



SciencesPo.

Formation continue

EXECUTIVE MASTER

GESTION PUBLIQUE

Promotion 2011 - 2012

Sous la direction de :

Erhard FRIEDBERG
Henri GUILLAUME

Et sous l'égide du :

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

DOSSIER DE SOUTENANCE PUBLIQUE

Laurent AUVRAY
Elise CANOUIL
Stéphanie DA COSTA
Christophe PUIGVENTOS
Alexandre RUF

05 septembre 2012

« Liberté, Inégalité, Fraternité », des bonnes intentions à une mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale

Tuteurs : Emmanuel SALIOT
Olivier TIRMARCHE

TABLE DES MATIERES

1^{ère} partie : Explorations et premiers constats, quelle est la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale ?	6
1.1 L'enjeu pour le CSFPT : Identifier les leviers opérationnels pour une progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale	6
1.2 Les cadres contraignants et les préalables structurants pour une politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	8
1.2.1 Parité, mixité, équité: la quête du graal égalité	8
1.2.2 La législation : la longue marche	8
1.2.3 L'évolution de la situation des femmes au sein de la FPT de 2001 à 2009.....	9
1.2.4 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au prisme de la Loi de Finances 2012	13
1.3 Premières hypothèses issues des entretiens exploratoires sur la nature et les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique territoriale.....	17
1.3.1 Précarité, filières, salaires et accès aux responsabilités : de quelles inégalités s'agit-il selon les perceptions des experts ?	17
1.3.2 Sexuation des filières, fonction publique de carrière, organisation du travail : comment expliquer la permanence d'inégalités selon les personnes qualifiées ?	18
2^{ème} partie : L'égalité professionnelle "dans la vraie vie" de quatre collectivités territoriales, Lyon, Rennes, Picardie et Val d'oise	19
2.1 Les collectivités territoriales auditées	19
2.2 Les quatre collectivités vues sous l'angle des données chiffrées.....	20
2.3 Genèse des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité : éléments déclencheurs	23
2.4 Les acteurs de l'égalité professionnelle : élus, directeurs généraux, équipes RH, chargés de mission, agents, organisations syndicales, consultants, militants	24
2.5 l'identité d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par rapport aux autres politiques : une concurrence structurelle des causes ?	28
2.6 Communiquer pour sensibiliser	30
2.6.1 Des actions de communication qui semblent avoir eu peu d'impact sur les agents.....	30
2.6.2 En matière de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en plus d'être confrontés à un éventail d'offres assez pauvre, voire inexistant, les plans de formation validés ne sont pas réalisés	34

2.7 Le budget à prévoir est-il un véritable frein ou un argument prétexte pour ne pas initier la démarche ? 35

2.8 Analyse des données chiffrées issues des bilans sociaux transmises par les collectivités 38

 2.8.1 L'hétérogénéité des méthodes d'élaboration des indicateurs communs.39

 2.8.2 L'hétérogénéité des indicateurs sexués présentés.40

 2.8.3 Des indicateurs nécessaires au diagnostic de l'égalité professionnelle de la collectivité mais absents des données présentées.....42

 2.8.4 La faiblesse des outils de diagnostic au niveau local favorise l'absence de dialogue social sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes43

2.9 comparaison synthétique des actions menées dans les quatre collectivités..... 46

3ème partie : préconisations de la mission résultant de l'analyse empirique de l'observation des collectivités territoriales auditées 50

 3.1 Les limites d'observation de la mission d'étude et le renoncement à une partie des problématiques identifiées. 50

 3.2 Accès des femmes aux postes de direction..... 50

 3.3 Communiquer pour informer et influencer sur les comportements..... 51

 3.4 Les formations, permettant de sensibiliser les acteurs à l'égalité professionnelle, n'étant pas réalisées, il est venu le temps de les rendre incontournables 52

 3.4.1 Les organismes de formation devraient élargir leur offre de formation en proposant des formations spécifiques ou une sensibilisation générale intégrant les principes liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes53

 3.4.2 Les actions de formation relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devraient être obligatoires53

 3.4.3 La formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devrait faire l'objet d'un engagement officiel de la part de l'élu en charge de la collectivité avant d'être planifiée par les Ressources Humaines53

 3.4.4 Un certain pourcentage de la « cotisation obligatoire » versée au CNFPT devrait être bloqué pour réaliser exclusivement des actions de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes54

 3.4.5 Former les formateurs internes des collectivités territoriales, des SDIS, de l'AMF, de l'ADF et de l'ARF à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....54

 3.5 Prévoir un budget selon la stratégie choisie en optimisant les ressources, en intégrant les recettes et répartissant les charges sur plusieurs exercices. 55

 3.6 Pouvant faire les frais des jeux de pouvoir dans l'organisation ou servir des intérêts personnels, l'égalité professionnelle serait garantie dans le temps grâce à une structure officielle ayant des pouvoirs et ressources 55

 3.6.1 Les préconisations du bureau international du travail vont dans le sens d'une structure en capacité de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes56

3.6.2 Face aux difficultés de portage, il faudrait mandater une structure pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le long terme.....	57
3.7 Accroître la lisibilité des données au niveau local pour renforcer le pilotage national de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale	58
3.7.1 Transposer la logique du Rapport de Situation Comparée (RSC) dans les collectivités territoriales de 350 agents ou plus.....	59
3.7.2 Accompagner les collectivités de moins de 350 agents par les centres de gestion en co-constructisant un « <i>Diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> » dans les collectivités à partir des DADS et des données transmises à l'INSEE.....	60
3.7.3 Placer le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans un rôle de pilotage de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.....	62
3.8 l'organisation des emplois dans la FPT : une garantie d'égalité de traitement en théorie mais un frein dans les faits à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. une réforme ambitieuse nécessaire mais risquée et coûteuse politiquement	63
3.8.1 Les inégalités salariales.....	63
3.8.2 La sexuation des filières	64
3.8.3 Les concours et recrutements	64
3.8.4 Envisager une refonte, à travers la négociation collective, des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale	64
3.9 Une législation massive mais peu appliquée. De l'incitation à la sanction	65
4ème partie : L'outil méthodologique et de préconisations destiné au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale	66
4.1 Introduction à la proposition de l'outil méthodologique.....	66
4.2 Fiche n°1 : Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité	68
4.3 Fiche n°2 : Promouvoir la mixité des filières et des métiers	69
4.4 Fiche n°3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.....	71
4.5 Fiche n°4 : Promouvoir l'égalité professionnelle à travers le dialogue social	73
4.6 Fiche n°5 : Respecter la planification des actions de formations à l'égalité professionnelle.....	77
4.7 Fiche n°6 : Lutter contre les stéréotypes de genre et les préjugés culturels	78
4.8 Fiche n°7 : Atteindre une véritable égalité salariale.....	79
Conclusion	80
Remerciements	81

Annexes	82
Annexe 1 : Lettre de mission.....	82
Annexe 2 : La législation	83
Annexe 3 : La liste des personnes interviewées.....	90
Annexe 4 : Le guide des entretiens d'observation.....	91
Annexe 5 : Les organigrammes des collectivités étudiées	96
Annexe 6 : Synthèse des données chiffrées issues des bilans sociaux des collectivités	101
Annexe 7 : Bibliographie	102

Il aura fallu 50 ans pour que la constitution française de 1958 soit modifiée pour intégrer le principe selon lequel « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »¹. Malgré l'arsenal législatif et réglementaire et les dispositions tendant à favoriser le dialogue social sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, le constat du rapport Guégot au regard du rapport Boscheron fait état d'une certaine perméabilité à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Alors que la fonction publique territoriale est majoritairement composée de femmes, les mêmes questions sont toujours d'actualité.

Dès 2005, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sous la plume d'Evelyne Boscheron, préconisait de mieux connaître les verrous, faire partager la culture et la pratique de l'égalité, mesurer régulièrement les résultats, introduire de nouvelles dispositions pour encourager et accélérer le processus de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est ce que la mission s'est attachée à faire en sélectionnant quatre collectivités territoriales identifiées pour leur démarche volontariste visant à faire évoluer la situation en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'issue d'une phase d'exploration et d'observation, la mission a tiré des constats et formulé des préconisations, dédiées à la fonction publique territoriale. Les préconisations sont présentées dans un outil méthodologique destiné au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui souhaite proposer aux collectivités territoriales un guide opérationnel faisant état des bonnes pratiques.

1^{ERE} PARTIE : EXPLORATIONS ET PREMIERS CONSTATS, QUELLE EST LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

1.1 L'ENJEU POUR LE CSFPT : IDENTIFIER LES LEVIERS OPERATIONNELS POUR UNE PROGRESSION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a été instauré par la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il est l'instance paritaire de consultation nationale de la fonction publique territoriale et garantit le dialogue social et la concertation sur le statut des fonctionnaires territoriaux ou sur toute question relative à la fonction publique territoriale.

Présidé par un élu local, le CSFPT est composé de 40 membres, 20 élus représentant les différents types de collectivités territoriales et 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux. Philippe Laurent – maire de Sceaux - en est le président depuis septembre 2011.

En premier lieu, le CSFPT a un rôle consultatif. Ainsi, il examine toute question relative à la fonction publique territoriale (projets de lois relatifs à la fonction publique territoriale et décrets concernant la situation des fonctionnaires territoriaux et les statuts des cadres d'emplois).

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale détient également un pouvoir de proposition et d'étude : il peut ainsi formuler des propositions en matière statutaire et procéder à toute étude sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion des personnels territoriaux.

Il a enfin une responsabilité d'ensemble en matière de tenue de statistiques et de documentation sur la fonction publique territoriale.

Le CSFPT comprend un bureau et des formations spécialisées chargées d'examiner les textes préalablement aux séances plénières. Il existe cinq formations spécialisées :

- Questions institutionnelles, statistiques et études ;
- Questions organiques (gestion du fonctionnaire, formation, organes de gestion de la FPT) ;

¹ L'article 1^{er} de la Constitution française du 04 octobre 1958 modifiée par la loi constitutionnelle n°2008-724 au 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Vème République.

- Questions statutaires ;
- Questions sociales ;
- Inter-fonctions publiques.

Depuis le 3 janvier 2012, date de son installation, le Conseil commun de la fonction publique examine toutes les questions communes aux trois fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière. Le collège des « employeurs territoriaux » du CSFPT, interlocuteur du gouvernement depuis la loi du 19 février 2007, continue donc à porter la voix spécifique de la fonction publique territoriale au sein de cette instance.

En juin 2011, la formation spécialisée n° 5 du CSFPT, en charge de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, se saisit de la question de sa mise en œuvre et confie une mission d'étude à un groupe d'étudiants du master en gestion publique de l'IEP Paris.

Il s'agit de produire un guide méthodologique opérationnel susceptible d'outiller les collectivités territoriales dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De pléthoriques rapports ont déjà été publiés et le CSFPT souhaite que cette mission contribue à faire progresser concrètement la situation dans les collectivités territoriales. L'accent est mis fortement sur le rapport Boscheron (Intégrer l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique territoriale - décembre 2005), dernier rapport en date publié par le CSFPT, pour traduire ses recommandations en un dispositif opérationnel pour les collectivités. Ce rapport formule en effet quarante propositions d'action qui sont restées lettre morte selon le commanditaire.

Six mois plus tôt, en janvier 2011, le rapport Guégot (L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique) commandé par le président de la république paraît et ne ménage pas la fonction publique territoriale qui ne fait pas figure de meilleure élève que les autres fonctions publiques. Dans le contexte de création d'un Conseil commun de la fonction publique (effectif le 31.01.12) et des travaux législatifs sur la lutte contre la précarité dans la fonction publique intégrant un volet égalité hommes-femmes (loi du 13 mars 2012), la commande du CSFPT peut être interprétée comme une volonté d'exister au sein de la Fonction publique sur cet enjeu.

La mission d'étude consiste à examiner plus particulièrement :

- les résistances structurelles, organisationnelles, sociales, culturelles et législatives qui pourraient freiner la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale,
- les disparités persistantes entre hommes et femmes dans le déroulement de carrière, la précarité de certaines filières caractérisées par leur fort taux de féminisation et l'accès des femmes à l'encadrement dirigeant,
- l'implication des décideurs publics afin de garantir l'égalité professionnelle au sein de leurs administrations territoriales.

La mission a traité la problématique à laquelle se retrouve confronté le CSFPT : trouver les leviers, qui au-delà des normes existantes (lois, protocoles, etc.) agiront dans le sens d'une progression de la situation dans la fonction publique territoriale. Le guide méthodologique est la réponse privilégiée par le commanditaire de la mission d'étude.

1.2 LES CADRES CONTRAIGNANTS ET LES PREALABLES STRUCTURANTS POUR UNE POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1.2.1 PARITE, MIXITE, EQUITE: LA QUETE DU GRAAL EGALITE

Les notions d'égalité, de parité, de mixité ou d'équité sont largement utilisées dans les discours des acteurs rencontrés dans le cadre de la mission d'étude, dans des acceptions parfois divergentes. Il est donc important de resituer ce que recouvrent ces concepts.

L'égalité de droit est proclamée dans la devise de la république française. Selon la définition du Conseil de l'Europe : « l'égalité entre les femmes et les hommes c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. »²

S'agissant d'égalité professionnelle, on parle généralement d'égalité des droits (c'est-à-dire de non-discrimination entre les sexes) et d'égalité des chances ouvrant la possibilité de mettre en place des actions positives.

La parité consiste à assurer une répartition numérique égale entre les femmes et les hommes dans leur représentation au sein des responsabilités de la vie sociale, professionnelle et politique.³

L'objectif de mixité consiste à introduire une représentation d'un genre là où il n'est pas encore représenté. Un groupe est dit réellement mixte quand la catégorie sous-représentée constitue au moins 30% des effectifs.⁴

La parité et la mixité sont des outils pour atteindre l'égalité tandis que le principe d'équité conduit à corriger des inégalités que subissent des personnes ou des groupes défavorisés.

La nécessité de lutter contre les représentations et les stéréotypes est une dimension à prendre en compte dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. La théorie du genre est une théorie sociologique. Elle critique principalement l'idée que le genre sexuel et l'orientation sexuelle seraient déterminés génétiquement en arguant que la sexualité mais aussi le genre social (masculin ou féminin) d'un individu n'est pas déterminé exclusivement par son sexe biologique (mâle ou femelle) mais également par tout un environnement socioculturel et une histoire de vie.

1.2.2 LA LÉGISLATION : LA LONGUE MARCHÉ

On ne recense pas moins de 50 textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Conventions de l'organisation internationale du travail, directives européennes, lois) durant les 110 dernières années, dont 80% au cours des décennies 80, 90 et 2000.

Historiquement, on peut considérer la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 comme le point de départ du principe d'égalité, elle sera complétée par Olympe de Gouges en 1791 avec la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. Mais il faudra attendre plus d'un siècle pour que la loi du 13/07/1907 relative au libre salaire de la femme mariée et à la contribution des époux aux charges du ménage traduise dans le droit français un premier pas législatif vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est ensuite la constitution de 1946 et ses articles 3 et 6 repris dans l'article 1 du préambule de la constitution du 04/10/58 qui « sacralisent » le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et l'égal accès à tous à la Fonction Publique.

² Rapport sur l'approche intégrée entre les femmes et les hommes, Direction générale des droits de l'homme, Strasbourg, 2004

³ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Elisabeth Ferro-Vallé, Afnor Editions

⁴ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Elisabeth Ferro-Vallé, Afnor Editions

Durant les années 50 à 80, la question de l'égalité, quasiment inexistante dans la législation française, sera surtout présente dans les textes européens et internationaux au travers du principe de l'égalité des rémunérations et de l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

En France, il faudra attendre le début des années 80, et notamment les lois Roudy de 1983, pour que le sujet fasse l'objet d'une législation intensive durant les 30 années suivantes.

Jusqu'à présent, la législation en ce domaine était essentiellement incitative, mais il est intéressant de noter que la récente loi du 12/03/12 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, est la seule qui prévoit des quotas à atteindre accompagnés de sanctions financières en cas de non-atteinte des objectifs.

1.2.3 L'EVOLUTION DE LA SITUATION DES FEMMES AU SEIN DE LA FPT DE 2001 A 2009

Si les femmes sont nettement majoritaires au sein de la fonction publique territoriale, certains indicateurs semblent montrer qu'elles pourraient ne pas être traitées de la même manière que leurs homologues masculins. Ainsi, elles sont en proportion plus nombreuses sur des statuts plus précaires. Elles ne perçoivent pas en moyenne la même rémunération que les hommes. Elles accèdent plus difficilement aux postes de direction.

La fonction publique territoriale ayant été instituée en 1984, les données chiffrées ne pourront pas être antérieures. D'autre part, les premiers bilans sociaux disponibles dont les données sexuées ont été diffusées sont ceux de 2001.

Afin de pouvoir effectuer des comparaisons avec les éléments actuels, certains indicateurs issus des synthèses des bilans sociaux de 2001⁵ et 2003⁶ seront présentés.

Enfin, les données issues de la direction générale de la cohésion sociale permettront une mise en perspective des données de la fonction publique territoriale avec celles du territoire national.

Les femmes sont majoritaires au sein de la fonction publique territoriale et en proportion plus nombreuses que le vivier disponible au sein de la population active française.

La part des agents féminins au sein de la fonction publique territoriale a peu évolué au cours des huit dernières années. En effet, si les femmes représentaient 59,3% du personnel en 2001, elles représentant 60,40% des effectifs en 2009 (Cf. Tableau 1.2.3.a). En 2010, les femmes représentent 47,7% de la population active⁷, **la fonction publique territoriale emploie donc une proportion de femmes plus importante que la proportion de femmes disponible en France**. Cela s'explique, notamment, par la forte représentation des métiers des filières médico-sociale, sociale et administrative traditionnellement majoritairement féminines.

Concernant leur statut, les femmes sont plus représentées au sein des agents non titulaires qu'au sein des agents titulaires. Le personnel féminin est donc proportionnellement dans un statut plus précaire que le personnel masculin. Cette situation n'a que très peu évolué depuis 2001.

En 2001 comme en 2003, l'écart du taux de représentation des femmes chez les non-titulaires (hors assistantes maternelles) était supérieur de douze points par rapport au taux de féminisation pour les titulaires. En 2009, l'écart est quasiment identique avec onze points de plus (Cf. Tableau 1.2.3.a).

⁵ DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES, département des études et des statistiques locales- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, observatoire de la fonction publique territoriale. *Synthèse des résultats des bilans sociaux 2001. 2004. 4p*

⁶ CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE , DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES, CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE. Bilans sociaux 2003 : Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état au 31 décembre 2003 des collectivités territoriales. 2005.273p

⁷ FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012. 121 p.

Comme le soulève un rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale de 2011⁸, la position de non titulaire fragilise les agents qui sont dans l'incertitude de voir leurs contrats être renouvelés. **En 2009, on constate que c'est uniquement la catégorie C qui souffre de cette précarisation.** En effet, les catégories A et B ont un taux de féminisation chez les titulaires plus élevé que chez les non titulaires. De plus, les salaires plus faibles des agents de catégorie C aggravent leur situation.

Tableau 1.2.3.a

Statut	Taux de femmes par statut 2001 (en %)	Taux de femmes par statut 2003 (en %)	Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2009 (en %)				
	Total	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Indeterminé (1)	Total
Titulaires	57,30%	56,80%	62,10%	64,50%	55,90%	70,30%	57,70%
Non-titulaires	69,50%	68,70%	54,90%	60,20%	69,90%	67,30%	66,80%
Sous total agents hors Ass Mat			60,40%	63,20%	58,40%	68,20%	59,40%
Assistants maternels (2)		98,10%	0,00%	0,00%	96,60%	94,10%	96,60%
Médecins (3)			55,20%	66,70%	69,30%	55,30%	58,90%
Militaires et volontaires militaires (3)			7,50%	3,50%	10,30%	0,00%	6,10%
Total	59,30%	60,70%	60,40%	63,20%	59,70%	68,40%	60,40%

Taux de féminisation 2001:
Direction générale des collectivités locales (Paris, France), Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT (Paris, France), Bulletin d'informations statistiques de la DGCL. Synthèse des résultats des bilans sociaux 2001.N° 46. 4p

Taux de Femmes par statut 2003 (en%)
FRANCE, Ministère de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Fonction publique chiffres clés 2005. 8p
DGAFP bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
Sources: Insee, DREES, DHOS
Champ: hors bénéficiaires d'emploi aidés (CES, CEC, emplois jeunes), Emplois principaux

Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31/12/2009 (en %)
Ministère de la fonction publique, DGAFP, politique et pratiques des ressources humaines faits et chiffres 2010-2011. 424p
Sources: FGE, SIAPS, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1): La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'amélioration dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique en particulier les non titulaires.
(2): Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées compte tenu du changement de source: ce qui conduit, vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et la sur-estimation du nombre de non titulaires.
(3): Les militaires et les médecins de la FPT peuvent désormais être isolés dans SIAPS alors qu'ils ne pouvaient pas l'être avec les sources d'informations utilisées auparavant. Cependant, la présence de médecins de la FPT en catégorie B et C nécessite de considérer ces résultats avec prudence. Dans le contexte de changement de source, il n'est pas à exclure que les statuts de certains agents aient mal été identifiés dans la nouvelle source d'information.

Les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative, médico-sociale et sociale, en général moins valorisées que d'autres où les hommes sont majoritaires. Les inégalités entre filières génèrent dès lors un biais dans l'application d'un statut présenté comme égalitaire.

Une comparaison entre les données de la fonction publique territoriale issues des bilans sociaux de 2003 et 2009 et les données des secteurs privé-public et semi-public de 2008 est présentée dans le tableau 1.2.3.b ci-dessous. Elle met en évidence la **très forte féminisation** de certaines filières, notamment **administrative, médico-sociale, et sociale avec respectivement plus de 83, 95 et 96% de femmes en leur sein.**

Cet état de fait est confirmé par le rapport Boscheron⁹, les différents bilans sociaux¹⁰, les rapports « faits et chiffres » de la direction générale de l'administration et de la fonction publique¹¹.

Une profession ne faisant pas partie d'une des filières la fonction publique territoriale a été ajoutée au tableau. Il s'agit de la profession d'assistant maternel pour laquelle **le taux de féminisation est proche de 100% que ce soit en 2003 ou 2009, dans la fonction publique territoriale ou dans les autres secteurs.**

Tableau 1.2.3.b

8 CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *La précarité dans la fonction publique territoriale*. 2011. 114p

⁹ CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). Rapporteur : BOSCHERON Liberté, Inégalité, Fraternité : *Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique Territoriale*. 2005. 42 p.

¹⁰ CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France), DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES (Paris, France), CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *Bilans sociaux 2003 : Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état au 31 décembre 2003 des collectivités territoriales*. 2005.273p

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France), DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES (Paris, France), CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *Bilans sociaux 2009 : 7^{ème} synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009*. 2012.116p

¹¹ FRANCE, Ministère de la fonction publique, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. *Fonction publique : Faits et chiffres, chiffres-clés 2005*. 2005. 8p

FRANCE. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: politiques et pratiques des ressources humaines - faits et chiffres 2010-2011- projet*. 2011. 424 p

Comparaison du taux de féminisation des filières de la fonction publique territoriale en 2003 et 2009 avec celui des familles professionnelles (privé/public/semi-public) en 2008-2009			
Filière	Taux de féminisation de la FPT selon les filières au 31 décembre 2003	Taux de féminisation de la FPT selon les filières au 31 décembre 2009	Taux de féminisation des 12 familles professionnelles (privé/public/semi-public) où se concentrent les emplois occupés par les femmes 2008-2009
Administrative	83,5	83,7	74,5
Secrétaires			98,0
employés administratifs			75,4
employés de la comptabilité			84,5
Cadres des services administratifs, comptables et financiers			49,6
México-sociale	95,6	95,5	
Social	96,6	96,7	
Aide à domiciles et aides ménagères			97,7
Aides-soignants			90,3
Infirmiers, Sages-femmes			87,5
México-technique	71,7	73,6	
Police	18	21,4	
Incendie et secours	2,2	3,5	
Technique	39,1	41,6	
Agents d'entretien			69,8
Animation	69,7	70,8	
Culturelle	59,9	61,6	
Sportive	25,9	26,6	
Enseignants			65,6
Vendeurs			75,9
Hors filières (1)	64,4		
Autres familles professionnelles			33,9
Ensemble hors assistants maternels	58,9	59,6	
Assistants maternels	98,1	96,6	99,2
Catégorie A	57,2	59,4	
Catégorie B	61,1	63,8	
Catégorie C	58,6	58,7	
Ensemble hors assistants maternels	59,0	60,4	
Taux de Femmes par statut 2003 (en%)			
FRANCE, CNFPT/DGCL Synthèse national des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2003, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2004, 273p			
Taux de Femmes par statut 2009 (en%)			
FRANCE, CNFPT/DGCL Synthèse national des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2012, 116p			
Les 12 familles professionnelles (privé/public/semi-public) où se concentrent les emplois occupés par les femmes 2008-2009			
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes chiffres clés 2011, mars 2011, 121p			
Sources: enquête Emploi 2008-2009, Insee, Moyenne annuelle des années 2008 et 2009, calculs Dares			
La nomenclature des familles professionnelles résulte d'un croisement du Code des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee et du répertoire des métiers de l'ANPE (ROME). Elle a été revue en 2009			

Ces filières, plus féminisées, sont désavantagées quant à leur rémunération. En effet, le régime indemnitaire est moins favorable. Marie-Odile SASSO, membre du collège employeur de la formation spécialisée N°5 en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, nous indique que : « *La filière technique est plus masculine avec des primes plus intéressantes et des possibilités de promotion interne plus larges que la filière administrative, para médicale ou l'animation* ».

La répartition inégale entre les femmes et les hommes au sein de filières plus ou moins valorisées, génère une inégalité globale de traitement malgré l'existence d'un statut qui se veut égalitaire. Le tableau 1.2.3.c illustre globalement ces inégalités sur les salaires pour les agents travaillant à temps complet. **Ainsi, les femmes seraient en moyenne rémunérées 9% de moins que leurs homologues masculins.** L'écart se creuse pour le personnel féminin cadre avec une rémunération inférieure de 16,4%. Le détail par filière serait intéressant, celui entre le traitement de base et le régime indemnitaire tout autant.

Tableau 1.2.3.c

Ecart de salaires nets annuels moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, semi-public et dans la fonction publique, 2008 (en%)				
catégorie socioprofessionnelle	secteurs privé et semi public	FPE	FPT	secteur hospitalier public
Cadres	-23,4	-18,7	-16,4	-22,3
Professions intermédiaires	-13,8	-10,3	-9	-6,4
Employés	-8,6	-6,6	-9,25	-2,1
Ouvriers	-18,1	-6,6	-9,25	-2,1
Ensemble	-20,1	-14,55	-9,3	-21,2

FRANCE, Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes chiffres clés 2011, mars 2011, 121p
Sources: ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique-Politiques et pratiques de ressources humaines, faits et chiffres 2010-2011, la documentation française
Champs:
secteur privé et semi public et FPT: salariés travaillant à temps complet, France entière
FPE agents des services civils de l'Etat. Les salaires sont évalués en année-travail et en équivalent temps plein, France métropolitaine.
SHIP: salariés à temps complet (hors stagiaires, internes, apprentis et emplois aidés) des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière.
Définition: écart des salaires nets annuels entre les femmes et les hommes en % des salaires nets annuels des hommes. Sources: Insee, DADS (fichiers définitifs, exploitation au 1/12ème)

Si le taux de féminisation des postes de catégorie A est important, cette représentativité s'effondre pour les emplois de direction, dont les agents de catégorie A constituent le vivier de recrutement.

Le taux de féminisation a peu évolué entre 2001 et 2009 pour les catégories B et C. Concernant la catégorie A, il a progressé de 56,6% en 2001 à 60,4% en 2009 (Cf. Tableau 1.2.3.d). A titre de comparaison, dans le secteur privé et semi-public, ce taux était de 30% en 2008¹².

Tableau 1.2.3.d

Agents titulaires et non titulaires permanents	Taux de féminisation 2001	Taux de féminisation 2003	Taux de féminisation 2009
Cat A	56,60%	57,20%	60,40%
Cat B	64,10%	61,10%	63,20%
Cat C	58,50%	58,60%	58,40%
Indéterminé (1)	63,80%	NC	68,20%
Total	59,30%	59,00%	59,40%

Taux de féminisation 2001:
Direction générale des collectivités locales (Paris, France), Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT (Paris, France), Bulletin d'informations statistiques de la DGCL. Synthèse des résultats des bilans sociaux 2001.N° 46. 4p

Taux de Femmes par statut 2003 (en%)
FRANCE, Ministère de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Fonction publique chiffres clés 2005. 8p
DGAFP bureaux des statistiques, des études et de l'évaluation
Sources: Insee, DREES, DHOS
Champ: hors bénéficiaires d'emploi aidés (CES, CEC, emplois jeunes). Emplois principaux

Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31/12/2009 (en %)
Ministère de la fonction publique, DGAFP, politique et pratiques des ressources humaines faits et chiffres 2010-2011, 424p
Sources: FGE, SIAPS, Insee, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1): La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'amélioration dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique en particulier les non titulaires.

Si la représentation des femmes au sein des postes de cadre dans la fonction publique territoriale est supérieure à celle des secteurs privé et semi-public, qu'en est-il des postes de dirigeants pour le secteur privé et semi-public ou des postes de direction appelé également « catégorie A+ », pour la fonction publique territoriale ?

Le tableau 1.2.3.e indique que **la part des femmes dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale est de 18%. Ces professionnels sont pourtant issus du vivier de la catégorie A, où les femmes sont majoritaires.**

Afin de devenir directeur général adjoint et directeur général des services, de multiples étapes sont à franchir. Bruno VINCENT, dans un rapport de l'institut national des études territoriales¹³, décrit que la proportion de femmes diminue en proportion pour chacune de ces étapes. Il convient ainsi que le phénomène de « plafond de verre » est démultiplié et que les femmes sont confrontées non pas à un mais à plusieurs plafonds de verre au sein de la fonction publique territoriale.

Tableau 1.2.3.e

Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007	
	Effectif total / Part de femmes (en %)
Emplois de direction de la fonction publique territoriale (2)	
Directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux	601 / 16,6
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants	374 / 18,4
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des structures intercommunales	530 / 17,0
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des établissements publics nationaux	109 / 28,4
Sous-total FPT	1 614 / 18,0

Ministère de la fonction publique, DGAFP, politique et pratiques des ressources humaines faits et chiffres 2010-2011, 424p
Sources : FGE, SIAPS, Insee ; Synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales, Observatoire de la fonction publique territoriale ; données de gestion du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de I

(2) Emplois au 31 décembre 2007.

