lien est connu entre l'arrivée des enfants et le taux d'emploi des femmes.

Dans le but de faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle pour les citoyen.nne.s et dans une logique d'égalité renforcée, les modes d'accueil doivent s'adapter aux mutations à l'œuvre sur le marché du travail et aux contraintes professionnelles des parents.



Exemples d'actions à mener :

- Développer et mettre en place un système qui repose sur une forte complémentarité des différents modes de garde des enfants :
 - o Les structures d'accueil collectif comme les crèches ou les haltes garderies,
 - o Les assistantes maternelles,
 - o Les solutions de garde à l'école,
 - o Les gardes à domicile,
- Etudier les horaires d'accueil et éventuellement les adapter aux besoins exprimés pour répondre à des situations particulières (horaires décalés par exemple).
- Intervenir en milieu scolaire et périscolaire pour conduire des actions de lutte contre les stéréotypes sexistes en s'appuyant sur un réseau de partenaires associatifs, spécialisés sur ces questions.
- Veiller à ne pas laisser de traces de stéréotypes ou d'une différenciation involontaire des filles et des garçons (étiquettes roses et bleues par exemple),
- Accorder une attention à la répartition équitable des espaces et des activités dans les écoles (le terrain de foot occupe généralement beaucoup plus d'espace dans les cours de récréation que les autres activités).

DES FACTEURS CLES DE REUSSITE POUR VOS PROJETS¹³

Le rapport intitulé « Egalité femmes hommes dans les territoires - état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser » de Vincent Feltesse publié en 2013, a permis d'identifier des facteurs de réussite pour vos projets :

▪ **Un portage politique fort et au plus haut niveau**

« Sans portage politique fort et explicite, il paraît hasardeux d'afficher une réelle intention politique sur le sujet et de dégager les moyens nécessaires à une action efficace.

Idéalement, la question de l'égalité entre les sexes doit être portée par un vice-président ou un adjoint afin de disposer de la légitimité politique indispensable à l'accomplissement de réels progrès au sein et hors de la collectivité.

Ce portage politique doit s'accompagner d'un portage administratif au plus haut niveau également. La.le Directeur.trice général(e) des services doit s'impliquer dans cette politique d'égalité, afin que l'ensemble des services se sentent concernés par cette problématique. »

▪ **L'exemplarité interne**

« Ceci est particulièrement vrai pour toutes les collectivités censées jouer un rôle d'animateur territorial auprès de leurs partenaires.

Cette condition suppose notamment de mobiliser les services de la collectivité aussi bien dans la réalisation d'un diagnostic initial que dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action opérationnel.

Une fois encore, le portage administratif par l'équipe d'encadrement au sein des services apparaît indispensable. »

▪ **Un budget**

« Même si la politique d'égalité dans son aspect transversal doit irriguer l'ensemble des autres politiques locales, un budget dédié au départ semble indispensable ».

▪ **Du personnel dédié**

« La mobilisation d'un personnel dédié aux questions d'égalité femmes-hommes et de relais au sein des administrations, aussi bien pour faire remonter l'information du terrain que pour s'assurer de la diffusion des mesures mises en place.

Sans pilote, en effet, les actions en faveur de l'égalité auront peu de chance de trouver leur concrétisation et la sensibilisation des services mais aussi des partenaires sera d'autant plus difficile ». La création d'un comité de pilotage peut donc s'avérer utile.

▪ **Des partenariats locaux**

Les actions mises en place dans les collectivités restent encore trop souvent isolées sans répondre à une stratégie plus globale ou cohérente. La mobilisation de relais locaux pour décupler les engagements pris et impulser réellement de nouvelles initiatives sur le terrain peut donc être un facteur clé de réussite de vos projets.

¹³ Le rapport « Egalité femmes hommes dans les territoires - état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser » de Vincent Feltesse publié en 2013

▪ **Une nécessaire évaluation du projet**

« L'évaluation joue un rôle central dans la réussite des projets et doit être pensée dès le départ, afin d'anticiper les mesures à prendre avant d'engager l'action. Qu'elle mesure l'efficacité de l'action, son impact et son efficience, l'évaluation suppose la mise en place d'outils de mesure et d'une batterie d'indicateurs, faciles à renseigner, afin d'éviter habilement l'usine à gaz. Autrement dit, les services ou les partenaires doivent être associés au moment de la construction de ces indicateurs. Cette démarche évaluative vient conforter l'action ou la faire évoluer le cas échéant, l'inscrivant ainsi dans la durée ».

GLOSSAIRE

DISCRIMINATION : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

DIVERSITÉ : la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

ÉGALITÉ : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.

ÉQUITÉ : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

MIXITÉ : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

PARITÉ : est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

SEXISME : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

STÉRÉOTYPE : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

STRATÉGIE ÉGALITÉ : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

BIBLIOGRAPHIE

- La Charte européenne de l'égalité dans la vie locale, Conseil des communes et des régions européennes, 2006.
- 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, Bruni Vincent, juillet 2010.
- Enquête Emploi, INSEE, 2013.
- Le rapport « Egalité femmes hommes dans les territoires - état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser », Vincent Feltesse, 2013.
- Guide pratique, Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité Femmes - Hommes, Centre Hubertine Auclert, mai 2014.
- Guide pratique, Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité Femmes - Hommes, Centre Hubertine Auclert, novembre 2014.
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les chiffres clés 2014, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, 2014.
- L'Egalité professionnelle Femmes - Hommes, Territoriaux, nous agissons, CNFPT, 2014.
- Description des emplois privés et publics et des salaires en 2014, Insee, 2014.
- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, thème 6 violences faites aux femmes - chiffres clés édition 2014, Ministère des droits des femmes, 2014.
- Egalité professionnelle Hommes - Femmes : des clés pour agir, INET, 2015
- Les modes d'accueil des jeunes enfants : un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes, rapport d'information n°473, M. Cyril Pellevat, mai 2015.
- Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Haut Conseil à l'Egalité Femmes - Hommes, novembre 2015.
- Guide pratique, Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Centre Hubertine Auclert, novembre 2015.
- Economie et statistique n° 478-479-480, Insee, 2015
- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2016.
- Guide pratique pour accompagner les collectivités, Egalité professionnelle, réaliser un rapport de situation comparée, Centre Hubertine Auclert, mars 2016.
- Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes, Centre Hubertine Auclert, mars 2016.
- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - chiffres clés, Ministère des familles, de l'enfance et des droits de femmes, édition 2016
- Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAfp, Ministère de l'Action et des Comptes Publics, édition 2016.

LES PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE :

- La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2006.
- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- Le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013.
- Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.
- La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique.
- La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.
- La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.