L'inégalité constatée avec le secteur semi-public et privé pour les postes de cadre s'inverse pour les postes de cadres de direction et dirigeants d'entreprises. En effet, 39% de ces postes sont occupés par des femmes¹⁴, soit **le double par rapport à la fonction publique territoriale**. Cette donnée ne comprend pas le taux de féminisation pour les directeurs généraux et directeurs, qui atteint 17 % (Cf. tableau 1.2.3.f). Le constat quant à l'exemplarité du secteur privé et semi-public est donc nuancé à la lumière de ce dernier indicateur.

¹² FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012. 121 p.

¹³ INSTITUT NATIONAL DES ETUDES TERRITORIALES (Strasbourg, France), BRUNO, Vincent. *"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"*. 2010. 25 p.

¹⁴ FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012. 121 p.

Tableau 1.2.3.f

Part des femmes parmi les dirigeants salariés d'entreprise, 2008	
Industrie	12,80%
Construction	7,20%
Commerce	21,30%
Services	19,80%
Ensemble	17,10%

Sources: INSEE, DADS, 2008
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes chiffres clés 2011, mars 2011, 121p

La situation des femmes a donc peu évolué entre 2001 et 2009 au sein de la fonction publique territoriale. Si peu d'actions au sein des collectivités semblent avoir été mises en place, voyons si l'Etat est un soutien au déploiement d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

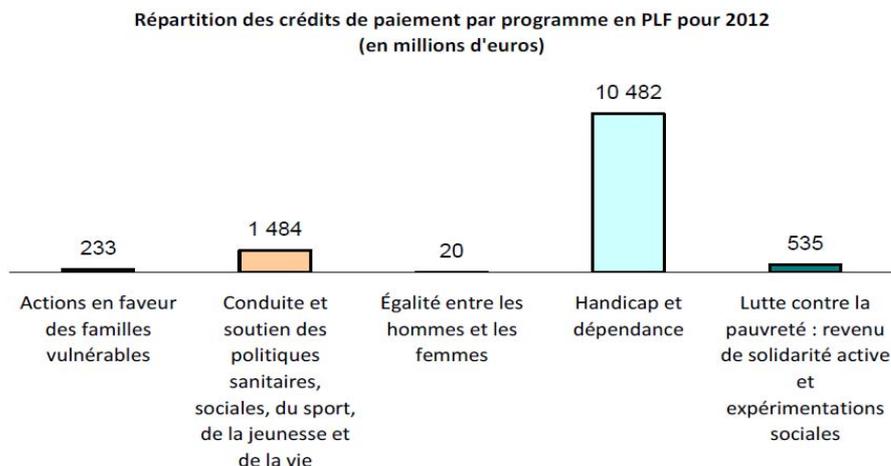
1.2.4 L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU PRISME DE LA LOI DE FINANCES 2012

L'un des constats que la mission peut effectuer, à ce stade, consiste à observer que la part financière consacrée par l'Etat au programme 137 « égalité entre les hommes et les femmes » est essentiellement dédiée aux financements de la promotion des droits, la prévention et la lutte contre les violences sexistes.

Les actions relevant d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mises en œuvre au sein des collectivités, ne rentrent pas dans la comptabilisation de l'action de l'Etat. Par la construction sociale même des indicateurs de résultats prévus pour l'évaluation du programme 137 « égalité entre les hommes et les femmes », le champ des collectivités territoriales échappe, par défaut, à l'analyse de l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève du programme 137 de la Loi de Finances de 2012¹⁵. La mission interministérielle « *Solidarité insertion et égalités des chances* » est dotée de 12,75 milliards d'euros d'engagement et comprend cinq programmes, dotés financièrement de façon distincte et comprenant chacun des indicateurs de résultats dissociés. En observant le schéma ci-après, on constate que le programme auquel est consacrée la dotation financière la plus importante se porte sur la politique du handicap et les actions de solidarités nationales.

1. Les crédits par programme en 2012



¹⁵ Ministère des Finances, Projet de Loi de Finance 2012 « Livre Bleu », *Les politiques publiques : crédits et performances*. 2011, Paris.

Le programme 137 « *égalité entre les hommes et les femmes* » est prévu pour financer des actions de promotion des droits et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, dans la sphère politique, dans la vie privée ainsi que la lutte contre les violences sexistes et plus particulièrement pour financer le plan interministériel 2011-2013 de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Le tableau ci-après détermine les lignes de crédits financées par l'Etat et allouées par actions à chacun des programmes que composent la mission « *solidarité insertion et égalité des chances* ».

Les principales lignes de crédits de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances »

(en euros)

Crédits de paiement	LFI 2011	PLF 2012	Variation (%)
Mission solidarité, insertion et égalité des chances (hors programme « Handicap et dépendance »)	2 480 694 948	2 272 112 347	- 8,4
Programme 304 « Lutte contre la pauvreté : revenu de solidarité active et expérimentations sociales », dont :	691 919 704	535 000 000	- 22,7
- Revenu de solidarité active (RSA)	686 878 204	528 800 000	- 23,0
- Expérimentations	5 041 500	6 200 000	+ 23,0
Programme 106 « Actions en faveur des familles vulnérables »	242 572 625	232 699 880	- 4,1
- « Accompagnement des familles dans leur rôle de parents »	12 799 900	10 620 000	- 17,0
- Allocation de parent isolé (API)	2 000	-	- 100,0
- Mesures de protection des majeurs	229 770 725	222 079 880	- 3,3
Programme 137 « Égalité entre les hommes et les femmes »	21 160 248	20 102 197	- 5,0
Programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative »	1 525 042 371	1 484 310 270	- 2,7

Source : projet annuel de performances (« bleu ») « Solidarité, insertion et égalité des chances ».

Si l'on prend en considération l'avis présenté à l'assemblée nationale par la commission des affaires sociales, nous constatons que le programme « *égalité entre les hommes et les femmes* » dispose d'un crédit en baisse de 5%¹⁶ en comparaison à la loi de finance de 2011. **Le programme « égalité entre les hommes et les femmes » est doté de 20,1 Millions d'euros en 2012, ce qui représente le plus petit budget de programme du plan de finances de 2012.**

Depuis la promulgation de la loi de finance de 2007, le programme « *égalité entre les hommes et les femmes* » est décomposé en cinq actions distinctes :

- **Action n°1 : accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision ;**
- **Action n°2 : égalité professionnelle ;**
- **Action n°3 : égalité en droit et en dignité ;**
- **Action n°4 : articulation des temps de vie ;**
- **Action n°5 : soutien du programme 137.**

Nous précisons ici que l'action n°5 correspond au financement des moyens consacrés au fonctionnement des déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité, ainsi qu'aux dépenses de fonctionnement des chargées de mission départementales comprenant la masse salariale afférente.

L'évolution des crédits alloués à ces différentes actions, présentée dans le tableau suivant¹⁷, montre globalement que **l'Etat a diminué de 25% les financements du programme 137 sur la période située entre les lois de finance 2007 et de 2011.**

¹⁶ Assemblée nationale : « *Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances de 2012* », Tome III, Solidarité insertion et égalité des chances, présenté par monsieur de Député Christophe Sirugue, n°3811 du 12 octobre 2011, p. 15

¹⁷ Sénat : « *Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finance pour 2012, adopté par l'Assemblée nationale* », Tome IX, Egalité entre les Hommes et les Femmes, présenté par Mme la Sénatrice Nicole BONNEFOY, n°112 du 17 novembre 2011, p.9.

Actions	LFI 2007	LFI 2008	LFI 2009	LFI 2010	LFI 2011
Action 1 Accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision	881 164	556 581	561 422	556 238	511 701
Action 2 Égalité professionnelle	5 604 494	5 791 018	5 513 647	5 513 647	5 069 744
Action 3 Égalité en droit et en dignité	11 149 679	11 095 140	10 416 963	10 511 935	14 648 999
Action 4 Articulation des temps de vie	205 821	176 570	168 113	168 113	149 092
Action 5 Soutien du programme égalité entre les hommes et les femmes	10 440 000	10 661 781	12 455 199	12 682 250	782 099
TOTAL PROGRAMME 137	28 281 158	28 281 090	29 115 344	29 432 183	21 161 635

Source : direction générale de la cohésion sociale.

Depuis le projet de loi de 2012, le gouvernement a souhaité revoir la répartition des crédits qui ne semblait pas rendre compte des priorités des pouvoirs publics. Les modifications intervenues sur la redéfinition des actions du programme 137 rendent difficilement comparables les budgets octroyés par action dans le projet de loi de finance de 2012.

Ainsi, les anciennes actions n°1, 2 et 4 ont été regroupées dans une nouvelle action 11 intitulée « *égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale* ». L'action n°3 est dorénavant intégrée dans l'action 12 « *promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes* ». Seule l'action n°5 « *soutien au programme 137* », qui devient l'action n°13 dans la Loi de finance de 2012 reste indiquée selon la même terminologie.

La transposition entre les précédentes actions du programme 137, inscrites depuis la loi de finance de 2007 et celles prévues dans la loi de finance de 2012 montre, à travers le tableau ci-après¹⁸, une baisse du montant global alloué au programme 137 de 5% entre 2011 et 2012 et de 29% depuis la loi de finance de 2007. Au total, **le différentiel entre les budgets votés dans la loi de finance de 2007 et ceux votés dans la loi de finance de 2012 s'élève à 8,17 millions d'euros.**

(en euros)

Loi de finances pour 2011			Loi de finances pour 2012		
Action	Intitulé	Montant	Action	Intitulé	Montant
01	Accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision	511 701	11	Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale	4 945 000
02	Égalité professionnelle	5 069 744	12	Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes	14 481 703
03	Égalité en droit et en dignité	14 648 999	13	Soutien du programme 137	675 494
04	Articulation des temps de vie	149 092			
05	Soutien du programme 137	782 099	Total		20 102 197
Total		21 160 248			

L'action 12 a pour ambition de promouvoir **le droit des femmes et de lutter contre les violences sexistes, ce qui représente plus de 72% des crédits alloués à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la loi de finances de 2012.** Seuls 24% des crédits consacrés au programme 137 sont prévus pour soutenir les actions de promotion de l'égalité dans le milieu professionnel. L'allocation de ces ressources a pour ambition d'améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux personnes victimes de violence et l'efficacité des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles¹⁹(CIDFF). Pour suivre cette action, deux indicateurs sont prévus dans le plan de finance de 2012. Le premier observe le taux de réponse des deux

¹⁸ Assemblée nationale : « *Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances de 2012* », Tome III, Solidarité insertion et égalité des chances, présenté par monsieur de Député Christophe Sirugue, n°3811 du 12 octobre 2011, p. 16

¹⁹ Ministère des Finances, Projet de Loi de Finance 2012 : *Missions, programmes, objectifs indicateurs PLF 2012*, p.78 Paris.

permanences téléphoniques nationales confiées à la Fédération nationale solidarité femmes²⁰ et le Collectif féministe contre le viol²¹.

S'agissant de la lutte contre les violences faites aux femmes, un indicateur renseigne sur le taux de réponse des deux permanences téléphoniques confiées à la Fédération nationale solidarité femmes et au Collectif féministe contre le viol.

Indicateur 2.1 : Taux de réponse des permanences téléphoniques nationales

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision actualisée	2012 Prévision	2013 Cible
FNSF (Fédération nationale solidarité femmes)	%	22	28	55	55	56	58
CFCV (Collectif féministe contre le viol)	%	67,88	68,31	55	68	68	68

Le second indicateur assure le suivi du pourcentage de centre dont le coût de gestion par personne accueillie est supérieur de 60% au coût moyen des centres, sachant que l'objectif du Centre national d'information sur le droits des femmes et des familles et de réduire, à qualité d'accueil et d'écoute constant, l'écart de coût entre les différents centre d'information.

Indicateur 2.2 : Pourcentage de centres dont le coût par personne accueillie est supérieur de 60 % au coût moyen des centres

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision actualisée	2012 Prévision	2013 Cible
Pourcentage de centres dont le coût par personne accueillie est supérieur de 60 % au coût moyen des centres	%	6,2	-	-	-	6	5

L'action 11, qui consiste à promouvoir **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dispose d'un montant d'engagement de 4,95 millions d'euros pour l'année 2012**. Le suivi de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale s'effectue actuellement à travers deux indicateurs de pilotage.

La première série d'indicateurs²² porte sur la mixité au sein des filières de formation initiale scientifique et technique, afin de mesurer les effets des politiques conduites pour favoriser l'orientation des filles au sein de filières majoritairement masculines et économiquement plus intéressantes.

Indicateur 1.1 : Part des filles, au niveau national, parmi les élèves des terminales des filières scientifiques et technologiques (séries S et STI) dans les lycées. Indicateur associé : Nombre de candidatures au Prix de la vocation scientifique et technique des filles

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision actualisée	2012 Prévision	2013 Cible
Part des filles en terminale S	%	45,5	45,2	46,1	46,1	46,2	46,3
Part des filles en terminale STI	%	10,4	10,6	10,3	10,3	10,5	10,7
Nombre de candidatures au prix de la vocation scientifique et technique des filles	nombre	2.384	2.303	2.500	2.350	2.400	2.450

À la lecture de cette première série d'indicateurs, nous pouvons constater que la part des filles en terminale 'S', à vocation scientifique, n'a augmenté que faiblement, passant de 45.5% en 2009 à 46.1% en 2011 et avec un objectif de 46,3% en 2013. La part des filles en terminale STI est beaucoup plus faible et a même

²⁰ Fédération nationale solidarité femmes (F.N.S.F) : réseau regroupant depuis 2007 les associations dédiées à la lutte contre toutes les violences faites aux femmes et qui oeuvrent pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle assure la permanence et le traitement des appels du numéro unique depuis 2007 du « 3919 »

²¹ Collectif féministe contre le viol (CFCV) : association créée en 1985 en région parisienne pour recenser, orienter et accompagner les femmes victime de viol. L'association assure la gestion de la permanence téléphonique « viols-femmes-informations » du 0800 05 95 05.

²² Sénat : « Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finance pour 2012, adopté par l'Assemblée nationale », Tome IX, Egalité entre les Hommes et les Femmes, présenté par Mme la Sénatrice Nicole BONNEFOY, n°112 du 17 novembre 2011. p.15

diminué de 0,1%, passant de 10,4% en réalisation de 2009 à 10,3% en prévision actualisée pour l'année 2011.

La seconde série d'indicateurs porte sur le nombre de dispositifs contractuels signés au niveau des entreprises ou des branches d'activité, pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise²³.

Indicateur 1.2 : Proportion de dispositifs pour l'égalité hommes - femmes mis en place dans le monde l'entreprise

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision actualisée	2012 Prévision	2013 Cible
Proportion d'accords de branche	%	9,5	9,1	7,5	7,5	7,8	8
Proportion d'accords d'entreprise	%	5,8	6,2	6,2	6,2	6,5	7
Taux de contrats pour la mixité des emplois signés dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, du transport et de la restauration	%	88,2	91,82	90	90	90	90

La mission d'étude observe que les accords de branche ont diminué en pourcentage, passant de 9,5% en 2009 à 7,5% en prévision actualisée pour l'année 2011 et que durant la même période de référence, la proportion d'accords d'entreprise passe de 5,8% en 2009 à 6,2%.

Les indicateurs de résultat, spécifiques à la politique de promotion de l'égalité dans le milieu professionnel, ne comprennent que des données relevant du monde du secteur privé et semblent parcellaires, puisqu'ils ne comptabilisent que les accords signés avec les organisations syndicales. Ils ne permettent pas, par exemple, de suivre le nombre de plans d'action égalité qui sont mis en œuvre dans le monde de l'entreprise ou encore le nombre de saisine suite à une situation de discrimination liée au genre ? Au-delà, **aucun indicateur ne semble assurer le suivi de la mise en œuvre d'une politique publique visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et plus généralement dans la fonction publique.**

Nous observerons, dans la partie suivante, qu'en dehors des indicateurs, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultent de causes et de natures diversifiées.

1.3 PREMIERES HYPOTHESES ISSUES DES ENTRETIENS EXPLORATOIRES SUR LA NATURE ET LES CAUSES DES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Au cours de la phase exploratoire, outre le recueil de données documentaires, la mission d'étude a également auditionné des membres de la formation spécialisée n°5 du CSFPT (représentants des collègues employeurs et salariés) ainsi que des personnes qualifiées.

1.3.1 PRECARITE, FILIERES, SALAIRES ET ACCES AUX RESPONSABILITES : DE QUELLES INEGALITES S'AGIT-IL SELON LES PERCEPTIONS DES EXPERTS ?

Lors des entretiens menés pendant la phase exploratoire de l'étude, la mission a pu identifier quatre hypothèses sur la nature des inégalités :

- Une précarité plus grande liée notamment aux temps partiels contraints sur des postes occupés généralement par des femmes (agent d'entretien, agent d'accueil, animatrice périscolaire...) et au statut de contractuel. Cette précarité entraîne une paupérisation d'un certain nombre de femmes à la suite d'aléas dans leur vie (rupture conjugale par exemple).

- Une inégalité entre les filières de la fonction publique territoriale, certaines n'offrant en effet que très peu de possibilités de promotion interne (filières administrative et sociale). Il est également difficile de changer

²³ *Ibidem.*

de filière au sein de la fonction territoriale, notamment de quitter les filières sanitaire et sociale ou animation pour une autre filière. De plus, de nombreuses femmes sont concentrées dans les métiers de service, les vacances dans le secteur scolaire, les métiers d'aide à domicile, c'est-à-dire dans des emplois majoritairement à temps partiel. On remarque donc des filières très sexuées entraînant des indemnités et des promotions internes très variables (par exemple la filière technique plus masculine avec des primes plus intéressantes et des possibilités de promotion interne plus larges que dans les filières administrative, sanitaire et sociale ou animation).

- Une inégalité salariale, bien que l'égalité de traitement soit théoriquement assurée dans la fonction publique territoriale au travers des grilles indiciaires. Toutefois, le traitement des agents de la fonction publique territoriale est complété par des indemnités qui varient, en nombre et en montant selon les grades et les collectivités territoriales pour constituer la rémunération de l'agent. Or, ce sont sur ces indemnités que les inégalités peuvent se constituer, et ce en raison de la nature des postes occupés majoritairement par les femmes ne permettant pas de bénéficier d'un certain nombre d'indemnités. Ces inégalités restent difficiles à objectiver dans la mesure où les facteurs qui concourent aux écarts observés ne sont pas réellement discriminés dans les études réalisées : impact des interruptions de carrière liées à la maternité pour les femmes, différences de niveaux de rémunération entre les filières, différences entre les indemnités versées, différence au niveau des temps de travail (à temps partiel, à temps complet). Elles sont d'autant plus préjudiciables aux femmes qu'elles ont aussi un impact sur les niveaux de retraite.

- Une inégalité d'accès aux responsabilités puisque seulement 18% de femmes occupent des postes de direction au sein de la fonction publique territoriale.²⁴

1.3.2 SEXUATION DES FILIERES, FONCTION PUBLIQUE DE CARRIERE, ORGANISATION DU TRAVAIL : COMMENT EXPLIQUER LA PERMANENCE D'INEGALITES SELON LES PERSONNES QUALIFIEES ?

Selon les personnes qualifiées rencontrées, les causes des inégalités sont de deux ordres : générales à la société française d'une part et plus spécifiques à la sphère professionnelle d'autre part (modes de recrutement, filières, règles d'avancement, etc.) mais corrélées également à des facteurs sociétaux.

Concernant les causes d'ordre général, il suffit de rappeler le poids historique de la représentation de la place des femmes dans la société française. Citons à titre d'exemples le droit de vote accordé aux femmes en avril 1944, la réforme du régime matrimonial de 1804 en 1965 permettant aux femmes de gérer leurs biens, d'ouvrir un compte en banque et d'exercer une profession sans l'autorisation de leur mari ou encore l'égalité de la mère et du père en matière d'autorité parentale (1970).

Il convient également de prendre en compte la question du partage et l'équilibre des responsabilités familiales et domestiques dans la sphère privée. Si les femmes ont considérablement augmenté leur taux d'activité (l'emploi féminin a progressé d'un quart ces 20 dernières années)²⁵, les progrès sur le partage des tâches et des responsabilités domestiques et parentales restent insuffisants. Le rapport IGAS de 2011 met en exergue cette dimension qui crée une strate supplémentaire d'inégalité pour les femmes dans leur niveau d'implication professionnelle.²⁶

Trois causes plus spécifiques à la sphère professionnelle peuvent être identifiées :

²⁴ Rapport Guégot au Président de la République, L'Égalité homme-femme dans la fonction publique, janvier 2011.

²⁵ Activité, emploi, salaires et retraite : le convergence entre les femmes et les hommes s'opèrent mais parfois bien lentement. Etude Insee, mars 2012

²⁶ Rapport IGAS sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail – Brigitte Grévy – Juin 2011

- La sexuation des filières : les inégalités entre filières citées précédemment pourraient trouver leur origine dans le produit d'une formation très sexuée. En grossissant quelque peu le trait, les femmes s'orientent plus volontiers vers des formations tournées vers autrui (sanitaire et social, services à la personne, ...) et les hommes plutôt vers des formations techniques où l'intérêt se situe dans la matière et non dans les personnes. Les effets de la sexuation de la formation et des filières sont à prendre en compte. Enfin, une personne interrogée a beaucoup insisté sur les métiers des services à la personne qui, avec leur fort potentiel de développement, risquent de pénaliser les femmes (horaires atypiques, précarité, etc.). Selon elle, la mission d'étude devra alerter le commanditaire sur ce point particulier. Il convient enfin de souligner que la sexuation des filières se retrouve également en dehors de la fonction publique territoriale et est une conséquence des parcours de formation initiale.
- Une fonction publique de carrière : la fonction publique française peut être qualifiée de fonction publique de carrière incluant des parcours individuels de moyen-long terme. En conséquence, les femmes sont de fait pénalisées par les interruptions de carrière (maternités par exemple). L'expérience du privé démontre à l'inverse que la carrière et l'ancienneté ont une moindre influence dans le déroulement du parcours salarié des femmes.
- L'organisation du travail : citons à titre d'exemple les réunions tardives en soirée, les modes de garde d'enfant souvent peu ou pas adaptés.

2^{EME} PARTIE : L'EGALITE PROFESSIONNELLE "DANS LA VRAIE VIE" DE QUATRE COLLECTIVITES TERRITORIALES, LYON, RENNES, PICARDIE ET VAL D'OISE

2.1 LES COLLECTIVITES TERRITORIALES AUDITEES

En dehors de la question de faisabilité (délais, la proximité), la typologie²⁷ des quatre collectivités territoriales que nous avons souhaité observer a été déterminée selon la nature administrative de l'institution (commune, département, région), afin de prendre en considération la diversité des administrations locales. Nous avons également observé le niveau d'avancement dans la promotion d'une politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur institution pour déterminer les collectivités à auditer.

Notre choix s'est porté en premier lieu sur la commune de Rennes et la région Picardie pour l'étude de la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. La commune de Rennes et la région Picardie étaient à ce moment les deux seules collectivités à détenir le label égalité d'AFNOR (la région Bretagne vient d'obtenir le label Egalité) et signataires de la charte européenne d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Les deux autres collectivités (le Conseil Général du Val d'Oise et Lyon) ont été observées en raison de la récente signature de la charte européenne d'égalité pour le conseil général du Val d'Oise (novembre 2010) et suite à de nombreux diagnostics, travaux engagés par la ville de Lyon et une volonté de s'engager dans la signature de la charte européenne d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Chacune des collectivités a été observée par un binôme pilote chargé de recueillir l'ensemble des données disponibles. Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des éléments qui ont conditionné le choix des collectivités auditionnées.

²⁷ Nous utilisons ici la notion de typologie car, selon Raymond BOUDON et François BOURRICAUD « lorsque l'on utilise plusieurs critères de classification [...] et que la combinaison de critères permet de définir des classes non hiérarchisée, on parle plutôt de typologie que de classification ». Raymond BOUDON et François BOURRICAUD, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 3^{ème} édition « quadrige », 2004, p.641, 714 pages.

	Type de Collectivité	Nombre d'administrés	Maire	Président	Certifiée AFNOR *	Signataire CEEFHVL **
LYON	Commune	474 946	Gérard COLLOMB		NON	NON
RENNES	Commune	206 655	Daniel DELAVEAU		12/05/2006	12/05/2006
PICARDIE	Région	2 126 508		Claude GEWERC	12/03/2008	08/03/2007
VAL D'OISE	Département	1 153 497		Arnaud BAZIN	NON	29/11/2010

Durant cette phase d'observation terrain, qui s'est déroulée entre novembre 2011 et début février 2012, nous avons auditionné une trentaine de personnes sur l'ensemble des quatre collectivités sollicitées. Les entretiens ont fait l'objet d'enregistrements et de retranscriptions, tout en garantissant l'anonymat des propos rapportés dans cette restitution.

Nous avons souhaité définir préalablement une typologie des personnes à interviewer au sein de chacune des collectivités de la façon suivante :

- Le/la décideur politique ;
- Le/la Directeur Général des Services ;
- Le/la Directeur des Ressources Humaines ;
- Le/la Chargé de mission égalité ;
- Un agent de chacune des catégories (A, B, C) dans différentes filières (administrative, technique, médico-sociale).

Le guide d'entretien que nous avons construit à l'occasion de cette mission figure en annexe du présent document. Il nous a été possible également de collecter les rapports annuels des collectivités, ainsi que divers documents, accords collectifs, plans d'administration général, schémas directeurs, notes de service intéressant notre problématique.

Ces travaux ont été conduits afin de déterminer les bonnes pratiques, les variables déterminantes pour l'émergence d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et nous permettent aujourd'hui d'établir un guide méthodologique pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des collectivités.

L'échantillon des collectivités que nous avons auditionné n'a pas la prétention de garantir une représentativité de la fonction publique territoriale, dans la mesure où nous avons fait le choix méthodologique d'observer les collectivités qui se sont engagées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les éléments développés ci-après vont successivement vous présenter les premiers constats de notre mission qui nous permettront, dans la troisième partie de ce document, d'élaborer un certain nombre de préconisations aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

2.2 LES QUATRE COLLECTIVITES VUES SOUS L'ANGLE DES DONNEES CHIFFREES

Le taux de féminisation global des collectivités étudiées semble similaire ou supérieur à la fonction publique territoriale. Malgré une représentation des femmes un peu moins importante au sein de la catégorie A, les quatre collectivités affichent toutes une équipe de direction plus féminisée que la moyenne bien que le poste de directeur général des services de la collectivité soit, dans tous les cas, occupé par un homme.

Le tableau 2.2.a présente les données calculées à partir des éléments issus des bilans sociaux des différentes collectivités²⁸.

Le premier constat que l'on peut tirer, est que les quatre collectivités étudiées présentent un taux de féminisation similaire ou supérieur à celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble.

La ville de Rennes comptabilise 60% de personnel féminin. Le champ de l'indicateur intègre les agents titulaires et stagiaires. Les agents non titulaires, également présentés dans le bilan social, n'ont pas été répartis par catégorie. Le taux de féminisation global de la collectivité atteint alors 61,5% en les intégrant. La ville de Lyon et le conseil régional de Picardie présentent respectivement un taux de féminisation de 62 et 60% reflétant la proportion moyenne de la fonction publique territoriale. Seul le conseil général du Val d'Oise affiche une proportion de femmes au sein de ses effectifs beaucoup plus importante que les trois autres collectivités, à savoir 76%.

Concernant le taux de féminisation des différentes catégories, les résultats observés montrent que les femmes de catégorie A sont en proportion moins nombreuses que dans les autres catégories. Plus le niveau s'élève et moins les femmes sont représentées. Ce constat n'est pas valable pour le Conseil général du Val d'Oise, qui encore une fois, présente des résultats plus favorables pour les femmes, avec un taux de féminisation de la catégorie A de 77%, soit un point de plus que le taux de féminisation de la collectivité.

Si les collectivités ne semblent pas toutes exemplaires quant à l'homogénéité de leur taux de féminisation par catégorie comparativement à leur taux de féminisation global, le constat est différent pour la représentation des femmes dans les emplois de direction. **En effet, toutes les collectivités présentent des équipes de direction plus mixtes que la moyenne du territoire.** La ville de Rennes étant particulièrement exemplaire avec 40% de femmes sur des emplois de direction.

Pour autant, la mission remarque qu'aucun poste de directeur général de service n'est occupé par une femme. L'échantillon, à ce titre, ne fait donc pas figure de modèle. De la même manière, aucun élu féminin ne préside une de ces collectivités.

Tableau 2.2.a

Collectivité	Répartition des effectifs et taux de féminisation par catégorie						Conseil régional de Picardie		
	Ville de Rennes			Ville de Lyon			Conseil général du Val d'Oise		
Répartition catégorielle et taux de féminisation	Répartition de l'effectif par catégorie	Taux de féminisation par catégorie	Répartition de l'effectif par catégorie	Taux de féminisation par catégorie	Répartition de l'effectif par catégorie	Taux de féminisation par catégorie	Répartition de l'effectif par catégorie	Taux de féminisation par catégorie	
Effectif en nombre	4 232			7 177			3 388		
Catégorie A	9,50%	54,73%	14,28%	52,59%	15,47%	77,10%	NC	50,90%	
Catégorie B	14,01%	58,18%	16,34%	63,43%	25,30%	81,21%	NC	63,50%	
Catégorie C	76,49%	61,26%	69,37%	63,69%	59,24%	73,44%	NC	61,30%	
Total	100,00%	60,21%	100,00%	62,06%	100,00%	75,97%		60,15%	
Accès des postes à responsabilité	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Directeur général des services	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Directeur général adjoint	5	4	9	6	3	9	3	1	4
Total Cadre de direction en nombre	6	4	10	7	3	10	4	1	5
Total Cadre de direction en %	60,00%	40,00%	100,00%	70,00%	30,00%	100,00%	80,00%	20,00%	100,00%
Elu président la collectivité	M. Daniel Delaveau			M. Gérard Collomb			M. Arnaud Bazin		
							Claude Gewerc		

Champ: toutes les collectivités ne comptabilisant pas leurs effectifs de la même manière, la comparaison est compromise bien que présentée. Les méthodes de comptabilisation des effectifs sont présentées au 2.10.

En annexe sont présentés les organigrammes des quatre collectivités.

Si, sur l'ensemble du territoire, le taux de féminisation des agents non titulaires est nettement supérieur à celui des agents titulaires, toutes les collectivités étudiées affichent quant à elles des résultats meilleurs et contribuent ainsi à diminuer les inégalités concernant le statut précaire des agents féminins.

Le tableau 2.2.b présente les données permettant de comparer les collectivités sur le statut des agents.

La ville de Lyon, le Conseil général du Val d'Oise et le conseil régional de Picardie présentent tous un taux d'agents non titulaires compris entre 15 et 19%. Seule la ville de Rennes atteint une répartition où les agents non titulaires représentent plus de la moitié des effectifs. Cela est dû à la méthode d'élaboration des données.

²⁸ Ville de Rennes: Présentation du Bilan social 2009. Comité technique paritaire 1er Avril 2011. 2011. 44p

Ville de Lyon: Bilan social 2010. 2011.153p

Conseil Général du Val d'Oise: Bilan social 2010. 2011. 113p

Conseil Régional de Picardie: Eléments chiffrés issus du bilan social 2010.

En effet, la ville de Rennes prend en compte la totalité des agents non titulaires présents sur l'année, alors que les autres collectivités présentent une photographie au 31 décembre de l'année. Si cet indicateur n'est donc pas comparable entre les collectivités, la répartition entre les femmes et les hommes par statut peut, quant à elle, être comparée.

La ville de Lyon, comme le Conseil général du Val d'Oise, présentent un taux de féminisation des agents non titulaires plus faible que celui des agents titulaires. Ceci est notamment prononcé au Conseil général du Val d'Oise où les femmes non titulaires sont en proportion moins nombreuses que les agents féminins titulaires de onze points.

Le Conseil régional de Picardie, comme la ville de Rennes présentent, quant à eux, un taux de féminisation des agents non titulaires légèrement plus élevé, de l'ordre de deux points, que celui des agents titulaires. Le résultat est bien en deçà des données du territoire.

Tableau 2.2.b

Répartition des effectifs et taux de féminisation par statut													
Catégorie	Sexe	Ville de Lyon			Conseil général du Val d'Oise			Conseil régional de Picardie			Ville de Rennes		
		Bilan social 2010			Bilan social 2010			Bilan social 2010			Bilan social 2009		
		Effectif	Part du statut selon le genre par rapport à l'effectif total	Taux de représentation du sexe selon le statut	Effectif	Part du statut selon le genre par rapport à l'effectif total	Taux de représentation du sexe selon le statut	Effectif	Part du statut selon le genre par rapport à l'effectif total	Taux de représentation du sexe selon le statut	Effectif	Part du statut selon le genre par rapport à l'effectif total	Taux de représentation du sexe selon le statut
non-titulaire	Femmes Total	612	8,53%	57,57%	373	11,29%	66,37%	253	9,35%	62,32%	3403	35,67%	63,15%
	Hommes Total	451	6,28%	42,43%	189	5,72%	33,63%	153	5,66%	37,68%	1986	20,82%	36,85%
	non-titulaire Total	1 063	14,81%	100,00%	562	17,01%	100,00%	406	15,01%	100,00%	5389	56,49%	100,00%
titulaire	Femmes Total	3 842	53,53%	62,84%	2130	64,49%	77,71%	1374	50,79%	59,77%	2466	25,85%	59,42%
	Hommes Total	2 272	31,66%	37,16%	611	18,50%	22,29%	925	34,20%	40,23%	1684	17,65%	40,58%
	titulaire Total	6 114	85,19%	100,00%	2741	82,99%	100,00%	2299	84,99%	100,00%	4150	43,51%	100,00%
	Grand Total	7 177	100,00%		3303	100,00%		2705	100,00%		9539	100,00%	

Champ: toutes les collectivités ne comptabilisant pas leurs effectifs de la même manière, la comparaison est compromise bien que présentée. Les méthodes de comptabilisation des effectifs sont présentées au 2.10.

Concernant les deux collectivités dont les données peuvent être comparables, ce sont les femmes qui occupent très majoritairement les postes à temps partiels. Ces résultats correspondent à la tendance nationale²⁹.

Le tableau 2.2.c présente les effectifs à temps partiels choisis ainsi que leur répartition par rapport à l'effectif global de la collectivité.

Pour la ville de Lyon, comme pour le Conseil général du Val d'Oise, le taux de féminisation des agents à temps partiel est très élevé, respectivement 93 et 96%.

La mission constate également que les agents qui occupent des postes à temps partiels sont généralement des titulaires, respectivement 94 et 94,5%. Les agents non titulaires ont-ils la possibilité de demander un temps partiel sans se sentir menacés par un éventuel non renouvellement de contrat ?

Concernant la ville de Lyon, si 901 agents occupent des postes à temps partiels, 113 agents occupent des postes à temps non complet (temps partiel contraint). Le taux de féminisation sur ces postes atteint 71%.

Tableau 2.2.c

Répartition des effectifs par sexe par statut et par temps de travail							
			effectif total ville de Lyon 7 199		effectif total conseil général du Val d'Oise 3 388		
Sexe	Statut	Quotité	Ville de Lyon Bilan social 2010		Conseil général du Val Bilan social 2010		
			Effectif en nombre	Part des agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	Effectif	Part des agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	
Femmes	non-titulaire	90%	7	0,10%	3	0,09%	
		80%	35	0,49%	14	0,41%	
		70%	0	0,00%	0	0,00%	
		60%	3	0,04%	1	0,03%	
		50%	4	0,06%	1	0,03%	
		Total non-titulaire	49	0,68%	19	0,56%	
	titulaire	90%	214	2,97%	82	2,42%	
		80%	490	6,81%	267	7,88%	
		70%	18	0,25%	2	0,06%	
		60%	18	0,25%	2	0,06%	
50%		51	0,71%	29	0,86%		
	Total titulaire	791	10,99%	382	11,28%		
	Total Femmes	840	11,67%	401	11,84%		
Hommes	non-titulaire	90%	0	0,00%	0	0,00%	
		80%	5	0,07%	3	0,09%	
		70%	0	0,00%	0	0,00%	
		60%	0	0,00%	0	0,00%	
		50%	1	0,01%	1	0,03%	
		Total non-titulaire	6	0,08%	4	0,12%	
	titulaire	90%	4	0,06%	1	0,03%	
		80%	47	0,65%	7	0,21%	
		70%	0	0,00%	0	0,00%	
		60%	1	0,01%	0	0,00%	
50%		3	0,04%	4	0,12%		
	Total titulaire	55	0,76%	12	0,35%		
	Total Hommes	61	0,85%	16	0,47%		
	Total général	901	12,52%	417	12,31%		

²⁹ FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012. 121 p.

Champ: toutes les collectivités ne comptabilisant pas leurs effectifs de la même manière, la comparaison est compromise bien que présentée. Les méthodes de comptabilisation des effectifs sont présentées au 2.10.

Après avoir présenté sous forme d'état des lieux chiffré les collectivités et la situation de leurs agents féminins, voyons comment chaque collectivité a initié sa propre démarche sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2.3 GENESE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE : ELEMENTS DECLENCHEURS

Le point commun central des facteurs déclencheurs identifiés au sein des collectivités s'affirme comme un enjeu d'image. Cet enjeu ne joue pas selon des modalités nécessairement convergentes mais sous-tend la genèse des démarches égalité entre les femmes et les hommes observées. La question de l'image de l'administration locale concernée peut ainsi s'incarner dans un projet politique de l'exécutif (et donc une perspective électoraliste) mais aussi dans une préoccupation de cohérence des actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité sur les territoires avec les pratiques ressources humaines internes. Le rôle des acteurs féministes est prégnant dans certains cas mais n'a pas été mis en exergue dans toutes les collectivités.

Au sein des quatre collectivités observées, la prise de conscience que l'égalité professionnelle hommes-femmes doit devenir un sujet de préoccupation émerge selon des modalités en apparence diverses.

A Rennes, c'est un article de presse dans un magazine féminin au début des années 90 qui « met le feu aux poudres ». Cet article, qui dit en substance que la Ville de Rennes ne traite pas bien les femmes, interpelle deux élus Anne Cogné et Edmond Hervé (maire). Ils feront appel à Annie Junter, universitaire et militante féministe, pour produire un rapport sur l'égalité professionnelle au sein de la ville de Rennes. Ce rapport pointe l'absence de réelle égalité professionnelle au sein des services de la mairie. Si les élus semblent convaincus de la nécessité de traiter cette thématique, il n'en est pas de même pour les services fonctionnels où c'est plutôt l'incompréhension qui domine (incompréhension sur le sujet « qu'est-ce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? », sur le fond « comment la fonction publique, qui garantit l'égalité de traitement, peut-elle créer de l'inégalité entre les femmes et les hommes ? »).

C'est donc, au départ, une mise en cause médiatique de la ville (qui ne serait pas exempte de pratiques discriminantes), ainsi qu'une volonté et un portage politique forts dans un souci de « rayonnement » externe qui déclenchent une prise en compte effective de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein même des services de la collectivité. C'est l'image de la ville de Rennes qui est en jeu. On relève également le rôle joué par le militantisme féminin illustré par la très forte implication d'Annie Junter pour faire évoluer les représentations du DGS et des DGA.

A la ville de Lyon et au Conseil Général du Val D'Oise, ce sont les politiques externes diversité et égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre sur les territoires à destination des administrés qui incitent les deux collectivités à se questionner sur leurs pratiques internes en matière de ressources humaines.

La volonté politique du maire de Lyon qui souhaite que des instances réfléchissent sur la question de l'égalité et de la prévention et de la lutte contre les discriminations conduit le GIPIV (groupement d'initiative pour l'intégration dans la ville) à s'intéresser à l'accès à l'emploi, l'accès au logement mais aussi à la gestion des ressources humaines de la ville en 2001. En 2005, une mission égalité est créée pour embrasser l'ensemble de la problématique : interne et externe sur l'ensemble du champ de lutte contre les discriminations (diversité, hommes-femmes et handicap). Au moment de sa réélection, Gérard Collomb réaffirme sa volonté de travailler sur la prévention et la lutte contre les discriminations et l'inscrit dans « son projet pour Lyon ». Cette orientation s'incarne dans l'existence d'une adjointe spécifiquement dédiée à l'égalité.

Le Val d'Oise, troisième département le plus exposé en matière de violences faites aux femmes, va mobiliser les acteurs publics sur la mise en place d'un certain nombre de dispositifs. Le Président du Conseil général de l'époque, Didier Arnal est choqué par le mauvais positionnement statistique de son département à l'égard des violences faites aux femmes et mandate une élue, Mme Anita Bernier en 2006,

ainsi que la Direction de la Jeunesse et de la Prévention pour promouvoir une politique d'égalité entre les sexes. La volonté de la mise en œuvre d'une politique volontariste au sein du Conseil Général en matière d'égalité ne répond pas, dans un premier temps, à une demande interne mais à une problématique sociétale constatée sur le territoire. Il s'agit de lutter, avec l'ensemble des services de l'Etat, contre les violences faites aux femmes et ainsi d'offrir des réponses adaptées dans un cadre de partenariat interinstitutionnel.

Le souci d'œuvrer en interne pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'affirme dans le discours des personnes rencontrées comme une préoccupation majeure pour légitimer les actions mises en œuvre sur les territoires et ne pas être pris en défaut d'exemplarité.

« Les composantes du GIPIV réfléchissent en se disant c'est bien beau de donner des instructions aux autres, mais il faudrait peut-être qu'en interne, on se mette aussi en ordre de marche et qu'on travaille sur la gestion de nos ressources humaines »

« ...Il va falloir quand même qu'on regarde ce qu'on fait nous en interne parce que on ne va pas pouvoir afficher un certain nombre de choses et par exemple faire une campagne de communication sur cette question-là si nous on n'est pas sûrs d'être plutôt bons sur ces questions. »

C'est à l'occasion de signature de la charte européenne en 2007 que Claude Gewerc, Président du conseil régional de Picardie, présente sa volonté de mettre en place une démarche intégrée et une mission spécifique en matière d'égalité professionnelle. Une mission égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations est créée avec pour objectifs de mettre en œuvre un plan d'actions dans le cadre de la charte européenne, travailler avec la DRH sur les pratiques internes pour mettre en place un plan d'actions RH égalité entre les femmes et les hommes et diversité et gérer un appel à projet (fonds d'intervention pour l'égalité et de la diversité).

Si seule la volonté politique de l'exécutif (relayée par un portage efficace des fonctionnaires) a pu être identifiée par la mission comme facteur déclencheur au Conseil Régional de Picardie, d'autres éléments complémentaires se sont combinés dans les trois autres collectivités : la mise en œuvre de politiques d'égalité des chances sur les territoires, le rôle des acteurs féministes ainsi que la volonté de valoriser l'image en externe de la collectivité.

2.4 LES ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE : ELUS, DIRECTEURS GENERAUX, EQUIPES RH, CHARGES DE MISSION, AGENTS, ORGANISATIONS SYNDICALES, CONSULTANTS, MILITANTS ...

L'interaction de nombreux acteurs internes et externes se combine pour déterminer des configurations diverses selon les collectivités. Il est néanmoins possible de relever des constantes comme l'impulsion nécessaire mais pas suffisante de l'exécutif pour mobiliser l'organisation sur les enjeux de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Cet engagement des élus est subtil : il est souvent intrinsèquement lié aux politiques externes menées sur le territoire, perçu comme prioritaire par rapport à la dimension interne des ressources humaines. La position pivot du DGS et des DGA a pu être clairement mise en évidence dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité tandis que les professionnels des ressources humaines et leurs compétences techniques en matière d'égalité hommes-femmes constituent des relais opérationnels importants.

L'influence militante féministe (interne et/ou externe à la collectivité) s'est révélée essentielle dans deux collectivités sur quatre.

Les modes d'organisation (existence ou non de chargés de mission et leur positionnement dans l'organigramme) et l'implication des organisations syndicales sont très variables d'une collectivité à l'autre.

Le rôle des divers consultants est également à prendre en compte. Compte-tenu de la difficulté à nouer des alliances pour les porteurs internes des politiques d'égalité, leur contribution peut constituer une ressource non négligeable. Enfin, on perçoit quelques ambivalences au-delà du discours des agents au cœur des processus: les femmes ont aussi intériorisé des représentations stéréotypées, les changements organisationnels induits peuvent rencontrer des résistances tandis que les hommes peuvent légitimement appréhender des rééquilibres en faveur des femmes à leur détriment.

Les entretiens ont permis de mettre en lumière l'existence d'acteurs plus nombreux et divers que ceux qui avaient pu être initialement pré-identifiés.

L'exécutif en premier lieu apparaît bien souvent dans les discours comme déterminant pour l'impulsion et le portage politique (le maire de Rennes, Edmond Hervé, viscéralement convaincu de la nécessité de promouvoir l'égalité, le maire de Lyon, Gérard Collomb, ayant inscrit cette question dans son projet politique et le président du conseil régional de Picardie M. Gewerc), mais aussi les adjoints parfois spécifiquement dédiés à cette question, Jocelyne Bougeard « déléguée au temps de la ville et aux droits des femmes » à Rennes ou Thérèse Rabatel à Lyon. Si les élus affichent généralement un réel engagement sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, la traduction de cette politique en actions opérationnelles pour améliorer la situation au sein de leur propre collectivité n'est pas mécanique.

La priorité semble plutôt donnée aux politiques mises en œuvre sur les territoires, directement destinées aux administrés et probablement plus porteuses en matière d'image. Le cas du Val D'Oise est emblématique d'une forte mobilisation sur la question des violences faites aux femmes sur le territoire du département mais d'une prise en charge assez superficielle de la problématique égalité professionnelle hommes-femmes au sein de la collectivité.

Mais même lorsque le portage politique est fort, les fonctionnaires ne sont pas les derniers à devoir être convaincus du bien-fondé de ce type de dispositif.

Le DGS, pierre angulaire du dispositif, est en position de mettre en musique la politique ou bien d'en bloquer la mise en œuvre. A Lyon, par exemple l'immobilisme du précédent DGS sur la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes a conduit les élus à transmettre une lettre d'injonction écrite à l'administration. « *Vous savez que nous avons changé de DGS et de DGARH, ça repart, c'est aussi pour ça que nous recevons les étudiants de Sciences Po, pour qu'ils fassent levier* ». La mission n'a pas pu déterminer dans quelle mesure cette lettre de l'exécutif aux fonctionnaires relevait de l'injonction paradoxale et/ou d'une réaction à une certaine inertie des services.

A Rennes la prise de conscience du DGS et des DGA étrangers au départ à cette question enclenche une dynamique : « *la maturation qui a pu être la mienne n'a pu l'être qu'au travers d'heures de discussions, d'échanges pas toujours faciles ... Elles font partie des discussions les plus dures que j'ai pu avoir. Elles m'ont marqué.* ». En Picardie la volonté et les orientations de l'exécutif sont reprises par la DGS pour qui la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet d'améliorer l'organisation du travail et d'instaurer une diversité dans ses équipes. « *La DGS était très investie sur les questions relatives à l'égalité professionnelle, elle avait la volonté de mettre en place cette démarche intégrée ...* ». Son départ participera de l'essoufflement progressif des actions menées dans ce domaine.

Le DGARH et l'équipe RH sont chargés de piloter, concevoir, mettre en œuvre et évaluer les dispositifs. Leurs niveaux d'acculturation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de professionnalisation et de technicité sont décisifs. Leur sensibilisation n'est pas naturellement acquise « *à la DGARH, ça ricane, il y a encore plein de choses pas arbitrées, pas réfléchies, c'est plus difficile qu'ailleurs.* »

Les chargés de mission / référents égalité entre les femmes et les hommes ont un positionnement variable. Ils peuvent être missionnés uniquement en interne sur les aspects ressources humaines ou bien sur l'ensemble du champ égalité et/ou lutte contre les discriminations. A Lyon, on trouve une mission égalité qui a en charge la mise en œuvre des plans de lutte contre les discriminations sur les territoires mais aussi en interne (Direction du développement territorial / Délégation aux affaires sociales à l'éducation et à l'enfance), ainsi qu'une référente égalité entre les femmes et les hommes rattachée à la DGARH et une chargée de mission, collaboratrice d' élu, rattachée à l'adjointe déléguée à l'égalité pour les femmes. En Picardie, le poste de chargé de mission changera à trois reprises d'intitulé et connaîtra de nombreuses modifications de positionnement et de rattachement dans l'organigramme.

Les différentes configurations observées au sein des collectivités témoignent parfois d'une dispersion des ressources et révèlent des difficultés de coordination des dispositifs. La mission a ainsi pu observer une certaine hétérogénéité des organisations mises en place pour mettre en œuvre les plans d'actions égalité entre les femmes et les hommes, des différences de positionnement et de rattachement hiérarchique, des éventuelles interactions entre plusieurs adjoints concernés (égalité hommes-femmes vs droits des citoyens), des différences de moyens humains alloués à ces problématiques (quantitativement et qualitativement). Ces choix d'organisation parfois insuffisamment efficaces témoignent des tensions de

l'agenda : faut-il privilégier les politiques externes ? L'égalité professionnelle hommes-femmes n'est-elle qu'un sous-ensemble de la politique diversité ?

Les différents commissions ou conseils à dimension souvent extra-municipale réunissant des élus, des fonctionnaires et des représentants de la société civile peuvent s'affirmer comme des acteurs à part entière de l'égalité professionnelle hommes-femmes. A Lyon, c'est le GIPIV (groupement d'initiative pour l'intégration dans la ville) qui publie les deux premiers rapports sur l'accès à l'emploi et au logement, puis le troisième sur le volet ressources humaines. Il sera à l'origine de la création d'une mission égalité en charge des trois axes.

L'existence d'un creuset militant (interne et/ou externe à la collectivité) joue un rôle dans la genèse de la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des collectivités locales : à Rennes, le rapport d'Annie Junter, universitaire (cf. supra) a permis de faire bouger les lignes en favorisant une prise de conscience des hommes aux responsabilités de l'existence d'un vrai sujet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A Lyon, le lobbying des associations féministes sur le territoire contribue à la désignation d'une délégation au droit des femmes comme l'un des acteurs nous l'indique au cours d'un entretien : *« Sans ces lobbies, il n'y aurait pas eu d'adjoite dédiée sur ces questions »*.

Localement, au sein des différentes collectivités, le niveau d'implication des organisations syndicales est variable. A Rennes, le dialogue social paraît très actif et les organisations syndicales sont partie prenante de la négociation des plans d'action. En Picardie, elles ne sont pas perçues comme motrices des dispositifs mis en œuvre. A Lyon, les organisations syndicales se sont tenues à l'écart *« les OS n'ont pas souhaité être associées à la démarche de lutte et de prévention contre les discriminations, elles ne veulent pas être prises en otage et disent ne pas pouvoir être juges et parties »*. En outre, la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes ne semble pas prioritaire localement pour les représentants syndicaux au regard des enjeux sur les bas salaires et la dé-précarisation, alors même qu'ils concernent plus spécifiquement les femmes au sein des collectivités.

Les consultants, cabinets conseil ou agences de certification mandatés par les collectivités apportent un regard externe et une expertise RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. A Lyon, trois diagnostics ont été menés par des cabinets en moins de dix ans. En outre, les collectivités engagées dans des processus de labellisation (égalité hommes-femmes à Rennes et en Picardie, diversité à Lyon) sont en interaction forte avec l'AFNOR qui pourvoie un cadre assez normatif en matière de plan d'action et qui audite régulièrement les collectivités concernées.

Les agents des collectivités, y compris féminins (pourtant premières bénéficiaires de ces dispositifs), ne sont pas a priori acquis à ce type de démarche : leur niveau de prise de conscience et d'acculturation à la problématique égalité professionnelle hommes-femmes reste ténu. Au cours des entretiens menés, on relève dans les discours, en surface, que l'égalité professionnelle hommes-femmes ne serait pas un sujet. *« Cela ne fait pas l'objet de discussions passionnées, ni de plaintes »*. *« En fait, je suis venu sans trop savoir, je me suis dit que j'allais voir, je n'ai pas voulu rechercher des informations vendredi ... Mais en fait cela englobe quoi l'égalité professionnelle ? »* *« Moi personnellement ça ne pose pas de problème. On trouve sa place ou on ne la trouve pas. Je suis à l'aise avec les hommes »*.

Tout se passe comme si le terme même d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne recouvrait pas spontanément une réalité concrète susceptible de concerner les agents dans leur vie professionnelle. *« Non, avant que vous veniez aujourd'hui je ne savais pas que le Conseil Régional avait signé la charte européenne et était titulaire du label égalité professionnelle. »* La plupart des agents interviewés ne sont toujours pas en mesure de citer des actions précises mises en œuvre par leur collectivité pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, leur perception peut néanmoins s'avérer positive sur l'engagement de leur collectivité sur cette question *« j'ai le sentiment que des efforts sont faits à la ville et même si je ne peux pas vous citer d'action, je constate qu'il y a quand même une vraie mixité, une vraie diversité »*. *« En matière d'actions favorisant l'égalité professionnelle au Conseil Régional de Picardie, je sais qu'il y a la crèche puisque j'ai pu moi-même en bénéficier »*.

Au fur et à mesure du déroulement des entretiens, des points saillants émergent dans les discours :

- le statut perçu comme protecteur « *pour moi il n'y avait pas de problématique hommes-femmes. J'avais le sentiment que compte-tenu des règles statutaires, c'était équilibré* »,
- le bien-fondé de certaines réorganisations du travail (pour les agents d'entretien à Rennes par exemple « *pour les agents d'entretien en particulier, bon ben l'égalité il n'y en avait pas trop, puisque, il y avait quand même des horaires atypiques ...* »),
- la persistance de stéréotypes intériorisés aussi par les agents féminins « *moi je vois plus une femme faire l'entretien qu'un homme* » « *Aujourd'hui nous sommes cinq assistantes d'élus. S'il y avait eu des assistants d'élus, je pense qu'ils auraient eu plus de crédibilité que nous. C'est un sentiment. Etant une jeune femme, mes débuts n'ont pas été faciles. Certains élus nous présentent davantage comme leur pom-pom girl que comme leur assistante* » « *Quand on a des votes à l'Assemblée, le président appelle systématiquement des femmes pour le dépouillement et le secrétariat de vote. C'est par des actes comme celui-ci que l'on peut décrédibiliser la démarche* »,
- la menace ressentie par certains agents hommes face à ces dispositifs : « *à l'occasion de cette réunion, il y a eu des discours féministes, ce qui me gênait un petit peu. C'est toujours l'égalité hommes-femmes au bénéfice des femmes ...* »,
- les bénéfices perçus d'une plus grande mixité : « *le fait de faire appel à une femme dans une organisation peut permettre de bousculer cette organisation ... Elle peut être un élément favorisant le changement parmi les hommes et vice-versa.* »,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et les interruptions liées à la maternité : « *la collectivité permet d'avoir une vie équilibrée ... Néanmoins, les catégories C ne sont pas reconnues ...il n'y avait plus de bureaux disponibles ... om m'a attribué un bureau dans un couloir, en pente. Les conditions de travail étaient donc difficiles surtout que ma grossesse débutait ...* ». « *En cas d'absence sur un congé parental long, nous sommes désavantagées en termes de bonification et d'avancement.* » « *Une non titulaire, avant de faire un bébé, elle va réfléchir ... Elle diffère pour ne pas perdre son poste* »,
- le déséquilibre entre les filières, le régime indemnitaire : « *le régime indemnitaire et celui de l'avancement est nettement avantageux dans la filière technique* » « *il y a des primes que l'on n'a pas en tant qu'agent administratif par rapport aux agents techniques* ».

Si l'on fait l'exercice quelque peu caricatural de se glisser dans la peau du chargé de mission égalité au sein d'une collectivité, on pressent qu'alors même qu'il porte une orientation forte de l'élu, les alliances qu'il doit développer n'ont rien d'évident. **Les agents féminins ne constituent pas des alliées naturelles**, parce qu'elles ont intériorisé des représentations stéréotypées et/ou parce que les changements dans l'organisation du travail induits par les dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'entraînent pas leur adhésion, comme à Lyon par exemple s'agissant des personnels travaillant dans les écoles. Bien que cela ne soit que très peu verbalisé dans les entretiens, il semble légitime de formuler l'hypothèse que certains agents masculins appréhendent les dispositifs d'égalité entre les femmes et les hommes comme des actions de rééquilibrage en faveur des femmes, et par conséquent en leur défaveur. **La position centrale du DGS et du DGARH dans l'impulsion et le pilotage d'une politique d'égalité professionnelle fragilise la pérennité des dispositifs, qui reposent sur quelques acteurs clés au sein de l'organisation.** Les schémas observés à Lyon, en Picardie et à Rennes le démontrent.

En outre, le contexte dans lequel s'inscrit la démarche égalité entre les femmes et les hommes n'est pas neutre : est-elle intégrée dans une politique plus large en faveur de la diversité ? Est-elle incluse dans une politique d'égalité des chances à destination des habitants sur le territoire de la collectivité ? Cela conditionne les moyens alloués, les priorités de l'agenda, les éventuelles tensions entre des objectifs en apparence convergents mais parfois aussi concurrents.

2.5 L'IDENTITE D'UNE POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR RAPPORT AUX AUTRES POLITIQUES : UNE CONCURRENCE STRUCTURELLE DES CAUSES ?

L'intuition qu'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes existerait de façon clairement identifiée et structurée au sein des collectivités locales ne résiste pas à l'examen empirique. A l'exception de Rennes qui a fait le choix très affirmé d'une politique interne visible et lisible, les trois autres collectivités présentent des niveaux divers de transversalité et d'intégration de cette politique : inscription dans une politique diversité plus large (handicap, seniors, origines ethniques) et/ou pilotage conjoint avec une politique externe sur les territoires à destination des populations (droits des femmes, diversité).

Ces différentes configurations posent la question des ressources affectées (dédiées ou non), de la prééminence de certains enjeux sur d'autres (handicap versus égalité entre les femmes et les hommes, politique d'égalité professionnelle en interne versus politiques pour les administrés) et de l'efficacité de la politique menée.

S'il convient d'éviter toute généralisation hâtive sur ces questions, la mission a néanmoins pu observer :

- qu'une politique externe peut mobiliser l'ensemble des ressources au détriment de l'interne (cf. Conseil Général du Val D'Oise) ;
- qu'une politique très intégrée comme à Lyon (ensemble du champ diversité en interne et en externe) peut à la fois favoriser l'appropriation des acteurs mais également ralentir considérablement les processus en raison du caractère très identitaire des politiques menées et de la concurrence structurelle des causes qu'il engendre ;
- qu'une politique très identifiée égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rennes), moins dispersée semble plus opérationnelle.

A Rennes, une référente de la mission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été désignée au sein de la DGRH avec pour mission l'élaboration de plans d'action, la promotion, la communication, le suivi, et l'évaluation. La démarche est fondée sur le dialogue social. Toutefois, à la genèse, les organisations syndicales n'étaient pas très convaincues. Leur implication est plus forte depuis 2008. La démarche égalité entre les femmes et les hommes interne est identifiée et visible en tant que telle. Elle n'apparaît pas en écho à une politique menée sur le territoire ou de la lutte contre les discriminations. *« Je ne suis pas favorable à ce que l'égalité hommes-femmes soit comprise dans la promotion de la diversité. Ce sont deux sujets différents. Je pense qu'à Rennes nous faisons des choses très intéressantes sur la diversité. Mais je préfère de loin que l'on soit sur une politique d'égalité professionnelle hommes-femmes, au travers d'une politique bien circonscrite, bien claire et à côté une politique de lutte contre les discriminations qui soit tout aussi claire et distincte. Je trouve que ce sont deux politiques très nobles à construire et je considère que sur le plan de l'efficacité, il faut les construire toutes les deux en étant différenciées. ».*

A Lyon, la démarche est très différente : l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des axes d'une politique en faveur de la diversité sur les territoires et en interne au niveau de la gestion des ressources humaines de la ville.

En effet, c'est avant tout dans un projet politique pour le territoire qu'émerge la question de l'égalité des chances et d'une politique de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce n'est que dans un deuxième temps que la collectivité s'interroge sur ses pratiques professionnelles et ses dispositifs RH. A ce stade, c'est l'ensemble de la problématique diversité qui est embrassée par la ville (égalité entre les femmes et les hommes, handicap, quartiers) et qui s'incarne dans le label diversité.

Avec la signature de la charte européenne, l'égalité entre les femmes et les hommes est envisagée dans toutes ses dimensions : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les agents de la ville mais aussi égalité d'accès au service public pour les femmes et les hommes du territoire. *« C'est la mise en place d'une politique transversale au sein d'une collectivité. Cela touche tous les secteurs de la ville. » « Si*

on travaille sur les discriminations, c'est bien de les intégrer toutes, ça me choquerait que l'on dise que l'égalité HF est supérieure aux autres, je suis révolté contre les injustices, il n'y en a pas de plus petites que d'autres ». Ce contexte de prise en compte très intégrée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pose la question de la visibilité de la thématique incluse dans l'ensemble du champ diversité, interne et externe. « Il y a une difficulté d'articulation et de hiérarchie. Mais toutes les discriminations ont les mêmes ressorts. La population des femmes est plus importante en nombre que les autres discriminations. Comment articuler ? Comment s'en sort-on ? Thérèse Rabatel est très attachée à avoir une visibilité politique de cette question. Qu'une parole spécifique hommes-femmes soit articulée aux discriminations. On a envie de créer de la cohérence. L'idée c'est de faire émerger une prise de conscience. Ce n'est pas tout à fait les mêmes outils (données sexuées), mais les rapports de domination sont de même ressort. ».

Au-delà de la visibilité, voire de la lisibilité d'un dispositif égalité entre les femmes et les hommes imbriqué dans un champ plus vaste diversité à vocation interne et externe, certaines personnes interviewées évoquent une « concurrence structurelle des causes ». « Ces questions nous ont posé des gros problèmes pour agir. Il y a cette peur de la dissolution, illustrée dans les divergences entre l'adjointe aux droits des citoyens et l'adjointe à l'égalité hommes-femmes. Il y a une vraie guerre des causes. Le féministe peut devenir raciste. Il faut travailler sur l'universalité. Au départ l'adjointe à l'égalité hommes-femmes a voulu me virer pour ça !!!! ». « C'est un débat très identitaire et très politique ».

Cette question s'illustre dans les propos d'un agent rencontré : « la discrimination positive pour les handicapés (paiement de leur mutuelle, chèques vacances supplémentaires ...), ce sont uniquement des mesures financières pour les inciter à se déclarer ... Et que fait-on pour les jeunes des quartiers qui connaissent un taux de chômage de 40% ? ».

Le cas du Val D'Oise est particulier : le département s'engage sur la lutte contre les violences faites aux femmes sur son territoire particulièrement concerné par cette question. « Le président du CG a voulu qu'on regarde un petit plus cette question-là ... C'est vrai que nous on n'a pas pris forcément la dimension interne ... ». Même si un début de prise de conscience s'opère avec le recrutement d'une DGA aux affaires sociales, première femme parmi les 5 DGA, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes répond essentiellement à des enjeux de territoires, avec des actions dédiées à l'externe. Quelques actions ont été menées en interne, sans pour autant constituer une réelle politique de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. « Aucune étude approfondie n'a été jamais été réalisée sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au Conseil Général du Val D'Oise ».

En Picardie, le point de départ est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, problématique portée par le président du conseil régional et la directrice générale des services. L'obtention du label égalité identifie clairement la politique menée dans ce domaine et vient confirmer la dynamique sur ce sujet. Une chargée de mission égalité est spécifiquement recrutée. Suite à diverses réorganisations (élections, départ de la DGS), l'absence de portage politique et administratif va porter un coup d'arrêt progressif à cette promotion. Aujourd'hui, cette politique n'a plus d'identité spécifique et est insérée dans la politique de promotion de réussite éducative et de l'égalité des chances.

2.6 COMMUNIQUER POUR SENSIBILISER

2.6.1 DES ACTIONS DE COMMUNICATION QUI SEMBLENT AVOIR EU PEU D'IMPACT SUR LES AGENTS

Selon leur taille, les organisations visitées présentent dans leur organigramme une direction de la communication, un service communication, une mission communication ou un référent... Le tableau ci-dessous présente, pour chaque collectivité étudiée, l'organisation de leurs ressources.

Collectivités	Organisation de la communication
Ville de Rennes	direction générale de l'information et de la communication
Ville de Lyon	service communication externe (rattaché au cabinet du maire) service communication interne (au sein de la direction des ressources humaines)
Conseil Général du Val d'Oise	direction de la communication
Conseil Régional de Picardie	direction de la communication externe mission communication interne

Les collectivités territoriales utilisent des outils pour communiquer comme les journaux internes/externes, les lettres aux personnels/administrés, des sites intranet/internet, des messageries électroniques.... La mobilisation de moyens humains et techniques, la mise en place d'outils spécifiques de communication montrent que les organisations ont bien compris la nécessité et les enjeux de communiquer avec leurs personnels et administrés.

Pour des collectivités qui souhaitent animer une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il paraît donc indispensable d'élaborer une stratégie de communication à hauteur des enjeux de cette démarche.

LES MOYENS MIS EN ŒUVRE PAR LES COLLECTIVITES POUR COMMUNIQUER

Les collectivités étudiées ont toutes développé des outils pour communiquer avec leurs personnels. Ces outils, déjà implantés avant la mise en œuvre de la démarche égalité professionnelle, devraient pouvoir servir aujourd'hui à promouvoir cette politique.

Ainsi, la ville de Rennes diffuse plusieurs publications à savoir, un magazine mensuel appelé le « RH Info », un bimensuel intitulé « liaison RH », un journal baptisé « interligne ». Sur ces supports, le label égalité semble avoir été repéré par les agents pour deux d'entre eux : le « liaison RH » et le « RH info ». Au conseil Général du Val d'Oise, il a été indiqué qu'un guide du manager, « manager dans le Val d'Oise » a été élaboré. Ce guide reprend les valeurs managériales de l'institution concernant le recrutement et le management quotidien. Il *« ne laisse absolument pas la place à un mode de management qui serait inégalitaire, qui serait discriminant »*. D'autre part, un journal interne est distribué aux employés, ainsi que d'autres documents traitant de sujets précis comme la synthèse du bilan social. Les agents de la ville de Lyon, eux, ont mis en avant les tableaux d'affichage en plus des autres supports.

Enfin, au-delà des outils élaborés, les collectivités, via les responsables d'équipes, organisent des réunions de services, des assemblées générales et autres moments privilégiés pour faire passer des messages importants et échanger sur les démarches et projets entrepris. En ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour communiquer en externe, les données recueillies sont moins riches. En effet, seule la ville de Rennes a indiqué qu'elle avait élaboré une plaquette concernant la « réorganisation du travail des agents

de propreté des locaux ». Les autres collectivités n'ont pas précisé les dispositifs en place pour diffuser les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.

Lors des entretiens, il n'a pas été demandé spécifiquement, pour chacun des supports, s'ils permettaient de promouvoir les initiatives développées par les organisations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cependant, il est possible de se rendre compte, par l'intermédiaire du ressenti des personnels, si ces outils ont été utilisés pour communiquer sur le sujet et si la communication fut efficace.

QUELLES SONT LES ACTIONS DE COMMUNICATION ENTREPRISES PAR LES COLLECTIVITES POUR PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ?

Lorsque la question a été posée aux personnels de savoir si les collectivités avaient mis en œuvre des campagnes ou plus modestement des actions de communication, peu d'agents ont su relater des faits précis. Seront présentés, dans un premier temps, les témoignages des personnels qui élaborent des messages diffusés aux agents, puis dans un deuxième temps, les propos des agents recevant ces informations.

Le constat peut être fait, à la lumière des éléments transmis par les agents interrogés, que peu d'actions de communication spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semblent être mises en place dans les collectivités. Il paraît assez étonnant que des collectivités concernées, motrices, précurseurs concernant la promotion de l'égalité professionnelle n'aient pas valorisé leur travail en mettant en place des actions de communication ? Constat d'autant plus étonnant de la part des deux collectivités ayant obtenu le label égalité. L'organisme AFNOR indique bien que le critère « sensibiliser les dirigeants, les salariés ainsi que leurs représentants et mener des actions de communication interne pour promouvoir la mixité et l'égalité » est obligatoire³⁰.

En effet, à la question « De quelle manière communiquez-vous sur l'égalité professionnelle ? », les personnels ne répondent pas de manière très précise. « *On ne communique pas énormément là-dessus (en parlant de l'EPHF), en fait je crois que c'est noyé plus largement dans un ensemble de politiques et sur nos valeurs managériales* ».

Malgré un questionnement plus précis sur le type d'outils utilisés, certains des acteurs de la communication semblent catégoriques. Par exemple, en demandant s'il existe des outils de communication au sein de l'organisation (concernant l'EPHF), l'agent interrogé répondra : « *je n'en ai pas connaissance !* »

Une précision est à apporter. En effet, cet agent fait partie de la communication externe de la collectivité. Le dispositif censé relayer la politique égalité professionnelle au sein de cette organisation est déployé au sein du département communication interne. Cependant, on pourrait imaginer que ces deux services travaillent en collaboration étroite pour assurer une cohérence des informations diffusées. L'agent expliquera que le service communication externe suit les consignes du service communication interne. Il lui a été demandé s'il savait que sa collectivité était une des premières à avoir eu le label « égalité » décerné par l'AFNOR ?, il répondra : « *(sous-entendu : non). Je pense que c'est parce que l'on travaille dans un environnement assez partialisé, cloisonné, et je pense que ces informations-là doivent surtout circuler au niveau de la com interne, qui va communiquer aux agents.* »

Lui-même étant agent de cette collectivité, la mission communication interne ne semble pas avoir su déployer les moyens nécessaires pour s'assurer que l'information ait été diffusée de manière efficace.

In fine, les acteurs de la communication n'ont pas su, au cours des entretiens, retransmettre les différents messages passés et les différents outils utilisés. Les « personnels récepteurs » ont, pour certains, restitué ce qu'ils ont retenu des messages et de leurs fréquences ou intensités diffusés par l'organisation.

Si les outils de communication existent et sont connus dans les collectivités, les agents n'y ont pas forcément trouvé de messages qui les ont marqués de manière pérenne concernant la promotion de l'égalité professionnelle.

³⁰ : FERRO-VALLE Elisabeth. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Comprendre et agir. Afnor Editions. 2009. 181p

Concernant les supports sur lesquels peuvent être diffusées les actions pour promouvoir l'égalité professionnelle, les éléments indiqués par les agents ne sont pas très précis. Ils connaissent les outils utilisés par l'organisation, mais ne savent pas restituer les messages concernant l'égalité professionnelle.

« Sur l'intranet, il y a des choses sur l'égalité professionnelle, mais je ne vais pas les consulter ».

« Ici je suis dans ma bulle, on est loin de l'hôtel de ville. Il y a l'intranet et le tableau d'affichage...mais je n'ai pas trop d'idées sur l'égalité homme femme. »

« On a un certain nombre de communications, après ce dont je ne suis pas convaincue aujourd'hui c'est que c'est forcément l'élément disons « c'est pour favoriser l'égalité » [...] j'ai envie de dire : l'affichage égalité, il n'est pas associé à chaque fois. »

Et lorsque le management est abordé afin de savoir si la promotion de l'égalité professionnelle est partagée par les cadres et relayée aux agents, le constat semble clair : ce n'est pas un sujet qui semble être évoqué régulièrement ou alors identifié comme tel lorsqu'il est partagé. Lorsque la mission a demandé aux personnels si leur hiérarchie leur parlait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ils répondent par la négative.

Après avoir mis l'accent sur la communication interne, voyons quel impact a eu la stratégie de communication externe auprès des personnels.

Peu d'actions de communication externe nous ont été rapportées, seul un agent de la ville de Rennes a pu être témoin du rayonnement dont bénéficie la collectivité concernant son engagement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est aisé de comprendre que si les collectivités ne se sentent pas assez prêtes sur le sujet, il semble délicat de mener des actions de communication qui seraient susceptibles de ne pas être comprises, voire même de dévaloriser le travail effectué.

Par la communication externe, les collectivités peuvent, via la promotion de l'égalité professionnelle et des actions menées, valoriser leur image, afficher leurs valeurs, montrer leur dynamisme sur des sujets concernant tous les citoyens, être en cohérence avec la politique menée sur territoire... Il serait donc naturel de penser que des messages aient été diffusés pour informer les administrés, les futurs recrutés.

« Il y a des gens qui sont venus des autres villes justement... donc c'est moi qui leur expliquais les nouveaux horaires. J'avais eu des interviews aussi pour expliquer ce que j'en pense [...] »

Si demain, vous étiez à la tête de la région Picardie 1^{ère} région de France à être labellisée « égalité », ne feriez-vous pas de communication ?

« Cela me semble étonnant qu'il n'y ait pas eu de communication faite la dessus. Alors j'imagine, qu'effectivement je communiquerai là-dessus, c'est énorme. Certainement, il y a eu un communiqué de presse qui a été diffusé. »

Ces deux témoignages étant issus des collectivités détentrices du label égalité, la précision suivante est faite : l'organisme AFNOR indique que le critère « mener des actions de communication externes en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité » est optionnel.³¹

AU-DELÀ DE LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE PAS TOUJOURS EFFICACE, LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ONT-ELLES MARQUE LES AGENTS ?

Une majorité d'agents, même s'ils n'ont pas connaissance d'actions spécifiques de communication promouvant l'égalité professionnelle, identifient les dispositions relatives à la démarche et sont tout de même conscients des évolutions. Ils constatent que des facilités leur sont offertes, que la composition des équipes commence à changer. Ils n'ont pas forcément fait le lien entre l'égalité professionnelle et les mesures prises et les attribueraient plutôt à l'amélioration des conditions de travail en général.

Sont présentés ci-dessous les témoignages des personnels qui n'ont pas été à l'origine des dispositifs déployés par les collectivités, car comme cela sera présenté en aval au 2.10, les collectivités choisies ont bien pris des initiatives et développé des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Les personnels

³¹ : FERRO-VALLE Elisabeth. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Comprendre et agir. Afnor Editions. 2009. 181p

interrogés qui ont été moteurs dans la mise œuvre d'actions ou de plan d'actions évidemment ont su restituer les avancées des organisations.

A la question : « pouvez-vous nous citer des actions mises en œuvre dans votre collectivité ? », il y a les agents qui ne sont pas au fait des dispositions en place.

« Heu... non là comme ça, je ne peux pas vous citer une action de la mairie en matière d'égalité professionnelle, à part la mixité des jardiniers. »

« Au niveau de la ville, j'ai le sentiment que des efforts sont faits. Je constate qu'il y a quand même une vraie diversité/mixité, mais je n'ai pas d'idée sur les actions. »

Mais d'autres ont connaissance des possibilités qui leur sont offertes et des avancées de leur collectivité concernant l'égalité professionnelle :

« On remarque depuis quelques années un effort d'embauche pour équilibrer les hommes et les femmes. »

« En matière d'actions favorisant l'égalité professionnelle dans ma collectivité, je sais qu'il y a la crèche puisque j'ai moi-même pu en bénéficier, il y a également le comité d'entreprise, l'absence de réunion tardives... »

« L'égalité professionnelle hommes-femmes, c'est un sujet plus présent. Je suis dans un secteur masculin. Y voir arriver des femmes, ce n'est plus étonnant mais c'est encore remarquable et remarqué. [...] J'ai l'impression que ça évolue. Les évolutions techniques favorisent l'arrivée des femmes. Les outils sont plus légers... On arrive à croiser des femmes peintres par exemple. »

Enfin, certains agents ont bénéficié des mesures en faveur de l'égalité professionnelle sans avoir identifié qu'elles y étaient liées.

« Non mais effectivement, je vois bien ce que peut toucher l'égalité professionnelle, pour permettre à chacun de travailler ou d'élever ses enfants. Donc oui c'est abstrait pour moi parce que je ne n'avais pas associé ces dispositifs et donc du coup, je me rends compte qu'à priori cela fait des années que j'en bénéficie. Donc cela ne sert pas qu'aux femmes... et donc bah oui, j'en ai bénéficié sans le savoir. »

LA COMMUNICATION: OUTIL POUR RELAYER LA DEMARCHE OU SUPPORT CONTRE-PRODUCTIF VEHICULANT DES STEREOTYPES DE GENRE?

La mission a pu constater que certains messages diffusés allaient à l'encontre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en véhiculant des stéréotypes de genre.

Un deuxième enjeu apparaît ici. Au-delà de l'idée que la communication doit servir la cause première, encore faut-il ne pas déconstruire le travail réalisé. Ce point est d'autant plus important que pour faire comprendre la démarche aux personnels et les faire adhérer, le temps d'acculturation est long. Cette période est donc très sensible et la vigilance des communicants doit être accrue afin de traquer les messages contraires à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les techniques utilisées pour communiquer avec les personnels peuvent véhiculer des stéréotypes de genre qui nuisent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« [...] mais c'est notamment au niveau de la com interne où moi j'ai poussé une gueulante il n'y a pas très longtemps, dans notre journal interne, on a une petite rubrique sur vos passions, donc un agent qui explique chaque mois ses passions et deux fois de suite on a eu Mme qui est passionnée par le tricot et Mme qui est passionnée par le patchwork ou je ne sais quoi ! Et là toute mon équipe, on a poussé une gueulante : et Mme qui est passionnée par la vaisselle c'est pour le mois prochain ? »

Il semble donc nécessaire au-delà des messages directement liés à la thématique, de contrôler les autres messages pour s'assurer qu'ils ne viennent pas à l'encontre de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les supports de communication comme ceux cités en introduction de cette partie sont bien évidemment concernés, mais également les autres supports à l'attention des agents. Peuvent être cités en exemple : les fiches de postes, les annonces de recrutements, les marchés publics, les courriers, les notes....

2.6.2 EN MATIERE DE FORMATION À L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, EN PLUS D'ETRE CONFRONTES À UN EVENTAIL D'OFFRES ASSEZ PAUVRE, VOIRE INEXISTANT, LES PLANS DE FORMATION VALIDES NE SONT PAS REALISES

Il a été donné à la mission de faire deux constats :

- **les offres de formation**, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, proposées par des organismes de formation de la Fonction Publique Territoriale **sont inexistantes** ;
- **les plans de formation**, intégrant des actions de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **ne sont pas suffisamment ou pas du tout respectés**.

La formation est un droit reconnu à l'ensemble des fonctionnaires ainsi qu'aux agents non titulaires. La loi du 12 juillet 1984, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, et la loi du 19 février 2007, relative à la fonction publique territoriale, encadrent sa mise en œuvre. Les collectivités consacrent en moyenne 3% de leur masse salariale à la formation.

La formation professionnelle au sein de la fonction publique territoriale comprend la formation d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels ... En conséquence, il aurait été logique de trouver une abondante offre de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CONSTATS RE-CONNUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Evelyne Boscheron, président à l'époque la formation spécialisée n°5, a présenté le 21 décembre 2005 en séance plénière du CSFPT, un rapport qui précisait que « *le constat est connu. Les disparités sont repérées. Les causes sont identifiées [...]* »³². Le rapport reprenait 40 propositions d'action et plus particulièrement 3 propositions ayant pour objectif de « *former* », dont la proposition n°21 : « *Proposer une offre de formations à l'égalité professionnelle femmes hommes dans la FPT* ». Le 7 mars 2011, la députée de Seine Maritime, Françoise Guégot a, à son tour, remis un rapport « *L'égalité professionnelle homme – femme dans la fonction publique* » au Président de la République. Estimant elle aussi que « *l'égalité professionnelle doit devenir un enjeu pour l'ensemble de la fonction publique* », la députée juge nécessaire de sensibiliser les agents à travers des formations, que ce soit en terme de formation initiale, dans les écoles du service public, ou en terme de formation continue puisqu'« *une politique [...] de sensibilisation à installer sur la durée revient comme une évidence* »³³.

DES PLANS DE FORMATION NON RESPECTES

Nos premières observations ont été faites d'après le dernier audit AFNOR de décembre 2009 dans le cadre du label « égalité professionnelle » sollicité par le conseil régional de Picardie. A l'époque et à l'issue de la mesure réalisée par AFNOR, le niveau du critère obligatoire d'attribution n°2, « *sensibiliser les dirigeants, les agents et leurs représentants* », avait été évalué comme « *point à améliorer* ». Deux ans plus tard, quelques entretiens réalisés dans le cadre de notre mission nous ont permis de prendre la mesure de la situation au travers de regards convergents d'agents. Mme MS, catégorie B, estime que « *toute information étant bonne à prendre, j'apprécierais d'être sensibilisée sur le sujet de l'égalité professionnelle hommes/femmes* » et précise qu'à l'occasion de ses « *différentes formations au CNFPT, je n'ai jamais été sensibilisée sur la question égalité professionnelle* ». M. SA, catégorie B, indique qu'il n'a « *jamais participé à des formations sur le sujet de l'égalité professionnelle !* » et ce avant de nous poser la question suivante : « *Mais en fait cela englobe quoi l'égalité professionnelle? En matière d'égalité professionnelle, je n'ai pas*

³² BOSCHERON, Evelyne, *Liberté Inégalité Fraternité : Intégrer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale*, 2005, page 16.

³³ GUEGOT, Françoise, *L'égalité professionnelle homme : femme dans la fonction publique*, 2011, page 29.

eu de formation particulière. Je me suis auto-formée grâce à l'intranet » nous précise Mme CG, catégorie C. De plus, nous avons constaté que les données chiffrées telles que le nombre d'actions de formation réalisées, le nombre et les caractéristiques des personnes y ayant participé, les contenus pédagogiques dispensés, la répartition en fonction du sexe, ... n'ont pas été enregistrés et sont difficiles, voire impossibles à réunir à très court terme. En ce qui concerne le conseil régional de Picardie, quelques éléments recueillis nous permettent de prendre connaissance et conscience du travail réalisé, en matière de formation portant sur l'égalité professionnelle, et surtout sur la tâche à venir. En effet, depuis 2008, 3 soirées de formation ont été réalisées au conseil régional de Picardie et 30 élus ont été sensibilisés par le CNFPT, là où on en attendait plus du double. Depuis, l'assemblée a vu une partie de ses conseillers renouvelés sans qu'aucun ne soit formé. Sur 2735 agents, environ 50 agents ont été formés. Les agents faisant partie de l'équipe projet en charge de l'élaboration du « référentiel managérial », devant intégrer et prendre en compte l'égalité professionnelle, n'ont pas tous été formés sur ce thème. Enfin, aucune formation n'a été réalisée, en matière d'égalité professionnelle, en 2010, en 2011, ni sur les 2 premiers mois de cette année 2012. Quant à Mme CP, catégorie A, elle ajoute que *« si au niveau des grandes administrations, à l'ENA ou au CNFPT par exemple, il n'y a pas de formations spécifiques ou sensibilisation, les agents ainsi que leurs hiérarchies ne seront pas sensibilisés au fait de prendre en compte ce sujet et continueront leurs quolibets à l'occasion des réunions »*.

DES OFFRES DE FORMATION INEXISTANTES PRINCIPALEMENT AU CNFPT ET A L'INET

En effet, à ce jour le CNFPT s'engage auprès des collectivités en faveur de grandes causes d'intérêt général, comme la lutte contre les discriminations, mais rien spécifiquement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'agent MOS nous le confirme en ayant conscience que *« le CNFPT pourrait porter un programme de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme il le fait déjà assez efficacement sur la promotion de la diversité »*. Pourtant, la formation s'impose comme une action vitale essentielle intégrant entre autres l'éducation, l'instruction ou l'enseignement. La formation *« renvoie à un processus unificateur de mise ensemble, en sens, [...] d'intégration, de totalisation, de globalisation, [...] c'est-à-dire de création par réunion d'éléments »*³⁴. Au sein de la fonction publique territoriale, la grande majorité des agents n'aurait donc jamais été sensibilisée et/ou formée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En conséquence, les agents n'ont pas un avis toujours éclairé et mûr à ce sujet ainsi que sur l'ensemble des outils qui pourraient être mis en œuvre afin d'œuvrer davantage et plus efficacement en matière d'égalité professionnelle.

2.7 LE BUDGET A PREVOIR EST-IL UN VERITABLE FREIN OU UN ARGUMENT PRETEXTE POUR NE PAS INITIER LA DEMARCHE ?

Toutes les collectivités rencontrées ont évoqué le budget alloué à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles n'ont pas été très précises ni détaillées quant à la répartition des enveloppes attribuées et le coût des différentes mesures. Cependant, la mission a pu collecter des données qui permettent de comprendre en quoi le budget est ou non un frein au projet et quel peut être son ordre de grandeur.

2.7.1 DEUX PRE-REQUIS : DEFINIR QUEL BUDGET ALLOUER AU PROJET, DECOMPOSER L'ENVELOPPE EN FONCTION DE LA STRATEGIE ADOPTEE.

Certaines collectivités pensent que les moyens à mobiliser pour animer une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont trop importants vu le contexte économique. Ce à quoi d'autres acteurs leur répondent qu'il ne s'agit que d'un prétexte à l'immobilisme. Toutes sont finalement d'accord sur un point, on ne peut pas initier une telle démarche sans prévoir un budget.

Afin de traduire la volonté de la collectivité de mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle, celle-ci doit déterminer quelle enveloppe budgétaire elle souhaite attribuer au projet et pour quels objectifs. Un cadre d'une des quatre administrations indique la nécessité impérieuse de fixer un budget pour s'assurer

³⁴ PINEAU, Gaston, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, 2e édition, Nathan Université, Baume-les-Dames, édition Bertrand Dreyfuss, 2002, page 459.

de la viabilité du projet. *« Depuis que je suis là, j'ai une enveloppe...donc une traduction budgétaire à une volonté politique sans quoi toute volonté politique qui n'est pas traduite dans le budget reste à des vœux pieux, c'est évident ! »* Effectivement, sans moyen, il sera difficile de déployer les mesures, notamment les mesures phares, comme l'alignement des régimes indemnitaires, ou le passage de postes à temps non complet à des postes à temps complet.

Ainsi la ville de Rennes prévoit une enveloppe annuelle de 400 000€, le conseil régional de Picardie quant à lui avait attribué une enveloppe de 100 000€. La ville de Lyon a également une enveloppe dédiée dont la mission ne connaît pas le montant. Par contre, le Conseil général du Val d'Oise n'a prévu aucune enveloppe budgétaire et ne souhaite a priori pas en allouer une. *« Je crois que ce qui est intéressant, c'est de revenir sur la notation que le DGS a mis sur la note que nous lui avons transmis : pouvons-nous imaginer d'autres mesures, évidemment si possible à coût nul ? ».*

Sur les quatre collectivités étudiées, celles qui sont le plus investies et qui sont le plus en avance ont toutes dégagé des moyens financiers.

Pourtant, la tentation est forte, **vu le contexte actuel de raréfaction de l'argent public**, de vouloir initier cette politique sans dépenser plus. Les collectivités tentent donc de travailler à moyens constants.

« La question ce n'est pas le thème lui-même, la question c'est comment travailler sur cette question d'égalité hommes-femmes, dans le cadre très particulier qui est le nôtre, c'est-à-dire un cadre financier extrêmement contraint... Pour ne pas dire extrêmement difficile ! ».

Pour pallier ce manque de ressources, les collectivités qui ont choisi récemment de mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme celles qui poursuivent la démarche, le font quand elles le peuvent en redéployant certaines lignes budgétaires. Ainsi la ville de Rennes a choisi de geler les salaires, ce qui lui permet de dégager l'enveloppe nécessaire à la promotion de l'égalité professionnelle, et la ville de Lyon déploie son plan d'action à moyens constants (sauf pour les politiques de rattrapage et d'équilibrage budgétaire).

Ces méthodes rendent possible l'allocation d'une enveloppe sans alourdir le budget général. Il s'agit donc bien de prioriser, avec l'exécutif, les axes à travailler, les objectifs à atteindre lors du débat d'orientation budgétaire.

Enfin, la question du budget est également un argument facilement avancé pour retarder ou ne pas initier les réflexions nécessaires à l'architecture du projet.

« La question du coût est un artifice pour dire qu'on ne fait rien. Il faut faire avec les mêmes moyens mais autrement. Il y a la technostructure pour piloter mais c'est de l'engineering. »

Mme Françoise Milewski précise que *« sur la question du coût de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, il faut distinguer ce qui relève de l'organisation du travail et qui souvent ne coûte rien ou bien certaines mesures liées à l'accès des femmes aux fonctions supérieures qui ne coûtent rien non plus de la question des salaires à court terme. »*

Certaines actions mises en œuvre dans les collectivités étudiées peuvent être déployées sans augmentation directe des coûts :

- Définir, et choisir les indicateurs qui permettront soit de poser un diagnostic, soit de suivre les performances des plans d'actions, soit d'évaluer le plan d'action (Ville de Rennes) ;
- Revoir les procédures de recrutement, la rédaction des fiches de postes et les autres écrits du service. (Conseil général du Val d'Oise) ;
- Mettre en œuvre des actions qui favorisent l'égalité professionnelle par l'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des agents comme l'aménagement du temps de travail (toutes les collectivités).

Pour autant, certaines autres dispositions, selon les choix des collectivités, peuvent nécessiter la mobilisation directe de ressources financières :

- S'engager dans une démarche de labellisation (Conseil régional de Picardie, Ville de Rennes),
- Recourir à un cabinet d'audit afin d'effectuer l'état des lieux et des préconisations (Ville de Lyon),

- Mettre en œuvre des politiques de rattrapage indemnitaire, de passage de postes à temps non complet à des postes à temps complet (Ville de Rennes),
- Construire une crèche ou louer des places de crèche (Conseil régional de Picardie, Conseil général du Val d'Oise).

En travaillant avec les moyens de la collectivité, Il serait donc possible de mettre en œuvre une politique de promotion de l'égalité professionnelle à un coût plus raisonnable et supportable. Pourtant, nous avons vu plus haut que les enveloppes allouées étaient non négligeables et que les organisations qui ne s'étaient pas engagées dans cette démarche, l'ont fait en partie pour des raisons financières.

2.7.2 LE STATUT, CAUSE PREMIERE DES ENVELOPPES BUDGETAIRES IMPORTANTES DEDIEES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le statut ne protège pas des inégalités salariales. Les différences de traitement entre les filières sont une réalité. Mener une politique volontariste de rattrapage salarial nécessite des moyens financiers que les collectivités ne peuvent pas toujours déployer.

De manière générale, lorsqu'il est dit que l'égalité professionnelle coûte cher, c'est qu'il est vite fait référence à l'égalité salariale. Puisque la fonction publique territoriale est dotée d'un statut égalitaire, pourquoi, alors, parler d'égalité salariale ? Les propos des « professionnels du statut », illustrent le fait que celui-ci ne protège pas des inégalités.

*« Le statut de la fonction publique avec les lois, les règlements et après tout : les lois et les règlements : ils ne sont pas inégalitaires ou alors il y a un principe qui nous a échappé. En tout cas, le législateur s'est fourvoyé. Pour autant, il faut passer cet à priori là [...] pour passer au fait **qu'il est inégalitaire**. Est-ce qu'il recèle en soi des inégalités profondes ? Je ne sais pas, en tout cas : il ne corrige pas, il n'est pas un élément correctif. »*

*« **Aligner les statuts va coûter très cher** et les sous, on ne les a pas. »*

Plusieurs personnes interrogées nous ont confirmé ce point, notamment en ce qui concerne le régime indemnitaire où les agents de la filière technique bénéficient d'un régime plus avantageux que les agents des filières administrative ou sociale. La mission n'a pas pu recueillir d'informations précises et chiffrées pour pouvoir illustrer les propos suivants.

« Le régime indemnitaire et celui de l'avancement est nettement avantageux dans la filière technique. »

*« Sur le plan indemnitaire [...] le DGS [...] considère que c'est une mesure d'égalité professionnelle que de faire en sorte qu'il y ait un **rattrapage** ; alors on ne va pas rattraper complètement parce **qu'il y a un gap important entre les régimes indemnitaires techniciens et les régimes indemnitaires administratifs**. »*

« Nos puéricultrices, responsables de crèches : elles ont un régime indemnitaire qui est en deçà de tout le monde : les techniciens, les administratifs. »

Une autre mesure qui coûte cher est de transformer les postes à temps non complet en postes à temps complet. Ce fut une des actions phares de la ville de Rennes, qui avoue que si cela n'avait pas été fait en son temps, elle ne serait pas en mesure aujourd'hui de la mettre en œuvre.

« Effort considérable de fait pour transformer petit à petit les postes à temps non complet en postes à temps complet (pour les postes médico sociaux) même si sur le plan économique... un économiste pourrait vous dire c'est une aberration. [...] Ca ne serait pas pensable qu'aujourd'hui on soit capable de mettre 600-800, un million d'euros. Parce que c'est à peu près ce que ça nous a coûté quand même. Bon certes sur un ou deux exercices mais ça a fait élever la température de ce niveau là quand même, parce que c'était 170 personnes. »

2.7.3 L'INGENIOSITE DES COLLECTIVITES POUR REDUIRE LE COUT DE LA MISE EN OEUVRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE.

Les collectivités ont su trouver des idées et des moyens pour lancer des actions en limitant les coûts. Des recettes peuvent être mobilisées, des acteurs externes sollicités pour permettre à la collectivité de s'investir sur le sujet et mettre en œuvre des actions promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La ville de Rennes corrige maintenant les inégalités de manière plus douce et lissée dans le temps pour pouvoir supporter l'impact budgétaire. *« Ma mesure puéricultrice en 2011 c'est 12 000 euros, 12 000 euros en 2012 et sans doute 12 000 euros solde en 2013... Elles sont 30-35 environ. Donc on fait des choses, bon on ne déplace pas la lune [...] en l'espace de 2-3 ans on va rattraper le manque là entre leurs collègues femmes et hommes de la filière administrative. »*

Et puis selon les actions, des aides financières peuvent être sollicitées auprès de différentes entités comme la caisse d'allocation familiales par exemple. C'est le cas pour la crèche du conseil régional de Picardie. *« L'investissement hors taxes de la crèche doit s'établir à 1,8 millions € non compris le coût du bâtiment qui nous appartenait déjà ... des subventions d'investissement et de fonctionnement sous la forme d'un contrat enfant jeunesse ont également été octroyés par la CAF ... Les agents payent la prestation sociale unifiée en fonction de leurs revenus. »*

Le Val d'Oise utilise d'autres leviers pour faciliter la mise en œuvre d'une telle politique, via les associations subventionnées où la dimension égalité professionnelle peut être intégrée dans les conventions, des actions en sa faveur exigées en contrepartie d'aides financières versées dans le cadre du budget. Notons qu'il s'agit notamment de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire et pas uniquement de l'égalité professionnelle. *« Nous avons tout un tas de levier sur les structures que l'on finance ou que l'on cofinance pour les faire travailler sur ces questions d'égalité, de mixité, faire progresser sur ces questions-là. »*

Les collectivités savent être ingénieuses pour trouver des solutions lorsque les ressources viennent à manquer. Les partenaires des collectivités locales peuvent être une vraie ressource pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour fixer les objectifs et choisir les axes prioritaires en fonction du budget alloué, les collectivités devront tout d'abord établir un diagnostic. Les bilans sociaux peuvent être utilisés pour le poser et accélérer les prises de conscience concernant les inégalités au sein de la fonction publique territoriale.

2.8 ANALYSE DES DONNEES CHIFFREES ISSUES DES BILANS SOCIAUX TRANSMISES PAR LES COLLECTIVITES

Les quatre collectivités choisies nous ont fourni des éléments chiffrés³⁵. La ville de Lyon et le conseil général du Val d'Oise nous ont communiqué leur bilans sociaux, la ville de Rennes sa présentation du bilan social au comité technique paritaire. Le conseil régional de Picardie a transmis des données issues du bilan social. Beaucoup de données sont présentées dans les bilans sociaux. Dans le cadre de la commande du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, seules celles qui sont sexuées ont été analysées. Certains indicateurs peuvent être présentés, mais ils seront écartés du champ de l'analyse si la répartition par sexe n'est pas indiquée.

Les bilans sociaux se ressemblent mais présentent des données doublement hétérogènes. Tout d'abord, les types d'indicateurs sont différents. Les collectivités ne proposent pas les mêmes données. D'autre part, lorsque les indicateurs semblent mesurer des éléments similaires, la méthode d'élaboration diffère rendant la comparaison délicate. C'est pourquoi nous ne sommes pas en mesure de présenter un indicateur qui soit comparable d'une collectivité à l'autre. Enfin, certains indicateurs qui permettraient de travailler sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont copieux et difficilement analysables en l'état, incomplets ou alors absents. Les éléments de diagnostic sont donc moins accessibles à la collectivité.

³⁵ Ville de Rennes: Présentation du Bilan social 2009. Comité technique paritaire 1er Avril 2011. 2011. 44p / Ville de Lyon: Bilan social 2010. 2011.153p / Conseil Général du Val d'Oise: Bilan social 2010. 2011. 113p / Conseil Régional de Picardie: Elements chiffrés issus du bilan social 2010.

2.8.1 L'HETEROGENEITE DES METHODES D'ELABORATION DES INDICATEURS COMMUNS.

L'**effectif par sexe** est l'indicateur a priori le plus simple. Cependant, il a été élaboré de manières différentes compromettant ainsi la comparaison et l'analyse.

Les variations se situent essentiellement au niveau des agents non titulaires, non stagiaires. Ils peuvent être dissociés en quatre sous-ensembles :

- **les agents non titulaires occupant un emploi permanent** : agent non titulaire dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire ; agent non titulaire sur un poste libéré suite à disponibilité, congé parental ou congé individuel de formation ; agent non titulaire en complément de temps partiel ; agent contractuel ; collaborateur de cabinet ; assistant maternel.
- **Les agents non titulaires occupant un emploi non permanent** : agent non titulaire remplaçant un agent absent ; agent non titulaire saisonnier ; agent non titulaire occasionnel.
- **Les agents vacataires**
- **Les agents ayant un autre type d'emploi** : contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ; contrat d'avenir ; apprentis ; assistant familial...

Le tableau 2.9.a montre que chaque collectivité comptabilise les effectifs de manières différentes. Les résultats sont donc à analyser avec prudence. Cette analyse est également valable pour l'indicateur « **effectif par statut et par sexe** »

Tableau 2.9.a : méthode de comptabilisation des effectifs par sexe selon les collectivités

	Ville de Rennes	Ville de Lyon	Conseil général du Val d'Oise	Conseil régional de Picardie
Agents titulaires	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre
Agents stagiaires	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre
Assistants maternels	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre
Agents non titulaires occupant un emploi permanent autres que les assistants maternels	comptabilisés annuellement en équivalent temps plein (ETP) et en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre	comptabilisés au 31/12 en nombre
Agents non titulaires occupant un emploi non permanent	comptabilisés annuellement en équivalent temps plein (ETP) et en nombre	Non comptabilisés	comptabilisés au 31/12 en nombre	Non spécifié
Agents vacataires	comptabilisés annuellement en équivalent temps plein (ETP) et en nombre	Non comptabilisés	Non comptabilisés	Non spécifié
Agents ayant un autre type d'emploi	comptabilisés annuellement en équivalent temps plein (ETP) et en nombre	Non comptabilisés	Non comptabilisés	comptabilisés au 31/12 en nombre

Concernant la Ville de Rennes, la difficulté de comparaison est due au mode de calcul des agents non titulaires qui sont comptabilisés sur l'année entière. **La proportion d'agents non titulaires est supérieure à celle des agents titulaires, stagiaires et assistants maternels.** Mais ces 5307 agents ne correspondent qu'à 511, 40 ETP, soit un ratio de 10,38 personnes/ETP.

Pour pouvoir mieux comparer, il aurait fallu que la ville de Rennes dissocie les agents non titulaires ayant un emploi permanent. Le tableau 2.9.b illustre la situation rennaise.

Tableau 2.9.b: Effectifs de la ville de Rennes par sexe

Ville de Rennes								
Présentation du bilan social 2009								
Sexe	Effectif: nombre de personne au 31/12/2009	Part des Femmes et des Hommes par catégorie par rapport à l'effectif total	Effectif: nombre de personnes physiques dans l'année	Part des Femmes et des Hommes par catégorie par rapport à l'effectif total	Effectif : nombre de personne au 31/12/2009 et nombre de personnes physiques dans l'année	Part des Femmes et des Hommes par catégorie par rapport à l'effectif total	Equivalent temps plein dans l'année	Part des Femmes et des Hommes par catégorie par rapport aux ETP totaux
	Stagiaires, Titulaires, Assistantes maternelles		Agents non titulaires: vacataires, saisonniers, CAE, contractuels		Agents stagiaires, titulaires et non titulaires		Agents non titulaires: vacataires, saisonniers, CAE, contractuels	
Femmes	2548	60,21%	3 321	62,58%	5 869	61,53%	327,22	63,99%
Hommes	1684	39,79%	1 986	37,42%	3 670	38,47%	184,18	36,01%
Grand Total	4232	100,00%	5 307	100,00%	9 539	100,00%	511,40	100,00%

L'indicateur « **effectif par statut et par sexe** » présente en plus du biais expliqué ci-dessus celui de l'intégration ou non des stagiaires dans le statut titulaire.

Pour la ville de Rennes, comme pour le conseil régional de Picardie, les stagiaires sont comptabilisés avec les titulaires. Pour la ville de Lyon, ils sont dissociés des titulaires. Quant au conseil général du Val d'Oise, l'information n'est pas spécifiée. Afin de rendre la comparaison la moins erronée possible, les stagiaires ont été intégrés aux titulaires pour la ville de Lyon.

Le troisième indicateur commun est l' « **effectif par catégorie et par sexe** ».

Pour celui-ci, la ville de Rennes n'a pas réparti les effectifs des agents non titulaires qui sont pourtant au nombre de 5389 (82 assistants maternels et 5307 autres agents non titulaires). Quant au conseil régional de Picardie, l'élément communiqué est le taux de féminisation par catégorie et non par la répartition de l'effectif par catégorie et par sexe.

Enfin, le quatrième indicateur sexué que toutes les collectivités ont présenté est l' « **effectif par quotité de temps de travail et par sexe** ». Une fois encore, elles ne calculent pas les éléments de la même manière et rendent ainsi impossible la comparaison entre elles quatre. Certaines collectivités dénombrent leurs effectifs par quotité de temps de travail (agents travaillant à 90%, 80%, 70%...). C'est le cas de la ville de Lyon et du conseil général du Val d'Oise. D'autre par tranche de quotité de temps de travail (agents travaillant moins de 80%, agents travaillant plus de 80% et moins de 90%...). C'est le cas à la ville de Rennes.

2.8.2 L'HETEROGENEITE DES INDICATEURS SEXUES PRESENTES.

Selon les collectivités, les indicateurs sexués sont plus ou moins riches dans les documents remis. Aucune organisation ne présente les mêmes indicateurs. Elles sont chacune originales sur les types de données transmises dans le bilan social ainsi que sur leur niveau de détail.

Les indicateurs (autre que les indicateurs communs) proposés par les collectivités peuvent être regroupés en cinq ensembles distincts, à savoir : les emplois, le temps de travail, la formation, l'évolution de carrière, la rémunération.

LES EMPLOIS

Pouvoir analyser l' « **effectif par sexe, par catégorie et par statut** » par filière, cadre d'emploi et direction permettrait de visualiser comment se répartissent les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Aucune collectivité n'a proposé d'indicateurs simples et lisibles mettant en évidence la répartition des effectifs.

La ville de Lyon propose plusieurs indicateurs sexués très détaillés comme l' « **effectif par sexe par statut et par filière** », « **l'effectif par sexe par statut et par cadre d'emploi** » ou bien l' « **effectif par sexe, par statut et par direction** ». Ces indicateurs sont si détaillés que la lecture en est difficile et l'analyse pas immédiate.

La ville de Rennes ne présente que l' « effectif par sexe et par filière ». Elle a intégré à côté des valeurs en nombre, les pourcentages. La lecture et l'analyse sont donc facilitées. Cependant cet indicateur n'est pas proposé pour les agents non titulaires. Une part importante de l'information est donc manquante. Le conseil général du Val d'Oise et le conseil régional de Picardie n'ont pas présenté d'indicateur sexué concernant les emplois.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour ce qui est du temps de travail, un des enjeux concernant l'égalité professionnelle est de connaître pour le nombre de postes à temps complet, quel est l'effectif par sexe, par catégorie et par statut ayant choisi de travailler à temps partiel. Un deuxième enjeu est de connaître, pour le nombre de postes à temps non complet (aussi appelé temps partiel imposé), l'effectif par sexe par catégorie et par statut. Le taux de féminisation de ces deux indicateurs facilitera l'analyse des données. Une seule collectivité propose quasiment la totalité de ces informations.

La ville de Lyon se distingue une fois encore en proposant des indicateurs très complets : l' « effectif des agents permanents à temps partiel par catégorie et par statut », l' « effectif des agents permanents à temps partiel de droit par catégorie et par statut », l' « effectif des agents permanents à temps non complet par statut ». Quasiment tous les renseignements sont présentés pour analyser la situation. Un autre indicateur complémentaire intéressant est proposé par la ville de Lyon, le « ratio effectif/ETP par catégorie pour les agents permanents »

La ville de Rennes indique, dans sa présentation du bilan social, l' « effectif des agents permanents à temps partiel par catégorie ». Les quotités de temps de travail sont regroupées par tranche. La collectivité indique également par rapport au nombre de postes à temps complet, combien représentent les temps partiels choisis. Enfin, les postes à temps non complet sont également livrés avec une répartition sexuée mais sans distinction de catégorie et de statut.

Pour ces deux collectivités, le taux de féminisation des postes à temps partiel imposé atteint 71% pour la ville de Lyon et 94% pour la ville de Rennes.

Le conseil général du Val d'Oise ainsi que le conseil régional de Picardie ne présentent pas d'indicateur sexué sur les postes à temps non complet.

LA FORMATION

Pour le volet formation, si certaines collectivités précisent le nombre de journées de formation et les catégories formées, la mission constate que les informations restent générales et n'indiquent pas s'il s'agit de formations obligatoires, si elles sont effectuées dans un objectif de mobilité verticale ou horizontale, s'il s'agit de professionnalisation des agents au sein de leur poste.... Aucune des collectivités ne fait état de formation spécifique sur l'égalité professionnelle.

C'est la ville de Rennes qui indique dans sa présentation au bilan social les éléments les plus précis en matière de formation. En effet, elle indique l'effectif formé par catégorie et le nombre de journées de formation dispensées par catégorie.

La ville de Lyon ne propose, quant à elle que le nombre d'agents formés. Le conseil régional de Picardie indique le taux de féminisation des agents formés. Quant au conseil général du Val d'Oise, il ne présente pas d'indicateur sexué sur la formation.

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Concernant l'évolution de carrière des agents, pouvoir identifier le taux de féminisation des promotions, des stagiairisations, des avancements par catégorie, filière, cadre d'emploi, direction est un enjeu important en matière d'égalité professionnelle. Il est également nécessaire de connaître le vivier susceptible d'être promu pour tous ces cas de figure. La difficulté consiste à analyser une masse de données importante et à restituer de manière pertinente ces données. Une seule collectivité propose des indicateurs sexués concernant la carrière des agents.

La ville de Lyon est exemplaire en sexuant la quasi-totalité des indicateurs du bilan social sur les évolutions de carrière des agents. Seuls les agents susceptibles d'être promus ne sont pas sexués. Cela ne permet donc pas de voir s'il existe des inégalités ou non en matière de promotion. La ville de Lyon ne propose pas de synthèse de toutes ces données. Cela permettrait de faciliter l'analyse des lecteurs et de favoriser le dialogue avec les partenaires. Les informations livrées par le conseil régional de Picardie sont succinctes et ne permettent pas d'analyser la situation.

La ville de Rennes, comme le conseil général du Val d'Oise, ne proposent pas d'indicateur sexué.

LA RÉMUNÉRATION

Les écarts de rémunération constituent un des volets emblématiques de la démarche. Nous pourrions nous attendre à ce que des collectivités engagées inscrivent sur leurs bilans sociaux les indicateurs permettant de visualiser les inégalités ou les efforts faits par la collectivité en matière d'égalité salariale. Or, la mission constate que seule la ville de Rennes évoque le sujet.

En effet, la présentation du bilan social de la collectivité rennaise affiche un indicateur permettant de constater les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes par catégorie.

Pour autant, le champ de l'indicateur concerne les stagiaires et les titulaires. La rémunération des agents non titulaires n'est donc pas présentée. Rennes ayant travaillé avec 5389 agents non titulaires, il aurait été intéressant de proposer le même indicateur pour ces agents.

Rennes a tout de même le mérite d'afficher que les femmes stagiaires et titulaires sont rémunérées 7,29% de moins que les hommes (toutes catégories confondues) et donc de s'exposer aux débats avec les partenaires.

2.8.3 DES INDICATEURS NECESSAIRES AU DIAGNOSTIC DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DE LA COLLECTIVITE MAIS ABSENTS DES DONNEES PRESENTEES.

Sur les quatre natures d'inégalités spécifiques à la fonction publique territoriale développées au paragraphe 1.2.5, la mission constate que les collectivités étudiées ont présenté des données chiffrées concernant la précarité, notamment sur le statut et les temps partiels contraints, et concernant l'inégalité entre les filières, notamment la répartition des agents par filière et leur taux de féminisation. Ces indicateurs pourraient être étoffés pour mieux rendre compte des inégalités et d'autres devraient être créés pour mesurer l'inégalité salariale et l'inégalité d'accès aux postes à responsabilité. Enfin la mission constate qu'à aucun moment un document présentant des données chiffrées spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'a été fourni par les collectivités.

Concernant les inégalités entre les filières, les collectivités n'ont pas mesuré la mobilité entre les filières. Cet indicateur permettrait de constater si les filières plus féminisées se masculinisent et inversement. Le phénomène de paroi de verre est ainsi plus difficile à repérer.

Concernant les inégalités salariales, la rémunération par statut, par catégorie et par filière ainsi que le régime indemnitaire par statut, par catégorie et par filière devraient être affichés pour visualiser les écarts. Evidemment le champ de l'indicateur devrait prendre en compte la totalité de l'effectif.

Enfin, les inégalités d'accès aux postes de catégorie A+ (les directions de pôle, les directions générales adjointes, la direction général des services) pourraient être affichées en introduisant la catégorie A+ à un indicateur déjà calculé dans les bilans sociaux, à savoir, l'effectif par catégorie, par statut. Tous les indicateurs présentant la variable catégorie pourraient intégrer la catégorie A+.

2.8.4 LA FAIBLESSE DES OUTILS DE DIAGNOSTIC AU NIVEAU LOCAL FAVORISE L'ABSENCE DE DIALOGUE SOCIAL SUR LE THEME DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'un des constats que la mission peut effectuer, à ce stade, consiste à observer que **les indicateurs renseignés dans le bilan social de la collectivité n'offrent pas une lecture suffisamment fine pour permettre aux acteurs locaux de réaliser un diagnostic et de co-construire un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Si globalement le thème de l'égalité professionnelle est intégré dans la conscience collective des acteurs que nous avons rencontrés, il fait l'objet d'un « consensus mou ». **Le manque de dialogue social au niveau local sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'inadéquation des espaces de dialogue consacrés aux thématiques d'ordre général maintiennent, implicitement, un *statu quo* qui pour des raisons culturelles ou stratégiques, convient à tous les acteurs locaux.**

L'article 33 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit la négociation de « *dispositions pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité* ³⁶ » cette disposition n'a pas été réellement mise en application. En effet, le socle de cette négociation spécifique à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes reste assis sur une présentation globale de l'état de la collectivité et non sur un document spécifique permettant un diagnostic pluriannuel de la situation professionnelle entre les femmes et les hommes. **Les bilans sociaux souffrent de données hétérogènes**, qui ne permettent pas d'offrir aux commissions techniques et aux décideurs politiques une lisibilité suffisante pour déterminer les actions à mettre en œuvre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'introduction d'une note remise par la direction des ressources humaines au directeur général des services d'une collectivité, montre comment la place du diagnostic est un préalable indispensable à la mise à l'agenda d'une problématique donnée comme politique publique : « *Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale mène une étude sur la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique territoriale. Cette étude a été confiée à la formation spécialisée n° 5 du CSFPT. Un groupe d'étudiants en formation continue de l'IEP de Paris participe à l'étude. Ce groupe a sollicité M. X qui a répondu favorablement. Celui-ci a demandé un dossier à la DRH. Aucune étude approfondie n'a jamais été réalisée sur l'égalité professionnelle homme-femme au Conseil général du Val d'Oise. La présente note ne constitue pas une telle étude. Cependant, elle rassemble quelques informations sur la situation.* »³⁷

Or, au sein de cette même collectivité, l'étude approfondie réalisée par la direction des ressources humaines à l'occasion de nos travaux souligne que « *sur les plus hautes responsabilités de directeur général et directeur général adjoint, il n'y a qu'une femme soit 20 % de l'effectif. Par ailleurs, sur la période 2008 – 2011, les 4 DGS successifs sont des hommes. Sur la même période, pour 4 recrutements de DGA, une seule femme a été recrutée* ³⁸ ». Comme le montrent les propos d'une personne de la direction des ressources humaines du conseil général du Val d'Oise, « *Les organisations syndicales ne nous posent pas de problème sur cette question de l'égalité. Probablement parce qu'elles font le même constat que nous, sur 95% il n'y a pas de problème. Ce n'est pas un enjeu !* ». L'absence de visibilité de cette obligation de négociation imposée à la collectivité rend improbable le développement d'accords sur le thème de l'égalité professionnelle. Comme le souligne une étude de la haute autorité de lutte contre les discriminations et

³⁶ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, version consolidée du 12 mars 2012, article 33.

³⁷ Conseil Général du Val d'Oise : « *L'égalité professionnelle Homme-Femme au Conseil Général du Val d'Oise* », Cergy, Service de la Direction des Ressources Humaines, 29 septembre 2011, page 1.

³⁸ Conseil Général du Val d'Oise : « *L'égalité professionnelle Homme-Femme au Conseil Général du Val d'Oise* », Cergy, Service de la Direction des Ressources Humaines, 29 septembre 2011, page 2.

pour l'égalité, seules « 31% des collectivités rappellent l'obligation statutaire de négocier avec les organisations syndicales sur les mesures pouvant favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes »³⁹.

Le rapport sur l'état de la collectivité du conseil général du Val d'Oise, que l'on nomme fréquemment bilan social, n'offre donc pas la finesse de lecture que peut permettre le rapport de situation comparée. Ce manque de lisibilité a été évoqué par Madame Zimmermann qui regrette qu'à ce jour « *seul un bilan annuel de la fonction publique qui ne comporte qu'un nombre réduit d'indicateurs et dont la méthodologie a récemment été modifiée, interdit une lecture comparée de ces indicateurs dans le temps et, de fait, empêche toute possibilité d'analyse des évolutions éventuelles de la situation des femmes et des hommes au sein du secteur public* »⁴⁰.

Du point de vue du décideur politique, inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une décision rationnelle⁴¹, car c'est se confronter aux risques de repenser son organisation pour développer une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie privée, traiter la question de la parentalité et se confronter à des sujets qui dépassent inévitablement les frontières organisationnelles de l'administration. La notion de rationalité doit ici « *être conçue comme relative, c'est à dire dépendant de la structure des situations* »⁴², car **inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un agenda politique suppose d'instaurer une prise de risque supplémentaire pour l'entrepreneur politique**, avec une perception d'un coût économique supérieur aux bénéfices éventuels.

Etablir un diagnostic, c'est placer de façon déductive l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un « *problème* » dans la collectivité par les « *entrepreneurs-politiques* ». Selon Jean-Gustave PADIOLEAU, une situation peut être définie comme problématique, dès lors qu'il est possible de constater un écart « *entre ce qui est, ce qui pourrait être et ce qui devrait être* »⁴³.

Du côté des représentants syndicaux, le bilan social de la collectivité, qui comprend une multitude de données tendant à offrir une vision globale au lecteur, place les représentants du personnel et les instances représentatives sur un champ d'observation et de revendication très vaste. Cette situation ne favorise pas véritablement la saisine du sujet de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous retrouvons ici ce qu'évoquait Jean-Daniel REYNAUD, prenant en exemple le thème de l'égalité professionnelle comme enjeu de négociation, lorsqu'il écrit « *bien que la règle de droit soit bien évidemment une régulation de contrôle, elle ne prend son sens que rapportée à une action collective et un acteur* »⁴⁴.

Nous observons que l'importance que donnent les sections locales des organisations syndicales au thème de l'égalité professionnelle est hétérogène, comme l'évoque ici une chargée de mission égalité « *Les organisations syndicales ne se sont pas saisies activement de cette question de l'égalité professionnelle, peut-être par ce que nous avons apporté trop rapidement un plan d'action* » (une chargée de mission égalité). Cette analyse a également été faite en 2007 par des étudiants de l'institut national des études territoriales qui a permis de mettre en évidence que « *les syndicats et les collectivités s'accordent à reconnaître que les instances paritaires sont souvent des tribunes et ne sont pas des lieux de décision mais des lieux de validation voire de simples lieux d'information* »⁴⁵. Pour autant, cela ne relève pas uniquement d'un manque de lisibilité sur le diagnostic de la situation ou de l'espace social dédié à la présentation du constat.

³⁹ La HALDE : « *Prévention des discriminations et promotion de l'égalité dans les ressources humaines. Que répondent les collectivités territoriales à la Halde ?* », Paris, 2009, p.51

⁴⁰ ZIMMERMANN Marie-Jo, *Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonctions publiques (n°4224)*, Assemblée Nationale, n°4232, 31 janvier 2012, 28 pages, p.15.

⁴² BOUDON Raymond & BOURRICAUX François : *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 3^{ème} édition « quadrige », 2004, p.484, 714 pages.

⁴³ PADIOLEAU Jean Gustave, *L'Etat au concret*, Paris, PUF, 1982, p.25.

⁴⁴ REYNAUD Jean-Daniel : « *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale* », troisième édition, Armand Colin-Masson, Paris, 1997, p.208

⁴⁵ INET : « *Perceptions et perspectives du dialogue social, dans les collectivités territoriales* », étude réalisée par le promotion Théodore Monod, juin 2007, p.14

Sylvie BRUNET et Maryse DUMAS ont récemment noté *« qu'au-delà du constat du déficit de diagnostic qui entretient, voire justifie le défaut de négociation dans les entreprises, le fait que l'égalité professionnelle soit rarement considérée comme un thème prioritaire par les partenaires sociaux témoigne aussi d'une sorte de tolérance sociale à l'égard des inégalités entre les femmes et les hommes⁴⁶ »*.

Cela explique que la négociation prévue par le législateur et a été jusqu'ici peu appliquée dans les collectivités. Dès lors que le diagnostic est réalisé et partagé, la mission d'étude a pu observer que des processus sont mis en œuvre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités locales.

⁴⁶ BRUNET Sylvie, DUMAS Maryse : *« Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes »*, Conseil économique, Social et Environnemental, Les éditions des Journaux Officiels, Mars 2012, p.30.

2.9 COMPARAISON SYNTHETIQUE DES ACTIONS MENEES DANS LES QUATRE COLLECTIVITES

Collectivités	Genèse	Modalités d'élaboration de la politique EHF	Plans d'actions	Principaux résultats	Spécificités
Rennes Une politique dédiée et mature qui fait ses preuves	<ul style="list-style-type: none"> - Article Biba. - Premier rapport égalité hommes-femmes au sein de la collectivité produit par l'universitaire Annie Junter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un groupe de travail et de réflexion relatif à l'égalité hommes-femmes. - Création d'un poste de délégué à l'égalité et nomination d'une adjointe déléguée aux droits des femmes. - Processus participatif associant des acteurs féministes et les dirigeants pour faire émerger une prise de conscience. - Implication des organisations syndicales dans la négociation des plans d'action. 	<ul style="list-style-type: none"> - Refonte de l'aménagement du temps de travail accompagnée de mesures en faveur des services municipaux regroupant la majorité des agents les moins qualifiés (essentiellement des femmes). - Deux plans d'actions 2008-2010 et 2011-2013 liés au label égalité AFNOR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonne connaissance de la situation des femmes et des hommes grâce à la production de statistiques sexuées. - Obtention du label Egalité. - Parité dans les instances atteinte. - Progression du taux de féminisation des postes à responsabilité (42% de femmes au comité managérial contre 22% en 2002). - Développement de nouvelles organisations du travail (passage à temps complet des aides à domicile, passage à la journée continue pour les agents d'entretien, passage d'heures de vacation à temps complet). - Rattrapage indemnitaire partiel (entre agents administratifs, techniques et sociaux, notamment pour les puéricultrices). - Développement de la mixité dans les métiers (25% d'hommes parmi les agents d'entretien). - Sensibilisation et information des agents municipaux. - Adoption de dispositifs d'évolution de carrière et des rémunérations pour réduire les écarts. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonne maturité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (démarrage en 1991). - Très fort portage politique du maire et de l'exécutif. - Sensibilisation/ acculturation des directeurs dans la confrontation avec les analyses d'Annie Junter. - Dialogue social progressivement très présent sur la question (pas au démarrage, mais implication forte des OS depuis 2008). - Orientation très marquée pour améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail visant à favoriser la qualité du service public et l'articulation des temps de vie professionnelle et privée. - Politique Egalité entre les femmes et les hommes interne à la collectivité identifiée et visible. - Démarche de labellisation structurante et favorable pour l'élaboration et le suivi des plans d'actions. - Enveloppe de 400 000€.
Collectivités	Genèse	Modalités d'élaboration de la politique EHF	Plans d'actions	Principaux résultats	Spécificités
Lyon Une volonté, des savoir-faire, face à	<ul style="list-style-type: none"> - Le GIPIV (Groupement d'intégration dans la ville), Commission 	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une Mission Egalité composée de trois à quatre personnes en charge des trois volets 	<ul style="list-style-type: none"> - Deux plans d'actions élaborés en 2006 et 2008 non appliqués. - Un plan d'actions tri-annuel en cours de 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention du label diversité en 2010. - Signature de la charte européenne pour l'égalité en mars 2012. - Lancement du plan d'actions en cours. Impossible de mesurer les effets à ce jour. 	<ul style="list-style-type: none"> - Malgré un très bon niveau de professionnalisation égalité hommes-femmes et un portage politique réel, la plupart des fonctionnaires ne sont pas encore

<p>de fortes résistances internes</p>	<p>réunissant des élus, des administratifs et des représentants de la société produit trois rapports sur demande du maire : l'accès à l'emploi, l'accès au logement pour les populations diverses composant le territoire lyonnais et le volet interne à l'administration sur le volet RH.</p> <p>- Le maire inscrit dans son projet pour Lyon sa volonté de prévention et de lutte contre les discriminations.</p>	<p>diversité (emploi, logement en externe et RH en interne).</p> <p>- Intervention de trois cabinets conseil missionnés pour réaliser des diagnostics et proposer des plans d'action.</p> <p>- Nomination d'une référente égalité à la DGRH.</p> <p>- Elaboration d'un plan d'actions transversal associant la Mission Egalité, la référente égalité de la DGRH, la chargée de mission de l'adjointe déléguée à l'égalité pour les femmes et l'ensemble des directions de la ville en collaboration avec un cabinet conseil. Il recense des actions déjà existantes et propose de nouvelles pistes. Il s'appuie sur des focus group menés par le consultant. Il est validé par les élus, les directions et le conseil pour l'égalité hommes-femmes.</p> <p>- Organisations syndicales en retrait et en observation.</p>	<p>finalisation dans le cadre de la signature de la charte européenne pour 2012 à vocation interne et externe.</p> <p>- Principaux axes internes : réaliser un rapport de situation comparée et proposer des pistes d'amélioration en étudiant les causes des disparités éventuelles, définir une stratégie pour favoriser la mixité des métiers, lutter contre les plafonds de verre dans le déroulement de carrière, sensibiliser les femmes à la prise de responsabilités, stimuler la prise du congé parental par les pères, favoriser la prise effective du congé paternité pour les pères, communiquer en direction des agents sur le partage des responsabilités parentales, étudier les possibilités d'aménagement d'horaires variables et à distance.</p>		<p>mobilisés.</p> <p>- La question de l'égalité professionnelle hommes-femmes émerge sur injonction du maire, à la suite de travaux menés pour la prévention et la lutte contre les discriminations sur le territoire de la ville de Lyon.</p> <p>- La démarche est très intégrée dans un dispositif diversité global externe-interne (label diversité AFNOR) est peu visible en interne.</p> <p>- Tensions entre les enjeux internes/externes, diversité/égalité hommes-femmes.</p> <p>- Malgré les ressources internes (Mission Egalité, référente, etc.) et externes (cabinets conseil mobilisés), la ville de Lyon n'a encore que peu de résultats concrets à son actif.</p> <p>- La démarche ne semble pas légitime pour les fonctionnaires malgré la détermination des élus (lettre d'injonction des adjoints concernés aux services).</p> <p>- Orientation très marquée pour une prise en compte de l'agent dans ses pratiques professionnelles (dimension RH) et dans le fait qu'il exerce une mission de service public (dimension externe).</p> <p>- Les OS se tiennent en dehors du jeu.</p> <p>- Le plan d'actions s'apparente plus à un montage de bonnes intentions, une feuille de route peu étayée qu'à un plan d'action concret.</p>
--	---	---	--	--	---

Collectivités	Genèse	Modalités d'élaboration de la politique EHF	Plans d'actions	Principaux résultats	Spécificités
<p>Picardie</p> <p>Des débuts prometteurs compromis par un jeu d'acteurs qui se modifie</p>	<p>Volonté du président du conseil régional de promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes avec une mission spécifique et de mettre en œuvre une démarche intégrée (diversité, handicap, lutte contre les discriminations dans les dimensions interne et externe).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une Mission égalité hommes-femmes et d'une Mission lutte contre les discriminations et diversité. - Création d'un poste de chargée de mission égalité hommes-femmes pour mettre en œuvre un plan d'actions dans le cadre de la charte européenne en lien avec la DRH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan d'actions pour la mise en œuvre de la charte européenne (5 axes et 21 fiches opérationnelles déclinés en référence à la charte) - Plan d'actions label Egalité AFNOR : prise en compte de l'égalité dans les relations sociales, égalité dans la gestion des RH et le management, l'égalité et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Signature de la charte européenne en 2007. - Egalité salariale : mise en place d'une démarche de management par objectifs (régime indemnitaire) afin de corriger les écarts de salaire identifiés pour les femmes par rapport aux hommes soit -12% (Cat. A) et -3% (Cat. B). - Égalité d'accès à la formation professionnelle continue : acquisition et exploitation d'un logiciel de gestion de formation intégrant les données sexuées, favoriser le départ en formation individuelle externe pour les femmes moins nombreuses que les hommes. - Charte de valeurs managériales : prééminence de la dimension humaine et recherche permanente d'innovation, sous toutes ses formes. Ces valeurs (respect et écoute - ouverture, échange et solidarité - transparence et équité - professionnalisme et compétence) ont vocation à être portées par les membres de l'équipe de direction qui s'engagent à les décliner au quotidien au service des politiques publiques et à favoriser l'épanouissement de leurs collaborateurs/trices... - Note de service relative aux horaires de réunion au travers de laquelle la DGS sollicite de ne pas planifier de réunion avant 9h et au-delà de 18h. - Crèche et aides à la garde d'enfants pour agents. - Obtention du label Egalité en 2009 (évaluation sur les points performants, conformes et insuffisants). - Signature d'un accord avec les organisations syndicales en 2010. 	<ul style="list-style-type: none"> - La région Picardie se caractérise au lancement de la démarche égalité hommes-femmes par un solide portage de l'exécutif et de la directrice générale des services qui y voit une opportunité d'améliorer l'organisation des services et d'instaurer une réelle diversité dans les équipes. - La politique est très intégrée : interne et externe, handicap, diversité, lutte contre les discriminations. - Un fonds d'intervention spécifique est alloué (100 000 € spécifiquement pour l'égalité hommes-femmes et prise en compte du genre dans les politiques publiques). - Les élections, le départ de la DGS altèrent le portage volontariste de la politique et le poste de chargée de mission change à de nombreuses reprises d'intitulé et de positionnement dans l'organigramme. - A ce jour, la thématique égalité professionnelle hommes-femmes est noyée dans la politique de promotion de réussite éducative et de l'égalité des chances.

Collectivités	Genèse	Modalités d'élaboration de la politique EHF	Plans d'actions	Principaux résultats	Spécificités
<p>Val D'Oise</p> <p>De la lutte contre les violences faites aux femmes sur le département à la mise en jachère de l'égalité professionnelle hommes-femmes en interne</p>	<p>Le Val D'Oise est le troisième département qui enregistre les plus mauvais résultats en matière de violences faites aux femmes. Le président du conseil général s'engage dans une politique volontariste de partenariat interinstitutionnel. Dans ce contexte, la question de la prise en compte de l'égalité professionnelle hommes-femmes au sein du conseil général se pose.</p>	<p>Il n'existe pas de modalités d'élaboration formalisées dans la mesure où aucun plan d'actions spécifique égalité professionnelle hommes-femmes n'a été réalisé. On relève que la directrice de la jeunesse et de la prévention est très présente dans la mise en œuvre des dispositifs externes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les actions mises en œuvre sont centrées sur l'externe et la problématique des violences dont les femmes sont victimes sur le territoire : par ex. développer l'accompagnement spécifique des femmes se déclarant victimes de violences conjugales, développer l'accueil d'urgence, prévenir le sexisme en collaboration avec la direction de l'éducation, financer des projets d'école portant sur le respect filles-garçons ... - La mission n'a pas identifié de plan d'actions égalité professionnelle hommes-femmes en interne. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'une femme DGA au sein d'une Direction jusque-là exclusivement masculine. - 10 places en crèche réservées aux agents du Conseil Général (pour plus de 3000 agents ...). La crèche, ouverte de 7h30 à 19h30 offre une possibilité de garde en urgence. - Le Comité des œuvres sociales du Conseil Général propose une allocation de garde d'enfants de moins de 3 ans (4,57 euros par jour de garde) sous conditions de ressources et en fonction du nombre d'enfants du foyer (environ 110 bénéficiaires par an). - Mise en place des horaires variables (arrivée jusqu'à 9h30, départ dès 16H15). Le débit ou le crédit ne peut pas être supérieur à + ou - 7h52 à la fin du mois. - Temps partiels à 80% ou 90% accordés sur simple demande. - Guide du manager du Val D'Oise mettant en avant les valeurs et les principes éthiques promus par la collectivité (non spécifique à l'égalité professionnelle hommes-femmes). - Signature de la charte européenne mais pas encore de mise en œuvre d'un plan d'actions. 	<p>Le conseil général du Val D'Oise n'est pas très avancé sur la prise en compte de l'égalité professionnelle hommes-femmes en interne. La problématique spécifique au département de violences faites aux femmes a fait émerger le questionnement sur les pratiques RH de la collectivité. Néanmoins, la démarche en interne reste embryonnaire et le contexte financier extrêmement contraint ne favorise pas la mise à l'agenda d'une telle politique.</p>

3ÈME PARTIE : PRECONISATIONS DE LA MISSION RESULTANT DE L'ANALYSE EMPIRIQUE DE L'OBSERVATION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES AUDITEES

3.1 LES LIMITES D'OBSERVATION DE LA MISSION D'ETUDE ET LE RENONCEMENT A UNE PARTIE DES PROBLEMATIQUES IDENTIFIEES

L'analyse des pratiques des quatre collectivités observées et des discours des agents rencontrés a conduit la mission à dégager des constantes dans les variables influant sur le succès de la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectivités territoriales. Certaines d'entre elles sont déterminantes mais contingentes et/ou exogènes. Dans cette perspective, les préconisations de la mission s'inscrivent dans la limite des variables sur lesquelles les collectivités concernées peuvent agir, par exemple pour ce qui concerne le poids des stéréotypes et des représentations, la nécessité d'inscrire la politique d'égalité professionnelle dans une temporalité plus longue que les mandats électoraux, l'insuffisance de certains viviers (notamment sur certains métiers très féminisés) ou encore la montée en compétences et en moyens des équipes ressources humaines.

3.2 ACCES DES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

La fonction publique territoriale est très féminisée puisqu'elle compte plus de 60% de femmes. **La question du taux de féminisation des emplois de direction (directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques) se pose donc avec une acuité particulière au regard d'un vivier de cadres A constitué à 51,6% de femmes.** D'après le rapport Guyénot de janvier 2011, les femmes sont seulement 18% à occuper ces postes de direction (conseils régionaux, conseils généraux, villes de plus de 40 000 habitants et structures intercommunales). Parmi les trois fonctions publiques, **la fonction publique territoriale est celle qui connaît le taux de féminisation le plus bas de ses emplois de direction.**

S'agissant des quatre collectivités observées, elles sont toutes dirigées aujourd'hui par des DGS masculins. On relève néanmoins que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Picardie a été lancée sous une l'impulsion d'une DGS femme. En prenant en compte l'ensemble du comité de direction (DGS + DGA), les villes de Lyon, Rennes et la région Picardie atteignent ou dépassent un taux de féminisation de 30%.

On relève aussi au niveau des emplois de direction une spécialisation des champs de compétence entre les femmes et les hommes, l'existence d'une DGA femme aux ressources humaines ou à l'action sociale semble plus fréquente qu'à l'aménagement du territoire ou au développement économique.

La ville de Rennes est l'une des collectivités les plus volontaristes et qui enregistre le plus de résultats concrets à son actif sur cette thématique : leur comité managérial a passé à 40% la proportion de femmes sur les postes de direction.

La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique de mars 2012 instaure un objectif de 40% de femmes nommées sur les postes de direction à l'horizon 2018. Les collectivités locales qui ne respecteront pas les quotas se verront imposer des pénalités financières, dont le montant sera fixé par un décret (en attente).

Au-delà de ces premières mesures coercitives introduites par le législateur, un accès équilibré des femmes et des hommes aux postes de direction est l'un des axes majeurs d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, l'effet d'exemplarité d'un comité de direction à minima mixte et dans l'idéal paritaire joue à plein (effet d'exemplarité, modification des représentations) même si les avis des experts et des acteurs rencontrés divergent sur le fait que la présence de femmes aux responsabilités influe positivement sur la mise en œuvre d'une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Ainsi, l'idée qui voudrait que les femmes dirigeantes

recrutent ou promeuvent plus volontiers des femmes (à compétences égales) ou s'avèreraient plus sensibilisées aux enjeux de l'égalité professionnelle reste controversée.

Néanmoins, tendre vers la parité des équipes de direction s'affirme comme l'un des objectifs incontournable d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si le vivier de cadres A est constitué de plus de 56% de femmes, il semble néanmoins indispensable d'encourager et de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement supérieur et de direction (A+).

Les femmes auraient ainsi plus tendance que les hommes à s'autocensurer pour postuler sur des postes de responsabilité notamment en raison des difficultés qu'elles anticipent à mener de front vie professionnelle et vie privée, en particulier dans un contexte général d'augmentation des familles monoparentales et recomposées.

Les pistes de progrès :

- intégrer des modules de formation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cours de la formation initiale et continue des fonctionnaires territoriaux ;
- féminiser les jurys de recrutement et de concours encore insuffisamment mixtes au sein de la FPT (minimum 40%) ;
- développer la parité au sein de toutes les instances de décision de la collectivité (comité managérial etc.) ;
- favoriser des conditions de travail plus compatibles à une meilleure articulation vie professionnelle – vie privée puisque la charge des tâches et responsabilités domestiques et familiales incombent encore majoritairement aux femmes (aides à la garde d'enfants et aux services à la personne, télé travail, horaires de réunion, aménagements du temps de travail) ;
- repérer et promouvoir les hauts potentiels : entraînement aux procédures de sélection, parrainage, coaching, formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des managers chargés de la détection ;
- accompagner et gérer les interruptions de carrière : entretiens avec le responsable RH et le hiérarchique avant et après les congés maternité ;
- recruter à compétences égales le candidat du sexe sous-représenté (s'agissant des emplois de direction tendre vers l'objectif de 40% de femmes) ;
- assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein du CSFPT, des CAP, des CTP, des CHS etc.

3.3 COMMUNIQUER POUR INFORMER ET INFLUER SUR LES COMPORTEMENTS

Pour annoncer aux agents le souhait de la collectivité de s'inscrire dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en expliquer le concept, favoriser la compréhension des décisions, faire échanger les personnels sur ce thème, susciter l'adhésion au projet et faire vivre cette politique : il est indispensable que les collectivités élaborent une stratégie de communication adaptée à l'ampleur du sujet.

De nombreuses préconisations sont déjà faites pour sensibiliser les acteurs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la nécessité de la mise en place d'un plan de communication. Ainsi, **l'AFNOR ne décerne son label égalité que si et seulement si les dirigeants, les salariés et leur représentants sont sensibilisés et que l'organisation mène des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité et la mixité.** Madame Guégot, dans son rapport « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » préconise un plan national de communication.⁴⁷ L'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises « l'ORSE », propose différentes pratiques ainsi qu'une **méthodologie pour élaborer une communication engagée et engageante.**⁴⁸

A la question « Selon vous, quels seraient les pistes pour améliorer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes? », les agents eux-mêmes des collectivités, proposent de développer la communication.

⁴⁷ Françoise GUEGOT, l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique, Collection des rapports officiels, 69p

⁴⁸ ORSE, Pratique de l'égalité professionnelle en entreprise, Mars 2009, répertoire de 22 fiches.

Les collectivités ont toutes des moyens pour communiquer avec leur personnel et peuvent sans surcoût direct mener des actions de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle.

La mission recommande qu'avec les référents « égalité » et les dirigeants, une vraie stratégie de communication soit établie, les grandes trajectoires fixées et que la dimension égalité professionnelle soit intégrée dans le plan de communication.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devrait faire partie intégrante du plan de communication général de la collectivité.
- Un plan de communication spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra être constitué pour s'assurer de la diffusion des avancées, des décisions prises, des possibilités offertes et des bénéfices de manière continue.
- Des messages plus subtils pourront être distillés sur les différents supports concernant des messages qui ne sont pas initialement destinés à promouvoir la démarche (photos avec représentation équilibrée de femmes et d'hommes...).
- La structure devra s'attacher à recenser les différents personnels qui sont à l'origine d'action de communication ainsi que les outils utilisés par les services.
- Ces communicants devraient être sensibilisés à la démarche pour éviter la propagation des stéréotypes mais aussi relayer efficacement la politique et transmettre des messages adaptés et valorisant l'égalité professionnelle.
- Les différents messages, notamment les messages officiels, émis par des services autres que celui de la communication devraient être analysés selon une procédure permettant de repérer les messages discriminants ou véhiculant des stéréotypes de genre.

Mobilisation, audit, mise en cohérence, médiatisation, évaluation sont les exemples de méthodologie proposé par l'ORSE⁴⁹.

Les agents, mais aussi tous les acteurs internes pourront ainsi être régulièrement informés, sensibilisés et pourront partager petit à petit avec leur collègues, s'approprier la démarche, modifier leur comportement et on peut espérer être plus fiers et fidèles à leur employeur.

3.4 LES FORMATIONS, PERMETTANT DE SENSIBILISER LES ACTEURS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, N'ETANT PAS REALISEES, IL EST VENU LE TEMPS DE LES RENDRE INCONTOURNABLES

Dans toutes les collectivités étudiées, il nous a été donné de constater que les plans de formation relatifs aux actions favorisant la transmission de savoirs portant sur l'égalité professionnelle n'ont pas été suffisamment ou pas du tout respectés.

Il est urgent, au risque de voir l'égalité professionnelle stagner voire régresser, d'élaborer des plans de formation intégrant des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle et de les réaliser. Pour cela, les actions de formation devraient être rendues « incontournables », c'est à dire naturellement inévitables dans les offres de formation, ou imposées au travers de la contrainte ou encore logiquement assurées dans le cadre de la cotisation obligatoire.

⁴⁹ ORSE, Pratique de l'égalité professionnelle en entreprise, Mars 2009, répertoire de 22 fiches

3.4.1 LES ORGANISMES DE FORMATION DEVRAIENT ELARGIR LEUR OFFRE DE FORMATION EN PROPOSANT DES FORMATIONS SPECIFIQUES OU UNE SENSIBILISATION GENERALE INTEGRANT LES PRINCIPES LIES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le CNFPT, les ENACT, l'INET et les structures de formation internes à chaque collectivité devraient proposer, **en élargissant leurs offres dans leur catalogue de formation**, des actions de « formation spécifique » et des « modules de sensibilisation », modules intégrés à des cycles de formation initiale (intégration), continue (perfectionnement) et tout au long de la vie (préparation de concours).

Le « module de sensibilisation » s'adresserait au plus grand nombre : managers, encadrants, agents des trois catégories, cadres dirigeants, membres de jurys, recruteurs, agents RH, élus, conseillers-ères d'orientation, assistants-es/travailleurs/euses sociaux, membres du CHSCT ... En plus de ces « contributeurs » œuvrant quotidiennement dans leur métier d'origine, des actions de « formation spécifique » pour les « professionnels » pourraient être proposées au référent-e égalité ou chargé-e de mission égalité, au régulateur/modérateur de site égalité professionnelle (internet ou plateforme téléphonique dédiée à ce sujet), aux personnes travaillant dans les RH sur des postes à responsabilité, au conseiller-ère mobilité et carrières, au formateur-trice de formation à la promotion de l'égalité professionnelle, au représentant-e du comité technique ...

3.4.2 LES ACTIONS DE FORMATION RELATIVES À L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVRAIENT ETRE OBLIGATOIRES

À l'image de ce qu'a prévu la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, instituant des sanctions financières pour les entreprises qui n'ont pas mis en place de plan d'actions et plus particulièrement son article 99, il serait peut-être nécessaire d'envisager l'élaboration d'un texte de loi visant à **contraindre les collectivités territoriales à former obligatoirement tous les agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La députée Françoise Guégot a déjà proposé de rendre « *obligatoire* », d'ici à fin 2013, le suivi d'un module « sensibilisation à l'égalité professionnelle » pour tous les agents de la fonction publique dans le cadre des formations d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement ou action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

3.4.3 LA FORMATION À L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVRAIT FAIRE L'OBJET D'UN ENGAGEMENT OFFICIEL DE LA PART DE L'ELU EN CHARGE DE LA COLLECTIVITE AVANT D'ETRE PLANIFIEE PAR LES RESSOURCES HUMAINES

La stratégie et les choix des élus et de la direction doivent être clairs en ce qui concerne leurs engagements à promouvoir l'égalité professionnelle au travers d'actions de formation. **Cet engagement des élus devrait conditionner par la suite la cohérence du schéma directeur des ressources humaines**. L'ingénierie de formation, qui découle de ces pré-requis, suppose en conséquence une démarche prévisionnelle, en lien avec la GPEEC et permet de traduire les objectifs stratégiques en actions de terrain. L'ingénierie de formation permet donc de concevoir l'action de formation en énumérant à son tour les méthodes et outils auxquels on pourrait avoir recours pour faire apprendre, en fonction des publics ciblés et des objectifs (de formation, pédagogiques et de terrain). En complément, l'ingénierie pédagogique permet de prendre en compte les aspects sociaux, le dispositif étant étroitement lié à l'avis des institutions représentatives du personnel, et financiers, la réussite dépendant également de l'importance du budget alloué. Les actions de formation devront ainsi être intégrées au plan de formation de la collectivité. Etablir des priorités et réaliser un plan de formation, qui prévoit les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents, pour la collectivité est une obligation. **Ce plan de formation est de plus soumis à l'avis du comité technique, comité pouvant être doté de pouvoirs en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir 3.7.2)**. Il est transmis à la délégation compétente du CNFPT. De plus, la gestion « égalitaire » des actions de formation devrait être garantie. Cette dernière devrait permettre d'enregistrer le sexe des personnes, la catégorie professionnelle et le type de contrat (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel) des personnes ayant participé, le type de formation suivi (professionnel ou contributeur), les formations planifiées et

suivies par les femmes et par les hommes, identifier les causes d'écart et, le cas échéant, assurer une nouvelle planification. Le contenu pédagogique des enseignements devrait prendre en compte d'autres savoirs que ceux relatifs à la lutte contre les stéréotypes de genre, aux propos ou attitudes sexistes. En effet, il est essentiel que les apprenants aient également à l'esprit les enjeux économiques et sociaux attachés à la promotion de l'égalité professionnelle, et à sa réelle valeur ajoutée. D'autres activités favorisant l'intégration et l'apprentissage peuvent s'inscrire en parallèle d'actions de formation comme la constitution de réseaux d'échange, la création de groupes de discussion, ... afin de partager des bonnes pratiques, confronter des idées, faire profiter du retour d'expérience.

3.4.4 UN CERTAIN POURCENTAGE DE LA « COTISATION OBLIGATOIRE » VERSEE AU CNFPT DEVRAIT ETRE BLOQUÉ POUR REALISER EXCLUSIVEMENT DES ACTIONS DE FORMATION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le CNFPT est financé par une cotisation obligatoire versée par les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics. La cotisation obligatoire est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement. Le taux de cotisation est de 0,9% pour les collectivités et de 1,05% pour les OPHLM. Selon l'exploitation des bilans sociaux, un peu moins de la moitié des journées de formation suivies par les agents des collectivités territoriales sont organisées par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Ces journées correspondent aux formations organisées en « inter-collectivité » et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire. **Un pourcentage de la « cotisation obligatoire » devrait être réservé exclusivement** à la réalisation d'actions de formation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.4.5 FORMER LES FORMATEURS INTERNES DES COLLECTIVITES TERRITORIALES, DES SDIS, DE L'AMF, DE L'ADF ET DE L'ARF À LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les services départementaux d'incendie et de secours réalisent par eux-mêmes 71 % des journées suivies par leurs agents, du fait qu'une partie des temps de garde soit employée à de l'auto-formation. Il serait par conséquent judicieux que les départements fassent **former les formateurs internes** des SDIS afin que ces derniers puissent intégrer dans leurs actions de formations, des réactivations mémoire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les formations des élus devraient également être largement promues en interne par les associations et assemblées représentatives comme l'AMF, l'ADF et l'ARF.

En conclusion, l'action de formation, en matière d'égalité professionnelle, est un mécanisme d'apprentissage et de socialisation, un véritable processus impliquant des interactions et favorisant l'acculturation. **La politique de formation à l'égalité professionnelle doit présenter un caractère durable et incontournable afin d'exercer une action régulatrice sur les conduites**, sans se confondre avec les habitudes et automatismes, et tout en favorisant le changement social. Une prise de conscience collective de l'égalité professionnelle, pour enclencher une démarche de changement, ne passera que par la transmission et l'intégration de ces savoirs et savoir-faire.

3.5 PREVOIR UN BUDGET SELON LA STRATEGIE CHOISIE EN OPTIMISANT LES RESSOURCES, EN INTEGRANT LES RECETTES ET REPARTISSANT LES CHARGES SUR PLUSIEURS EXERCICES.

Si les collectivités territoriales souhaitent s'investir dans la promotion de l'égalité professionnelle, alors ce ne sera pas sans mobiliser des ressources financières. L'ampleur de l'enveloppe dépendra bien évidemment de la stratégie adoptée et des actions privilégiées. Cependant pour éviter une charge financière trop importante dans le contexte économique actuel, la mission propose de travailler en s'inspirant des points suivants :

- **La préparation minutieuse du projet en amont** permettra de délimiter les contours de la stratégie choisie et de définir correctement les besoins. Ce travail permettra une estimation plus fine des ressources à mobiliser et devrait éviter le dépassement de l'enveloppe prévue.
- La possibilité de travailler à **budget constant** en redéployant les crédits peut être envisagée selon les spécificités des collectivités.
- De nombreuses mesures sont à envisager pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **les planifier sur plusieurs exercices permettra de répartir l'impact financier**. Ceci est notamment vrai pour les mesures les plus coûteuses pour lesquelles il faudra **prendre en compte les gains financiers attendus** (baisse de l'absentéisme donc baisse du recours aux vacataires par exemple, fidélisation des agents avec diminution du coût de recrutement...).
- Préparer un **plan pluriannuel des actions** dont le coût sera chiffré devrait maximiser les chances d'intégration des enveloppes dans les budgets des exercices suivants.
- Pour minimiser l'investissement financier, les administrations devront s'interroger sur leur organisation et **privilégier des mesures concernant le volet organisationnel** qui semblent moins coûteuses.
- Les **ressources internes** sont nombreuses. Valoriser ces ressources présente des avantages plus nombreux que le seul aspect financier. Ainsi impliquer les agents en les formant à la problématique et les rendre opérationnels à la mise en œuvre de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes susceptible de donner des résultats intéressants pour un coût moins important.
- Afin de minimiser l'enveloppe allouée, la collectivité devra **chercher les subventions** possibles délivrées par les organismes extérieurs.
- Enfin, les collectivités devraient saisir l'opportunité **d'intégrer cette dimension dans les conventions/contrats/marchés de leurs partenaires** (associations subventionnées, titulaires de marchés publics...) pour les aider à mettre en œuvre la démarche.

Plusieurs pistes sont donc envisageables pour élaborer un budget précis dont les lignes devront être détaillées afin d'optimiser la maîtrise des dépenses. Bien sûr la collectivité qui souhaite mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourra pas faire l'économie de quelques mesures phares coûteuses mais qui pourront être pluri-annualisées et éventuellement financées par des réductions de coûts sur d'autres enveloppes ou l'apport de recettes supplémentaires.

3.6 POUVANT FAIRE LES FRAIS DES JEUX DE POUVOIR DANS L'ORGANISATION OU SERVIR DES INTERETS PERSONNELS, L'EGALITE PROFESSIONNELLE SERAIT GARANTIE DANS LE TEMPS GRACE A UNE STRUCTURE OFFICIELLE AYANT DES POUVOIRS ET RESSOURCES

Il n'est pas acquis que la qualité du portage et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soient garanties sur le long terme. Ceci s'explique par les jeux de pouvoir et les jeux d'acteurs qui peuvent avoir cours dans toute organisation, chacun souhaitant réduire ses zones d'incertitude et résoudre ses propres problématiques. La création et le fonctionnement d'une structure interne à l'organisation, investie d'un pouvoir légal, d'une légitimité auprès de tous en pesant sur les quatre grandes sources de pouvoir et de moyens, pourraient être une solution pertinente pour pérenniser la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.6.1 LES PRECONISATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL VONT DANS LE SENS D'UNE STRUCTURE EN CAPACITE DE PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le guide du BIT prévoit des catégories de bonnes pratiques intégrant les réalités et les contraintes attachées aux sources de pouvoir. **Les notions d'expertise, de réseau, de connaissance et d'information, au sein d'une « *structure mandatée* », y sont omniprésentes :**

- la catégorie n°2, « *politiques et planification* » pour l'égalité entre les sexes, détaille les bonnes pratiques au travers desquelles les dirigeants et les syndicats ont adopté des politiques et des plans d'actions pour l'égalité qui découlent du besoin identifié de promouvoir des objectifs d'égalité entre les sexes. Les objectifs, les politiques et les plans d'actions pour l'égalité des sexes sont généralement formulés « *avec l'aide des structures* », le BIT privilégiant la création de « *structures mandatées* » avec une « *expertise en matière de genre* ». Ces structures seraient entre autre chose responsables de la « *diffusion de l'information et formation* » ;
- la catégorie n°4 décrit la nécessité d'une solide « *expertise* » en matière de genre, « *stratégiquement positionnée* ». On retrouve l'existence de structures bénéficiant d'une expertise sexospécifique, structures qui ont été créées pour mettre en pratique les politiques et stratégies pour l'égalité entre les sexes au sein des organisations et surveiller leur mise en œuvre. Les bonnes pratiques de ce type montrent que ces structures ont une « *position stratégique dans les organisations des mandants, bénéficiant du soutien des instances dirigeantes et disposant de ressources suffisantes* » et que « *leur influence s'étend parfois bien au-delà des décisions et des programmes de l'organisation auxquels elles appartiennent* ». Enfin, « *ces bonnes pratiques montrent aussi la nécessité de consacrer des ressources humaines et financières suffisantes à la mise en œuvre des politiques* » ;
- la catégorie n°6 prévoit le « *renforcement des connaissances* », par des actions de sensibilisation, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le BIT justifie ses propositions en exposant de nombreux exemples qui montrent comment les mandants utilisent le renforcement des capacités pour l'intégration des questions d'égalité dans le monde du travail et l'élaboration d'outils appropriés, l'amélioration de la structure interne de leurs organisations ;
- la catégorie n°7 prévoit des « *partenariats stratégiques* ». « *Une approche globale et durable de l'égalité et de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail implique un travail de collaboration pour promouvoir le dialogue social sur les questions d'égalité* ». Cette démarche doit renforcer la cohérence des moyens. Chaque organisation apporte son expérience et ses perspectives vis-à-vis de l'objectif fondamental d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. « *La plupart des bonnes pratiques implique un travail en partenariat social, avec généralement plus d'une sorte d'organisation partenaire* » ;
- Enfin, la catégorie n°8 promeut l'approche participative. Cette catégorie souligne « *l'importance d'assurer la durabilité et l'appropriation des efforts des mandants pour intégrer les questions d'égalité en associant activement les parties prenantes dans les processus clés de recherche, de conception et d'évaluation* ».

Créer une structure *ad hoc* de toutes pièces pourrait être une opération longue et coûteuse. Le comité technique, présent dans toute collectivité, serait alors une solution adaptée pouvant répondre au besoin de déploiement d'une politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.6.2 FACE AUX DIFFICULTES DE PORTAGE, IL FAUDRAIT MANDATER UNE STRUCTURE POUR PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE LONG TERME

Il serait question d'accorder plus de place à une « structure » représentative et collégiale découlant de l'organisation, structure qui soit en capacité de disposer de ressources et de l'autonomie de décision. Cette structure légale serait un ensemble cohérent d'acteurs représentatifs de l'organisation. Elle pourrait effectuer des choix entre plusieurs solutions susceptibles de promouvoir et développer l'égalité professionnelle. **Son champ d'intervention serait étendu** : diagnostic, élaboration et mise en œuvre du plan d'actions, planification, décision et validation, communication et représentation en matière d'égalité professionnelle, formation, autoévaluation et ajustement ...

LA REPARTITION DES POUVOIRS PROFITABLE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il faudrait dans un premier temps que ses membres aient la connaissance la plus étendue des règles relatives à l'égalité professionnelle afin qu'ils soient identifiés comme « *référénts* ». De plus, il faudrait qu'ils aient une excellente connaissance des procédures, savoir-faire et habiletés afin d'obtenir la compétence nécessaire pour devenir « *expert* » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La compétence s'actualisant dans des situations relativement complexes et nouvelles, les représentants de cette structure devraient se comporter comme de véritables « *marginal séquent* ». L'objectif étant de pérenniser des échanges équivalents entre personnes et groupes par le biais de réseaux, de lieux d'échange en vue de partager le savoir, de valoriser les bonnes pratiques, de favoriser le retour d'expérience, ... Enfin, les membres de cette structure devraient informer, communiquer et partager l'information pour être le « *relais* », intermédiaire incontournable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Garantir le bon fonctionnement au profit de tous les agents de la collectivité du processus par lequel des messages, quels que soient leur nature et le support utilisé, se transmettent d'agent à agent, faciliterait l'interaction sociale.

LE COMITE TECHNIQUE, COMME « STRUCTURE MANDATEE », POURRAIT REPRESENTER UNE SOLUTION ECONOMIQUE ET IMMEDIATEMENT OPERATIONNELLE DANS CHAQUE COLLECTIVITE

Un comité technique est créé dans chaque collectivité (commune, département, région, centre de gestion) ou établissement (EPCI, Centre Intercommunal d'Action Sociale, ...) employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités, et établissements affiliés, employant moins de cinquante agents. De même, une commission administrative et technique existe dans les services interdépartementaux d'incendie de secours. À ce jour les comités techniques sont uniquement consultés⁵⁰ pour avis sur les questions collectives relatives aux :

- évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire ;
- formations, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle.

Instance, de représentation et de dialogue, **le rôle du comité technique devrait être renforcé en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Le comité technique devrait être une instance dotée de pouvoirs de décision pour toutes questions impactant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:

- l'autorité territoriale présentant au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, le comité technique devrait approuver la partie relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contenue dans ce rapport ;
- à partir des éléments contenus dans ce rapport, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et

⁵⁰ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la Fonction Publique Territoriale.

de mobilité. Des membres du comité technique devraient être présents à cette négociation en qualité d'experts ou s'y faire représenter ;

- l'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui serait soumis au comité technique pour approbation ;
- l'ensemble des questions collectives, en matière de politique indemnitaire par exemple, ou de conduite et d'évaluation de la politique égalité professionnelle, ou la partie du plan de formation en matière d'action de formation égalité professionnelle ... devrait être soumis à l'approbation du comité technique.

3.7 ACCROITRE LA LISIBILITE DES DONNEES AU NIVEAU LOCAL POUR RENFORCER LE PILOTAGE NATIONAL DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En prenant en référence les quatre collectivités observées, les membres de la mission d'étude ont pu constater que les rapports annuels comportent seulement trois indicateurs communs susceptibles d'éclairer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Les effectifs par catégorie et par sexe,
- Les effectifs par statut et par sexe,
- Les effectifs par quotité de travail et par sexe.

Jusqu'à présent, les collectivités n'observent pas les effectifs selon les mêmes définitions, et présentent également de manières différentes leurs éléments chiffrés. L'hétérogénéité des données pose ainsi la problématique du suivi de la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes aux différents niveaux décisionnels (acteurs locaux, élus, CSFPT, DGCL, DGAFP). Cette situation génère un pilotage délicat, car tout le travail de collecte d'information de la DGCL nécessite un redressement des données statistiques en fonction d'indicateurs hétérogènes renseignés au niveau de la collectivité. Pour la DGCL, il s'agit de « *puiser dans une population théoriquement indéfinie d'indicateurs. Mais tout résumé représente une perte d'information* ⁵¹ ».

Notre propos doit cependant être légèrement nuancé au regard du récent arrêté interministériel du 06 janvier 2012 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité⁵². La démarche engagée par la DGCL, en collaboration avec l'INSEE et le CSFPT pour établir une remontée d'information uniformisée du bilan social annuel devrait pouvoir à terme renforcer l'uniformisation des données. Pour aller au-delà des travaux engagés, la mission d'étude souhaite effectuer deux propositions, que nous développerons ci-dessous, tendant à rendre plus aisée la mise en œuvre et le suivi de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

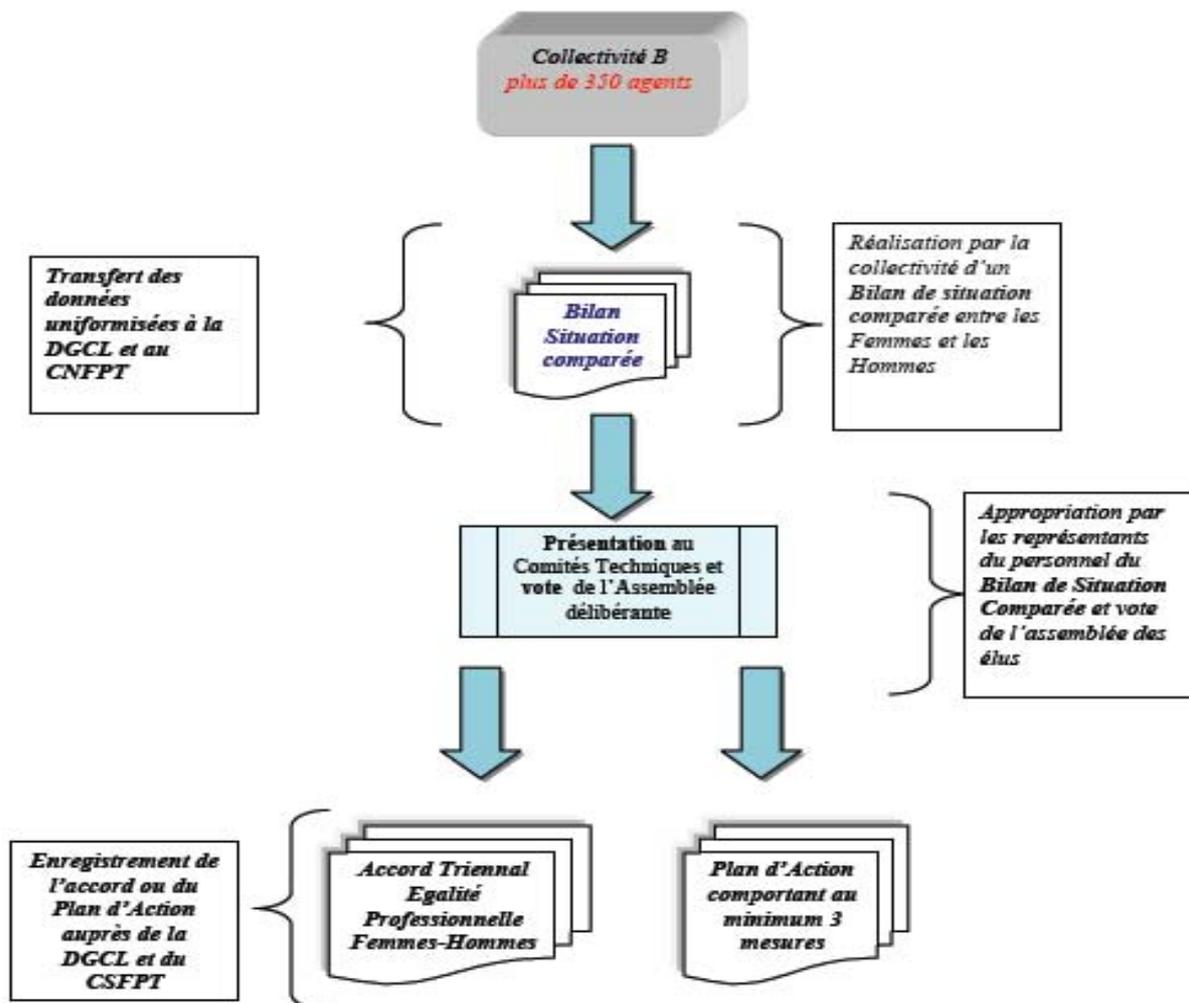
⁵¹ BOUDON Raymond & BOURRICAUD François, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 3^{ème} édition « quadrige », 2004, p.484, 714 pages.

⁵² Arrêté interministériel du 06 janvier 2012 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, JO du 14 janvier 2012, texte 49 sur 147

3.7.1 TRANSDUIRE LA LOGIQUE DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE 350 AGENTS OU PLUS.

Bien que prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (n°2001-397, dite Loi GENISSON), créant un article 6 *quater* au sein de la loi du 13 juillet 1983 (n°83-34, dite Loi ROUDY), il ne nous a pas été possible d'observer durant cette mission d'étude, l'utilisation d'un rapport de situation comparée au sein de l'une des collectivités que nous avons auditionnées.

La mission d'étude suggère d'imposer aux collectivités territoriales l'obligation **d'établir un bilan annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes selon le même modèle que le rapport de situation comparée** applicable aux entreprises du secteur privé et défini à l'article L. 2323-57 du code du travail. Il est à noter que celui-ci est imposé à l'ensemble des entreprises du secteur privé ainsi qu'aux établissements publics industriels et commerciaux sous peine de pénalité financière, dès lors qu'ils emploient plus de 50 employés au cours des 12 derniers mois. Les pénalités financières ne sont pas appliquées lorsqu'il existe un accord égalité entre les femmes et les hommes négocié avec les partenaires sociaux ou un plan d'action comprenant au moins trois mesures. Selon la taille de l'entreprise, le rapport annuel de situation comparée est un rapport spécifiquement dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (entreprise employant plus de 300 salariés) ou, pour les entreprises employant entre 50 à 299 salariés, intégré dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise que l'employeur a l'obligation de présenter aux instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le cas d'une carence observée par procès-verbal).



La mission d'étude propose que le suivi de la mise en œuvre de ce dispositif puisse être assuré par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec une série d'indicateurs qui pourraient être par exemple :

- Le taux de couverture du « *bilan annuel de situation comparée* » dans les collectivités locales de plus de 350 agents (nombre de « *bilans de situation comparée* » réalisés, présentés aux comités techniques et votés par l'Assemblée des élus des collectivités territoriales de plus de 350 employés/ le nombre total de collectivités locales de plus de 350 agents) ;

- Le taux de couverture du nombre « *d'accords égalité professionnelle* » dans les collectivités territoriales de plus de 350 agents (nombre de « *d'accord triennal égalité professionnelle* » en vigueur au sein des collectivités territoriales de plus de 350 agents/ le nombre total de collectivités locales de plus de 350 agents) ;

- Le taux de couverture du nombre de Plans d'action égalité dans les collectivités territoriales de plus de 350 agents (nombre de « *plans d'action égalité* » réalisés par les collectivités territoriales de plus de 350 employés/ le nombre total de collectivités locales de plus de 350 agents).

3.7.2 ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITES DE MOINS DE 350 AGENTS PAR LES CENTRES DE GESTION EN CO-CONSTRUCTUISANT UN « *DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES* » DANS LES COLLECTIVITES A PARTIR DES DADS ET DES DONNEES TRANSMISES A L'INSEE.

Pour les collectivités territoriales de moins de 350 employés, **les membres de la mission recommandent la mise en place d'un dispositif d'appui à la collectivité, par les centres de gestion dont relèvent les collectivités, pour la réalisation d'un « *diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », selon le même principe que ce qui a été généralisé par la caisse nationale d'assurance vieillesse en 2010 à partir des DADS⁵³.**

Les centres de gestion disposent en effet des données relatives à la gestion des personnels territoriaux des collectivités de moins de 350 agents qui sont affiliées automatiquement jusqu'à ce seuil d'effectifs. À partir des données envoyées par les communes, les centres de gestion, avec le soutien de l'institut national de la statistique et des études économique pourraient élaborer un diagnostic égalité qui serait présenté aux comités techniques et à l'assemblée d'élus de la commune concernée. Le *diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* permettrait de répondre à un double objectif ; D'une part, il s'agira d'élaborer un socle commun d'analyse comparée au niveau de la collectivité pour favoriser l'appropriation des partenaires sociaux et des exécutifs locaux. D'autre part, cela permettra à la DGCL de collecter ces données de manière uniformisée et ainsi limiter le travail statistique de redressement des données qui est actuellement réalisé.

Nous proposons que cette démarche puisse être co-pilotée par la fédération nationale des centres de gestion et la DGCL afin **d'élaborer une matrice uniformisée et applicable aux centres de gestion pour l'élaboration du diagnostic égalité**. Selon les membres de la mission, ces travaux devraient être conduits en associant le conseil supérieur de la fonction publique territoriale et les membres de la formation spécialisée n°5. Le schéma ci-dessous reprend notre proposition et précise l'ensemble du processus proposé par la mission.

⁵³ DADS : La Déclaration Annuelle des Données Sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du Code de la Sécurité Sociale (décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 07 juin 1951 du Code Général des Impôts. Dans ce document transmis aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues.

Enfin, selon les membres de la mission, ces **rapports et diagnostics devraient être rendus publics, être affichés dans les locaux et diffusés sur les supports informatiques (sites internet, intranet lorsqu'ils existent) et à la disposition de l'ensemble des administrés de la collectivité et des agents qui en font la demande.**

3.7.3 PLACER LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DANS UN ROLE DE PILOTAGE DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Depuis le début de cette mission d'étude se pose, au sein de la mission, la question de la relation entre le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et les collectivités territoriales. Le CSFPT est-il suffisamment identifié ? Le CSFPT est-il le lieu d'échange et de dialogue permettant de promouvoir une politique publique ? Est-ce un espace décisionnel ? Les réponses qui nous ont été données montrent que si la légitimité du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est acquise, la question de la capacité d'impulsion de l'instance paritaire laisse perplexe les acteurs de terrain. Comme le souligne un DGA « *Je suis dans les collectivités locales depuis 1992, à un niveau de direction générale et je n'ai jamais entendu parler d'interactions entre les collectivités, dans lesquelles j'étais, et le CSFPT. Les instances et associations qui fonctionnent sont l'ARF pour les régions, l'ADF pour les départements, l'AMGVF pour les grandes villes de France ... c'est là où ça se passe. C'est là où les DGS se rencontrent et peuvent aborder ce type de problématique. Je ne crois pas que le changement puisse venir du CSFPT.* »

À contrario d'un organe paritaire d'une branche professionnelle du secteur privé, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ne dispose que d'un droit de proposition et de préconisation. La négociation collective ne peut donc pas actuellement être organisée au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Au-delà des attributions juridiques du CSFPT, le mode de désignation des représentants des employeurs ne permet pas aux élus de s'engager au nom d'une organisation de représentants d'employeurs. Ceci est rappelé par un représentant d'une organisation syndicale qui siège au CSFPT, « *certes le conseil est paritaire, mais à contrario des représentants du personnel qui appartiennent tous à des organisations syndicales, les représentants des employeurs siégeant au CSFPT ne peuvent s'engager qu'en leur nom ! Et ils le rappellent systématiquement !* ». Or, les représentations positives que les agents ont à l'égard du CSFPT génèrent des attentes fortes à son endroit qui ne semblent pas, à ce jour, totalement satisfaites : « *Le CSFPT pourrait apporter une grande réflexion, il pourrait proposer à ce qu'il y ait une meilleure prise en compte de cette problématique, une évaluation des différentes démarches, des enjeux, de la mise en œuvre et expliquer les écueils pour les éviter.* » (Chargé de mission égalité).

Pour renforcer la capacité d'impulsion de la politique égalité entre les femmes et les hommes, **la mission préconise qu'un groupe de travail ou un observatoire de l'égalité professionnelle puisse être créé au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, afin de pouvoir y associer des représentants désignés par les grandes associations nationales représentatives des collectivités territoriales**⁵⁴. Cette instance, comprenant également des représentants syndicaux désignés, serait chargée d'assurer le suivi des indicateurs de pilotage proposés plus haut, de conduire des missions d'étude et d'observation des bonnes pratiques, d'élaborer annuellement des préconisations au sein du conseil commun de la fonction publique et de promouvoir au sein des différentes associations, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Ainsi, le suivi de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, devrait être plus aisé pour l'administration qui serait placée comme destinataire des données par collectivité et observer ainsi l'effectivité des mesures mises en œuvre.

⁵⁴ Nous entendons ici l'Association des Maires de France (A.M.F.), l'Association des Région de France (A.R.F.), l'Association des Départements de France (A.D.F.), et aussi l'Association des Maires des Grandes Villes de France (l'A.M.G.V.F.)

3.8 L'ORGANISATION DES EMPLOIS DANS LA FPT : UNE GARANTIE D'EGALITE DE TRAITEMENT EN THEORIE MAIS UN FREIN DANS LES FAITS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. UNE REFORME AMBITIEUSE NECESSAIRE MAIS RISQUEE ET COUTEUSE POLITIQUEMENT

Les trois fonctions publiques françaises (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, et fonction publique hospitalière) sont fondées sur un statut commun fixant les droits et les obligations des fonctionnaires. Plus de 5 millions d'agents travaillent dans ces trois fonctions publiques.

Trois points communs se dégagent :

- Les concours,
- La répartition des agents en trois catégories : A, B, C,
- La mobilité entre les trois fonctions publiques.

Environ 2 millions d'agents publics sont employés par les collectivités territoriales (communes, organismes publics intercommunaux ou locaux, départements, et régions).

De manière assez complexe et très structurée, les emplois de la fonction publique territoriale se classent selon quatre critères :

- Les filières professionnelles : 8 filières (technique, administrative, sanitaire et sociale, animation, culturelle et artistique, sécurité et sapeurs-pompiers, sportive) ;
- Les métiers : plus de 230 métiers recensés par le CNFPT ;
- Les familles professionnelles : 35 familles rassemblant l'ensemble des métiers sont regroupées par domaine d'activités ;
- Les domaines d'activités : 5 grands domaines (pilotage, management et gestion des ressources ; politiques publiques d'aménagement et de développement territorial ; interventions techniques ; services à la population ; sécurité).

Le cadre d'emplois (ou catégorie A, B, et C) est le mode d'organisation et de répartition des agents territoriaux à l'intérieur des huit filières professionnelles.

Cette organisation permet de ne pas interrompre le déroulé de carrière en cas de changement d'employeur, d'activité, ni même pour un changement de fonction publique. **La mission a toutefois constaté qu'il existait peu de mobilité entre les filières et les fonctions publiques.**

Une même catégorie (A, B, ou C) regroupe donc des agents dont les emplois ont des caractéristiques professionnelles très proches : savoir-faire, connaissances, formation, recrutement, rémunération et avancement. Chaque catégorie est subdivisée en grades permettant de distinguer les agents en fonction de leur expérience, de leur ancienneté, de leur niveau de diplôme ou de leur responsabilité.

3.8.1 LES INEGALITES SALARIALES

L'inégalité entre les filières de la fonction publique territoriale, certaines n'offrant en effet que très peu de possibilités de promotion interne (filière technique ou animation) a une répercussion directe sur les inégalités salariales. De plus, il est difficile de changer de filière au sein de la fonction publique territoriale, il est par exemple difficile de quitter les filières sanitaire et sociale ou animation pour une autre filière en raison de qualification spécifique.

Il convient également de souligner que la majorité des femmes sont concentrées dans les métiers de service, les vacances dans le secteur scolaire, les métiers d'aide à domicile...et donc dans des emplois majoritairement à temps partiel. On remarque donc des filières très sexuées entraînant des indemnités et des promotions internes très variables (par exemple la filière technique plus masculine avec des primes plus intéressantes et des possibilités de promotion interne plus larges que dans la filière administrative, sanitaire et sociale ou animation).

Certes l'égalité de traitement est assurée dans la fonction publique au travers des grilles indiciaires. Toutefois, le traitement des agents de la fonction publique territoriale est complété par des indemnités qui varient, en nombre et en montant selon les grades et les collectivités territoriales pour constituer la rémunération de l'agent. Or, c'est sur ces indemnités que les inégalités se font jour, et ce en raison de la nature des postes occupés majoritairement par les femmes ne permettant pas de bénéficier d'un certain nombre d'indemnités.

3.8.2 LA SEXUATION DES FILIERES

Les inégalités entre filières citées précédemment trouvent leur origine dans le produit d'une formation très sexuée. En grossissant quelque peu le trait, les femmes s'orientent plus volontiers vers des formations tournées vers autrui (sanitaire et social, services à la personne, ...) et les hommes plutôt vers des formations techniques où l'intérêt se situe dans la matière et non dans les personnes. Les effets de la sexuation de la formation et des filières sont à prendre en considération dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, JB – adjointe au Maire de Rennes – a beaucoup insisté sur les métiers des services à la personne qui, avec leur fort potentiel de développement, risquent de pénaliser les femmes (horaires atypiques, précarité, etc.). Selon elle, la fonction publique territoriale doit être alertée sur ce point particulier.

Il convient enfin de souligner que la sexuation des filières se retrouve également en dehors de la fonction publique territoriale, et est une conséquence des parcours de formation initiale.

3.8.3 LES CONCOURS ET RECRUTEMENTS

Certes le concours constitue la règle « normale » d'accès à la fonction publique, et garantit l'égal accès à tous à cette dernière. Il convient toutefois de nuancer cette affirmation... En effet, réussir un concours de catégorie A, B ou C devrait garantir une titularisation dans la fonction publique, mais cette réussite n'exonère pas le récipiendaire des démarches de recrutement « classique ».

C'est donc au travers de cette phase classique de recrutement que peuvent se retrouver des phénomènes de discriminations conscients ou inconscients, et donc d'inégalité d'accès à certains postes traditionnellement masculins ou postes à responsabilités.

3.8.4 ENVISAGER UNE REFORTE, A TRAVERS LA NEGOCIATION COLLECTIVE, DES CADRES D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Contrairement à certaines des recommandations qui dépendent du législateur (mesures coercitives), de la politique RH des collectivités ou bien d'évolutions sociétales plus lourdes (lutte contre les stéréotypes, éducation,...), cette préconisation est de la compétence pleine et entière du CSFPT dans le cadre de son pouvoir de proposition et d'étude.

Cette question peut avoir un effet favorable sur le recrutement, la rémunération, la professionnalisation et les parcours professionnels.

C'est par ailleurs une problématique présente dans les propos des agents rencontrés conscients des inégalités induites par cette structuration : des perspectives de carrière, un régime indemnitaire déséquilibrés.

Cette piste ambitieuse comporte trois points de vigilance :

- ✓ Un coût budgétaire important généré par la mise en place d'un régime indemnitaire offrant des possibilités équivalentes pour toutes les filières (alignement vers le haut), par la systématisation de temps complet pour les agents volontaires sur des emplois traditionnellement à temps partiel et par la revalorisation du traitement principal pour certaines filières très féminisées (filière administrative versus filière technique). Dans le contexte de contraction des dépenses publiques, ces mesures devraient être financées à moyens constants (redéploiement entre lignes budgétaires).

- ✓ Cette évolution suppose l'instauration d'un dialogue social fort avec les organisations syndicales (acteurs incontournables).
- ✓ Sans remettre en cause le statut de fonctionnaire, cette recommandation impactant le contenu et l'organisation du statut de la fonction publique territoriale présente un coût politique élevé.

La limite de cette proposition réside dans le décalage existant entre le niveau de prise de conscience relativement tenu des responsables politiques sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et les conséquences induites par une réforme de l'organisation du statut de la fonction publique.

3.9 UNE LEGISLATION MASSIVE MAIS PEU APPLIQUEE. DE L'INCITATION A LA SANCTION

Les mesures coercitives de discrimination positive en faveur des femmes mises en place par le législateur en politique ont permis l'émergence systématique de listes électorales à parité lors des scrutins de liste. Toutefois, cette mise en œuvre peut, légitimement, soulever une question et faire émerger le débat : la présence d'une femme sur une liste électorale dépend-elle de ses qualités personnelles et ses compétences ou parce que c'est obligatoire ? C'est une question qui malheureusement ne se pose que rarement pour les hommes...

D'autre part, un modèle égalisateur qui nie les différences entre les femmes et les hommes ne peut-il pas également être une source de débat ? Ainsi, par exemple, la contrainte imposée à la France par la cour européenne des droits de l'homme à autoriser le travail de nuit des femmes, pourtant strictement encadré depuis le XIX^{ème} siècle, est-elle véritablement un progrès, ou devons-nous éluder la question en nous reposant uniquement sur le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes?

Il paraît difficile d'aller plus loin sur un plan législatif, et comme évoqué précédemment ce sont plutôt certains comportements ou visions de la société qu'il convient de faire évoluer. Les droits étant les mêmes, reste à les faire comprendre, accepter et appliquer.

Les experts ainsi que les deux députées rencontrés s'accordent sur un constat globalement positif s'agissant de l'arsenal législatif, et pointent l'absence de progrès voire le recul de la fonction publique sur cette question par rapport au secteur privé. Dans ce contexte, une des pistes de progrès réside dans la mise en place d'objectifs chiffrés assortis de mesures coercitives. « *Nous avons beaucoup parlé mais peu œuvré, et en plus nous avons légiféré sous la menace [...], il y a un réel manque de motivation politique* », « *Tous les outils sont là ! Il n'y a plus rien à inventer... Il faut mettre en œuvre...et sanctionner* ». MJZ – députée de la Moselle – présidente de la délégation de l'assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

A ce titre, la loi du 12/03/12 prévoit l'instauration de quotas (40% de femmes parmi les cadres de direction d'ici 2018) accompagnés de pénalités financières en cas de non-atteinte des objectifs.

Le décret d'application prévoit des sanctions financières graduées pouvant aller jusqu'à 90 000 € d'ici 2018.

La mise en œuvre d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes ne semble pas s'achopper uniquement sur des questions d'absence de diagnostic, de méthodologie ou d'outils. Et si chacun s'accorde pour dire qu'il n'existe pas de pente naturelle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, on peut pointer une timidité politique, un frein culturel dans la mise en œuvre d'une stratégie volontariste de promotion de l'égalité, et son pendant des mesures contraignantes.

4.1 INTRODUCTION A LA PROPOSITION DE L'OUTIL METHODOLOGIQUE

Au-delà de la vocation du guide méthodologique à « outiller » les collectivités, ce support doit porter le sujet vers les acteurs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des collectivités en leur donnant les « clés de lecture » de la problématique que la mission a identifiées au cours de ses travaux : les opportunités, les résistances, les bénéfices, etc.

Ce guide a donc aussi pour objectif de convaincre de l'existence d'une problématique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de chaque collectivité et de l'utilité de mettre en place des actions la favorisant (au-delà la bien pensance sur le sujet).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a connu des progrès substantiels au cours des trente dernières années. Pourtant des inégalités subsistent.

Ce guide a pour objectif de vous accompagner dans la mise en œuvre d'actions favorisant l'égalité professionnelle hommes - femmes au sein de votre collectivité. Il s'appuie sur l'observation de bonnes pratiques ayant fait leur preuve au sein de plusieurs collectivités territoriales et sur plusieurs dizaines d'entretiens menés sur le territoire avec des élus, les organisations syndicales, des responsables ressources humaines, des DGS, des chargés de mission égalité, de nombreux agents et des experts faisant référence sur cette question.

Nous espérons que vous y trouverez matière à initier, prioriser ou prolonger une démarche au sein de votre administration en adaptant les dispositifs proposés à votre sensibilité et aux spécificités de votre organisation.

Se poser la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre collectivité : pourquoi ? Pour quels bénéfices ?

- Le respect de la législation

La nouvelle loi de mars 2012 est une opportunité pour votre collectivité de réfléchir à la mise en œuvre des actions qui permettront l'atteinte des objectifs chiffrés. Une telle démarche peut vous permettre d'anticiper les évolutions à initier au sein de votre organisation plutôt que de subir de nouvelles contraintes dans une position défensive. La lenteur des processus d'acculturation et de prise de conscience en matière d'égalité entre les femmes et les hommes plaident en effet pour une prise en compte précoce de cette problématique avant que le couperet des mesures coercitives ne tombe.

- Une fonction d'exemplarité de votre administration sur son territoire

L'égalité de vos populations devant le service public constitue déjà une préoccupation de vos agents au quotidien. Votre collectivité œuvre aussi probablement pour favoriser l'égalité des chances sur son territoire : égalité entre les femmes et les hommes, diversité, handicap pour l'accès au logement, à la culture, à l'emploi ... Engager une démarche active de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre administration, c'est soutenir la légitimité de ces politiques en interne et mettre en cohérence l'action de la collectivité avec ses propres pratiques de recrutement, de formation, d'articulation vie professionnelle – vie privée, etc.

Cette dynamique se nourrit des passerelles avec la société civile : les entreprises de votre territoire, les acteurs de l'éducation ou bien encore les associations agissant pour la lutte contre les discriminations.

- Une opportunité de repenser l'organisation du travail et la qualité du service rendu

Travailler sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est se questionner sur la pertinence de certains modes d'organisation, sur les horaires de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou bien encore le bien-être au travail. Agir sur ces leviers peut contribuer à

une meilleure motivation des équipes favorisée par exemple par une amélioration de l'articulation vie professionnelle – vie privée. Agir pour une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est créer les conditions pour les agents de votre collectivité de délivrer un service public de meilleure qualité.

- La pluralité de visions au service d'une plus grande créativité de vos équipes

Les collectivités les plus avancées sur la mise en œuvre d'actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mettent en avant les gains d'une plus grande mixité des collectifs de travail. Œuvrer pour les populations d'un territoire au travers de politiques publiques adaptées, délivrer un service public correspondant aux attentes des administrés c'est co-construire dans une pluralité de visions au sein de laquelle la prise en compte du genre a toute sa place.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comment ?

- Le diagnostic : une étape indispensable

S'engager dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose d'examiner la situation de votre collectivité au regard de cette question.

Plusieurs méthodes peuvent être combinées pour aboutir à un diagnostic partagé dont l'appropriation est une des clés de succès de votre futur dispositif.

Des groupes d'expression constitués de profils diversifiés (catégories, filières, hommes, femmes, etc.) pour faire émerger les perceptions des agents, leurs préoccupations prioritaires, leurs résistances éventuelles et amorcer ainsi leur sensibilisation peuvent être organisés. Cette approche qualitative peut inclure aussi quelques entretiens individuels sur la base du volontariat afin d'enrichir le diagnostic.

La consultation des organisations syndicales fait également partie intégrante de votre dispositif.

La « photographie » ainsi obtenue croisant approche quantitative et approche qualitative vous permettra d'objectiver la situation particulière de votre collectivité et constituera une aide à la décision dans la priorisation des chantiers à lancer.

- Les différentes approches (non exclusives)

Le recours à un consultant : c'est la possibilité de se faire accompagner par un cabinet conseil disposant d'une expertise et d'une légitimité.

Le dialogue social : négociation d'accords et concertation avec les organisations syndicales.

La démarche intégrée croisant toutes les discriminations (diversité, handicap, hommes-femmes) et/ou les politiques d'égalité des chances mises en œuvre sur le territoire.

La démarche de labellisation très structurante, engageant les acteurs vers un objectif commun et cadrant les dispositifs avec audits intermédiaires, des mesures correctives.

Bâtir votre plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A partir de votre diagnostic et en fonction de vos moyens, vous devez prioriser vos objectifs dans un plan d'action.

Les actions présentées ci-dessous vous donneront des pistes de travail adaptées aux items que vous avez identifiés.

4.2 FICHE N°1 : FAVORISER L'ACCES DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE

FAVORISER L'ACCES DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE

Seulement 18% de femmes occupent des postes de Direction au sein de Fonction publique territoriale alors qu'elles représentent 56% des catégories A. La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique de mars 2012 instaure un objectif de 40% de femmes nommées sur les postes de Direction à l'horizon 2018.

Un pourcentage minimum *“de personnes de chaque sexe”* dans les nominations est arrêté : 20 % en 2013 et 2014, 30 % de 2015 à 2017 et 40 % à partir de 2018.

Les collectivités locales qui ne respecteront pas les quotas se verront imposer des pénalités financières, dont le montant sera fixé par un décret.

Lutter contre le phénomène des « plafonds de verre » contribuera à la féminisation des postes de Direction au sein de votre collectivité locale.

ACTION N°1 : Tendre vers de la parité des jurys de recrutement, en garantir systématiquement la mixité

- Indicateur : % de femmes et d'hommes dans les jurys de recrutement.
- Mixité = 30/70 ; parité = 50/50.

Objectif : limiter les phénomènes de reproduction dans le recrutement (« je recrute celui qui me ressemble et auquel je peux m'identifier »), promouvoir des modèles féminins.

ACTION N°2 : Identifier les hauts potentiels au sein de la collectivité

- Indicateur : % de femmes et d'hommes dans les hauts potentiels repérés.

Objectif : féminiser le vivier et réduire les processus d'autocensure et d'autolimitation.

ACTION N°3 : Mettre en place un dispositif de parrainage/tutorat pour les hauts potentiels

- Indicateur : répartition entre les femmes et les hommes des bénéficiaires du dispositif.

Objectif : permettre aux femmes de maîtriser les codes dominants et de développer leur réseau.

ACTION N°4 : Développer la parité dans les instances (Comité de Direction, Comité managérial)

- Indicateur : répartition entre les femmes et les hommes des bénéficiaires du dispositif.

Objectif : promouvoir des modèles féminins, favoriser la pluralité de points de vue.

ACTION N°5 : Proposer un coaching aux procédures de sélection

- Indicateur : répartition entre les femmes et les hommes des bénéficiaires du dispositif.

Objectif : réduire les processus d'autocensure et d'autolimitation.

ACTION N°6 : Former les managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Indicateur : % de managers formés.

ACTION N°6 : Développer des actions favorisant une meilleure articulation vie professionnelle – vie privée.

"LA FONCTION PUBLIQUE GARANTIT L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, PUISQU'IL EXISTE DES MÉTIERS POUR HOMMES... ET DES MÉTIERS POUR FEMMES!"

FICHE PRATIQUE N° 2: PROMOUVOIR LA MIXITE DES FILIERES ET DES METIERS



INTÉRÊTS DE LA DÉMARCHE:

L'article 6bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe et pose comme une exception la possibilité de recrutements distincts lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions, ce qui limite fortement ces possibles distinctions.

Les missions de la fonction publique peuvent être exercées aussi bien par des femmes que par des hommes, sauf exception. Pour autant, on observe, aujourd'hui, que la répartition des femmes et des hommes n'est pas homogène en fonction des filières professionnelles.

L'arrivée d'hommes dans les métiers traditionnellement occupés par les femmes et inversement contribuera, par résonance, à faire changer les représentations socioculturelles, et à augmenter le panel restreint des filières et métiers choisis par les femmes.

ACTIONS N°1: DÉFINIR 5 OU 6 MÉTIERS CIBLES QUE LA COLLECTIVITÉ SOUHAITE « FÉMINISER » OU « MASCULINISER »

Indicateurs
de
résultats

DONNÉES CHIFFRÉES PAR SEXE ET PAR MÉTIER

ACTIONS N°2: SUPPRIMER PROGRESSIVEMENT LES POSTES À TEMPS NON COMPLET POUR ATTIRER LES HOMMES VERS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

Indicateurs
de
résultats

Indicateurs prévus dans le bilan de situation comparée

ACTIONS N°3: AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR ATTIRER LES FEMMES DANS LES FILIÈRES TECHNIQUES

Indicateurs
de
résultats

DONNÉES GÉNÉRALES PAR SEXE :

- Répartition par poste de travail selon :
- L'organisation hiérarchique professionnelle ;
- La pénalité, dont le caractère répété des tâches.

ACTIONS N°4: ELABORER UN SCHÉMA DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE POUR CHAQUE MÉTIER NOTAMMENT CEUX OÙ LES FEMMES SONT PAR TRADITION PLUS NOMBREUSES

Indicateurs
de moyens

FICHES DE SCHÉMA DE CARRIÈRE OBJECTIVÉES PAR MÉTIER REMIS À CHAQUE AGENT ET SERVANT DE SUPPORT AUX ENTRETIENS ANNUELS D'ÉVALUATION.

ACTIONS N°5: ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION ET DE VALORISATION POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Indicateurs
de moyens

ELABORATION DU PLAN DE COMMUNICATION FORMALISÉ

4.4 FICHE N°3 : FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Avec votre temps partiel, vous serez moins disponible...
Vous comprendrez que je ne peux vous garder à votre poste de directeur. Merci pour tout!

Fiche N°3 : Favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Constat : Ce sont majoritairement les femmes qui assument les tâches familiales¹. Pour ce faire, elles ont recours aux temps partiel, aux congés parentaux ou aux congés plus spécifiques comme les congés enfant malade et en sont pénalisées tout au long de leur carrière. Leur avancement est plus long, leur salaire et leur retraite moins élevés et enfin elles sont plus souvent moins bien considérées professionnellement que leur homologues masculins.

Intérêt de la démarche :

Afficher et promouvoir les valeurs de la collectivité en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mieux répondre aux attentes des agents, hommes et femmes, pour les motiver, améliorer leur productivité, les fidéliser en réorganisant l'administration de la collectivité tout en se fixant l'objectif de rendre un service public de meilleure qualité.

Action N°1 : Faciliter l'aménagement et l'organisation du temps de travail

Faciliter le passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Affirmer les principes selon lesquels le travail à temps partiel « n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle et qu'il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des agents qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail ² . »	Comptabiliser le nombre de documents écrits comme les notes, règlement intérieur, site intranet... où le message est diffusé	0€
Garantir les mêmes droits à la formation aux agents à temps partiel qu'à leur collègues à temps plein	Comparatif des ratios : nombre d'agents formés/ nombre d'agents de la collectivité au regard du nombre d'agents à temps partiel formés/nombre d'agents à temps partiel de la collectivité.	0€
Garantir les mêmes évolutions de carrière aux agents à temps partiel qu'à leur collègues à temps plein	Comparatif des ratios : avancement et évolution de salaire des agents à temps partiels au regard de leur collègues à temps plein.	0€
Adapter la charge de travail au temps de travail, revoir les objectifs des agents qui passent à temps partiel et inversement	Au moment des évaluations annuelles, recenser les agents pour lesquels la charge de travail a évolué en fonction de l'évolution de leur temps de travail	+€
Développer le partage d'un poste pour deux agents à temps partiel (Job sharing)	Nombre de postes comptabilisant plusieurs agents	0€
Garantir l'accessibilité des postes à responsabilités pour les temps partiels	Nombre de postes à responsabilité par niveau hiérarchique accessibles aux temps partiels	0€

Aménagement des temps de travail

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Maîtriser les horaires par : 1) la diffusion par la direction du message expliquant que « la présence tardive au bureau n'est pas un signe d'efficacité professionnelle ». 2) L'interdiction de commencer des réunions avant 9h et de terminer des réunions après 18h	1) Comptabiliser le nombre de documents écrits comme les notes, règlement intérieur, site intranet... où le message est diffusé 2) Comptabiliser les réunions commençant avant 9h et se terminant après 18h et le nombre de rappel à l'ordre aux organisateurs	0€
Aménager autant que faire ce peut et sans pénaliser le service les horaires des agents afin de les aider à mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée (horaires variables, horaires choisis)	Afficher les différents horaires possibles par service (quotidien, hebdomadaire, mensuel...)	0€
Développer le télétravail (avec règles strictes sur objectifs et	Nombre de personnel ayant recours au télétravail	+€

¹ INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (Paris, France), GRESY, Brigitte. *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail. Tome 1.* 2011. 115 p

² OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). *Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises.* 2009. 22 fiches.

résultats de l'agent, contrôle du travail, respect de la vie privée), partiel, total ou lors de période limitée (ex : grossesse) lorsque le poste le permet		matériel
---	--	----------

Action N°2 : Favoriser une gestion de carrière adaptée à la conciliation des temps de vie.

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Améliorer les conditions de départ et retour dans la collectivité lors de congés familiaux (projet professionnel, conditions de retour au travail, disponibilité pour une mobilité, formations...)	Nombre d'entretiens de départ et de retour Actions mises en place pour faciliter le retour des agents	0€
Proposer de garder un lien avec la collectivité lors de l'absence. Information sur les projets et l'état d'avancement du service, de la collectivité...	Nombre de mails ou de courriers envoyés, de réunions proposées...	0€
Revoir les priorités et organiser les transferts de charges de travail avec le reste de l'équipe lors de congés familiaux	Nombre de réorganisations validées	0€ (sauf si remplacement de l'agent)

Action N°3 : Promouvoir le partage des responsabilités familiales

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Promouvoir la parentalité auprès des agents masculins en les informant de leurs droits en élaborant un « kit parentalité » à destination des futurs parents comportants les droits, les démarches à faire, les possibilités offertes par la collectivité.	Nombre de « kits parentalité » distribués Nombre de congés paternité posés	0€
Favoriser un recours équilibré aux temps partiels entre les hommes et les femmes	Indiquer le taux de masculinisation des agents à temps partiels	0€
Assurer aux agents masculins le respect de leur choix sans qu'ils craignent d'être déconsidérés, conformément au principe de la collectivité sur le temps partiel (indiqué plus haut)	Comptabiliser le nombre de documents écrits comme les notes, règlement intérieur, site intranet... où le message est diffusé	0€
Permettre aux hommes comme aux femmes de s'absenter lors d'un imprévu familial	Indiquer le taux de masculinisation des absences pour imprévus familiaux.	0€

Action N°4 : Sensibiliser l'encadrement aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Proposer des réunions de sensibilisation avec le référent égalité professionnelle ou la DRH pour expliquer les choix et valeurs de la collectivité avec distribution d'un document recensant les dispositifs et les engagements	Nombre de réunions organisées avec le nombre de participants	0€
Etablir à l'attention des cadres un guide à l'entretien de départ et de retour de congés familiaux des agents	Fréquence d'utilisation du guide	0€
Former l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Nombre de formations dispensées	+€ Sauf si CNFPT

Action N°5 : Mettre à disposition des salariés des services ou des aides afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales

Bonnes pratiques	Indicateur de mesure	Coût direct
Faciliter l'accès au mode de garde collectif des enfants en financement la construction d'une crèche ou en louant des places de crèche dans des structures privées	Nombre d'enfants et d'agents bénéficiant de la mesure	+€
Faciliter l'accès au mode de garde individuel des enfants en aidant financièrement les agents qui y ont recours	Nombre d'agents bénéficiant de la mesure	+€
Financer tout ou partie de chèque emploi service universel (CESU)	Nombre de CESU distribués et nombre d'agents bénéficiant de la mesure	+€
Proposer un service de conciergerie qui faciliterait les démarches personnels des agents comme l'accès aux services administratifs (passeports, carte grise...), aux services d'aide à la famille (baby sitter, cours particuliers pour les enfants, livraison de courses...), aux services d'aide à la vie quotidienne (coordonnerie, repassage, contrôle technique, pressing...)	Nombre d'agents ayant recours par type de service à la conciergerie	+€ (sauf si redéploiement d'un ou plusieurs agents)

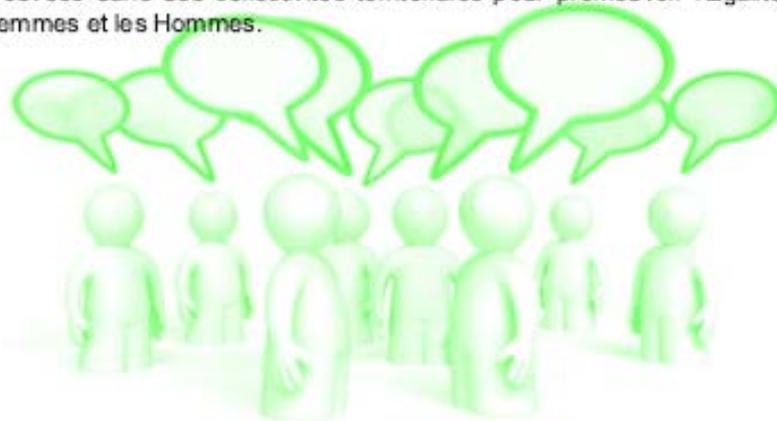
**"CONCERNANT L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE, AUCUN PROBLÈME...
... D'AILLEURS, PERSONNE NE M'EN PARLE!"**

**FICHE PRATIQUE N° 4: PROMOUVOIR L'EGALITE
PROFESSIONNELLE A TRAVERS LE DIALOGUE SOCIAL**



INTÉRÊTS DE LA DÉMARCHE:

La loi du 05 juillet 2010 pour la renouveau du dialogue social dans la fonction publique et beaucoup plus récemment les dispositions prévues à l'article 51 de la loi du 12 mars 2012 placent l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes comme un des enjeux de la modernisation des collectivités locales. Se doter d'outils de diagnostic préalables à l'analyse de la situation dans votre collectivité, créer un espace de dialogue pour en favoriser l'appropriation et assurer le suivi des actions mises en oeuvre sont les principales actions développées dans les organisations. Cette fiche n°4 a pour ambition de vous donner quelques exemples de mises en oeuvre éprouvées dans des collectivités territoriales pour promouvoir l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.



ACTIONS N°1: ADOPTER LE BILAN DE SITUATION COMPARÉE

Plus complet que le Bilan Annuel, le Bilan sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes est un véritable outil de diagnostic et de suivi de l'égalité. Présenté annuellement au Comité Technique, il peut devenir le socle du dialogue social sur le thème de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

1 • INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ LOCALE

A. EFFECTIFS, données chiffrées par sexe :

- Répartition par cadre d'emplois selon les conditions d'emplois (titulaires, contractuel) ;
- Âge moyen par cadre d'emplois au sein de chaque filière.

B. DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL, données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

C. DONNÉES SUR LES CONGÉS, données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle ;
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

D. DONNÉES SUR LES EMBAUCHES ET LES DÉPARTS, données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par cadre d'emplois et conditions d'emplois ;
- Répartition des départs par cadre d'emplois et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

E. POSITIONNEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ, données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs par cadre d'emplois.

F. PROMOTION, données chiffrées par sexe :

- Nombre de promotions par cadre d'emplois ;
- Durée moyenne entre deux promotions.

G. ANCIENNETÉ, données chiffrées par sexe :

- Ancienneté moyenne dans la collectivité par cadre d'emplois ;
- Ancienneté moyenne dans le cadre d'emplois.

DONNÉES CHIFFRÉES PAR SEXE ET PAR CADRE D'EMPLOIS :

- Éventail des rémunérations ;
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

DONNÉES CHIFFRÉES PAR SEXE :

- Répartition par cadre d'emplois selon :
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
 - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

DONNÉES GÉNÉRALES PAR SEXE :

- Répartition par poste de travail selon :
 - L'exposition à des risques professionnels ;
 - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

1.
Conditions
générales
d'emploi

2.
Rémunérations

3.
Formations

4.
Conditions
de
travail

2 • INDICATEURS RELATIFS À L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

2.1 Congés

A. EXISTENCE D'UN COMPLÉMENT DE SALAIRE versé par la collectivité pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

B. DONNÉES CHIFFRÉES PAR CADRE D'EMPLOIS :

- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

A. EXISTENCE DE FORMULES D'ORGANISATION DU TRAVAIL facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

B. DONNÉES CHIFFRÉES PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE :

- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

C. SERVICES DE PROXIMITÉ :

- Participation de la collectivité ou du comité des œuvres sociales aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

2.2 Organisations du temps de travail

"LE BILAN DE SITUATION COMPARÉ PERMET DONC DE POSER UN DIAGNOSTIC, DE LE PARTAGER AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, LES ELUS... MAIS APRÈS, QUE PUIS-JE FAIRE D'AUTRE?"

ACTION N°2: CO-CONSTRUIRE UN ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Indicateurs de moyens

Nombre de domaines d'action traités dans l'accord, au regard de ceux prévus par le législateur (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation vie professionnelle et exercice aux responsabilités familiales)

Indicateurs de résultat

A. Nombre d'organisations syndicales signataires

B. Pourcentage de représentativité des signataires de l'accord

C. Amélioration constatée de la situation à travers l'évolution des indicateurs prévus dans le bilan de situation comparé

..Le saviez-vous: Selon une enquête réalisée par La Halde en 2009, seule 31% des collectivités rappellent l'obligation statutaire de négocier avec les organisations syndicales sur les mesures pouvant favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

ACTION N°3: ELABORER UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

"QUI FIXE LES OBJECTIFS DE PROGRESSION ET LES MOYENS DE LES ATTEINDRE".

Indicateurs de moyens

Nombre de domaines traités dans le plan d'action, au regard de ceux prévus par le législateur (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation vie professionnelle et exercice aux responsabilités familiales)

Indicateur de résultat

Amélioration constatée de la situation à travers l'évolution des indicateurs prévus dans le bilan de situation comparé

ACTIONS N°4: CRÉER UN OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DE VOTRE COLLECTIVITÉ

CRÉER UNE INSTANCE, SOUS L'AUTORITÉ DU COMITÉ TECHNIQUE, COMPRENANT UNE REPRÉSENTATION DE VOS ELUS LOCAUX, DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET ÉVENTUELLEMENT DES PERSONNES RESSOURCES (EXPERTS, CHERCHEURS ETC.) EST UNE MANIÈRE POUR L'ORGANISATION DE S'APPROPRIER LE THÈME DE L'ÉGALITÉ. CET ORGANISME INTERNE PEUT ÊTRE ORGANISÉ AFIN D'ÊTRE SAISI POUR CONSTATER UNE SITUATION INÉGALITAIRE OU SIMPLEMENT PROPOSER AU POUVOIR EXÉCUTIF LES PISTES D'AMÉLIORATIONS ET LES ACTIONS CORRECTIVES À METTRE EN ŒUVRE. IL PEUT ÉGALEMENT INTERVENIR DANS UN RÔLE DE MÉDIATION ASSIGNÉE PAR VOTRE COLLECTIVITÉ. ADAPTABLE SELON LES SITUATIONS DE VOTRE COLLECTIVITÉ, IL PERMET DE CRÉER UN ESPACE DE DIALOGUE ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA COLLECTIVITÉ.



4.6 FICHE N°5 : RESPECTER LA PLANIFICATION DES ACTIONS DE FORMATIONS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

« La formation ... ça ne sert à rien. Et puis sur l'égalité professionnelle ... je sais déjà tout ! »

Thème : respecter la planification des actions de formation à l'égalité professionnelle

Constat

Dans la fonction publique, les formations en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes ne sont pas réalisées conformément au plan de formation approuvé collectivement. Pourtant la formation s'impose comme une action vitale essentielle. La formation renvoie à un processus unificateur de mise « ensemble » et « en sens ». Elle est indispensable pour comprendre la situation et ainsi changer nos habitudes, nos préjugés et comportements contraires à l'égalité professionnelle.

A vous de participer en cochant la ou les bonnes réponses ...

QCM

- 1) Ma collectivité a-t-elle obtenu une reconnaissance en matière d'égalité professionnelle ?
 - a tout à fait sûr, en obtenant le label égalité professionnelle délivré par AFNOR
 - b tout à fait sûr, en signant la Charte Européenne pour l'Égalité dans la Vie Locale avec l'Europe
 - c moyennement sûr
 - d pas sûr du tout
- 2) Qu'est-ce que l'égalité professionnelle ?
 - a le caractère d'un groupe, d'une équipe comprenant des personnes des 2 sexes
 - b les différences entre les valeurs, attitudes, cadres culturels, croyances, orientations sexuelles ... propres à chaque membre d'un groupe
 - c la répartition égale entre 2 groupes
 - d le fait pour les hommes et les femmes d'avoir les mêmes droits et avantages à compétences et postes égaux
- 3) Alors que les femmes représentent 60% des effectifs de la Fonction Publique Territoriale et que des textes et accords prévoient le principe de l'égalité salariale ...
 - a ... les inégalités persistent en réalité
 - b ... la FPT est exemplaire en la matière, tout ceci n'étant qu'une histoire de féministes
- 4) L'égalité professionnelle, telle qu'elle est déployée, ne profite qu'aux femmes
 - a faux, avec par exemple l'articulation/conciliation vie professionnelles/personnelle qui reprend des mesures pour développer l'offre en matière d'accueil des enfants et de soin aux personnes âgées, ou encore favorise l'adéquation de l'organisation du travail aux responsabilités familiales et sociales tant pour les femmes que pour les hommes
 - b vrai, et ce n'est pas un a priori mais le fruit d'une mûre réflexion
- 5) Ai-je déjà participé à une action de formation orientée égalité professionnelle ?
 - a oui
 - b non

... pour en savoir plus, demandez à participer à une formation sur l'égalité professionnelle

REPONSES

Réponses : 1 a et/ou b ou d ; 2 d ; 3 a ; 4 a ; 5 a ou b

... la faute

- ① au budget, le plan de formation faisant plus facilement l'objet de restriction budgétaire surtout en période de crise ;
- ② à notre réticence à participer à une formation, action perturbant nos habitudes et notre confort de fonctionnement, annonciateur d'une « inconfortable » phase d'évolution.

UNE SOLUTION : « ajuster » nos représentations, y compris sur le fonctionnement intellectuel ou sur les rôles sociaux, en ce qui concerne les hommes et les femmes.

elles l'ont dit

Françoise Guégot (Députée Seine-Maritime) a « **proposé de rendre obligatoire, d'ici à la fin de l'année 2013, le suivi d'un module « sensibilisation à l'égalité professionnelle » pour tous les agents de la fonction publique dans le cadre de la formation continue** » ;
Evelyne Boscheron (CSFPT) a déclaré « **les agents de la catégorie C sont sous représentés pour l'accès à la formation par rapport à la proportion des effectifs qu'ils représentent** ».

Les bonnes pratiques :

- ① définir un plan de formation à l'EPHF à destination de tous les agents
- ② préconiser des actions de courte durée et la proximité géographique
- ③ en amont, communiquer au travers d'une campagne d'information l'existant et les engagements en matière de formation à l'EPHF afin d'améliorer la situation
- ④ évaluer et certifier les formations à l'EPHF afin d'en ajuster la pertinence
- ⑤ adapter les cursus existant de formations initiale et continue en y intégrant l'EPHF : module obligatoire, jeu de rôles, partages d'expériences, ...
- ⑥ suivre l'atteinte des objectifs de terrain en adéquation avec la stratégie visée et le degré d'atteinte des objectifs pédagogiques
- ⑦ intégrer la formation à l'EPHF dans les négociations sociales
- ⑧ « Formation spécifique » pour professionnels (référé-e égalité, responsables RH, formateur-trice, membres Comité Technique...) et « sensibilisation » pour les contributeurs (agents des 3 catégories, cadres dirigeants, jurys, recruteurs, élus, membres du CHSCT...)
- ⑨ CSFPT proactif auprès du CNFPT, de l'INET, de l'ARF, de l'ADF, de l'AMF, des élus et fonctionnaires des collectivités pour vanter les vertus de la formation
- ⑩ sensibiliser au cours de séminaires, réunions de service, à l'occasion de l'étude du BSC ...
- ⑪ réaliser des formations à l'EPHF sur la « cotisation obligatoire » versée au CNFPT
- ⑫ former les formateurs internes (SDIS ; ...) afin qu'ils démultiplient la formation
- ⑬ évaluer en préalable de chaque action de formation afin de mesurer dans le temps le degré d'intégration de l'égalité professionnelle et des changements des représentations
- ⑭ rendre les formations à l'EPHF obligatoires

Indicateurs et mesures

- ≡ Enquêtes satisfaction fin de formation et enquêtes terrain auprès de tous les agents
- ≡ Rapport formations planifiées aux formations effectivement réalisées
- ≡ Suivi de l'évolution des indicateurs du RSC (formation spécifique égalité professionnelle)
- ≡ Rapports personnes formées sur effectif total de la collectivité.

4.7 FICHE N°6 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE ET LES PREJUGES CULTURELS

« C'est bien connu ... une femme n'a ni la force physique, ni la disponibilité, pour tenir ce poste »

Thème : Lutter contre les stéréotypes de genre et les préjugés culturels

Constat

Dans la fonction publique, l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes reste difficile. De plus, le recours au temps partiel, où les femmes sont majoritaires, n'est pas un choix. De même, des inégalités salariales peuvent persister et ne sont justifiées. Notre société véhicule encore trop de stéréotypes, trop de représentations sociales...

... la faute aux

- ① **stéréotypes**, formule banale et opinion dépourvue d'originalité ;
- ② **rôles en fonction du genre** qui sont l'ensemble de règles d'actions et de comportement assignées aux femmes ou aux hommes, inculquées et entretenues ;
- ③ **préjugés**, opinions adoptées sans examen par généralisation hâtive d'une expérience personnelle ou imposée par le milieu, l'éducation.

De ce fait :

- > à l'école, les filles sont orientées vers des filières littéraires ou tertiaires
- > au travail, les femmes sont orientées vers des secteurs de services ou tertiaire plutôt que vers des métiers opérationnels ou techniques
- > des comportements machistes, des propos ou attitudes sexistes existent

Répartition d'effectifs dans la Fonction Publique Territoriale par filières d'emploi et par sexe

Filières	hommes	femmes
administrative	8.8%	30.6%
incendie et secours	6.6%	0.2%
sociale	0.8%	15.4%
technique	68.4	32.1

Source : bilans sociaux 2007 - CNFPT



ils l'ont dit

François Sauvadet (Ministre de la fonction publique) a déclaré « **combattre les discriminations, c'est changer les représentations** » ;

Françoise Guégot (Députée Seine-Maritime) a déclaré « **cette répartition des femmes dans la fonction publique nous renvoie à des représentations stéréotypées du monde du travail et de la société en général [...] les femmes restent associées aux métiers de l'éducation, de la santé et du social** » ;

Evelyne Boscheron (CSFPT) a déclaré « **la FPT doit contribuer aux actions en faveur de l'égalité professionnelle, pour sensibiliser dès l'école les filles et les garçons d'une part à la logique de la parité et d'autre part à l'orientation vers les métiers de la FPT** ».

DES SOLUTIONS ? Mener des actions pédagogiques puis combattre, au travers de démarches coercitives et/ou pénales, les stéréotypes pour changer le regard des femmes, sur les métiers techniques et scientifiques, et des hommes, sur les métiers du social et administratif, en amont de leur choix d'orientation professionnelle.



Les bonnes pratiques peuvent passer par :

- ① la signature d'une convention favorisant le partenariat avec le système éducatif, les écoles, les collèges et les lycées ...
- ② des actions d'information, de sensibilisation et de formation (éducateurs, élèves, recruteurs, jurys, managers, représentants syndicaux, agents, élus, ...) ...
- ③ la signature d'une charte de « gestion du temps », proposition de services pour faciliter la vie quotidienne des femmes et séances de travail en groupe pour impliquer les hommes dans les tâches de la vie courante
- ④ le travail avec le Conseil Commun de la FP pour la mise en œuvre du Plan d'Action Interministérielle de l'Education Nationale, la mise en place d'un Délégué Interministériel pour l'égalité professionnelle hommes/femmes, ...
- ⑤ la promotion de 4 approches : hypothèse de contact intergroupe ; but commun pour une coopération vers la réussite ; approche sociocognitive ; rôle des émotions (empathie)
- ⑥ la participation au Programme Régional Stratégique « égalité entre hommes femmes »
- ⑦ la création de prix littéraire, artistique, ... relatifs à l'égalité hommes/femmes
- ⑧ les réseaux et groupe de discussion pour partager les bonnes pratiques en matière de lutte contre les stéréotypes de genre et les attitudes sexistes
- ⑨ les mesures disciplinaires, ou des dépôts de plainte, à l'encontre de personnes ayant des écarts de langage ou attitudes sexistes
- ⑩ l'intégration dans le règlement intérieur, dans une charte informatique, au sein d'un accord d'établissement, dans un guide de rédaction des offres d'emploi et communication, d'exigences (engagement personnel) et d'interdiction d'accès à des sites internet (filtre) ou à la tenue de propos favorisant les stéréotypes de genre
- ⑪ le respect de l'usage féminin dans la désignation des métiers, des fonctions, grades et titres, afin de respecter la parité linguistique

CE QUI EXISTE DÉJÀ :

- A Rennes, l'animation d'un comité consultatif, espace de veille, d'échanges, de concertation et d'initiatives, le comité consultatif Femmes dans la Ville diffuse une culture d'égalité et lutte contre les stéréotypes portant atteinte à la liberté, à l'égalité et à l'autonomie auxquelles les femmes ont droit. Constitué de représentant(e)s d'institutions, d'associations, d'élu(e)s, de citoyen(ne)s, il est ouvert à toutes et à tous ;
- Des inégalités persistent et comme les discriminations se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir. Au Conseil Régional de Picardie, les porteurs d'un projet peuvent déposer une demande d'aide financière auprès du Fonds d'intervention pour la promotion de l'Égalité Femmes/Hommes.

Indicateurs et mesures

- ≡ Insérer dans des baromètres sociaux ou enquêtes de climat (mesure du climat social) des questions et indicateurs permettant de mesurer la persistance des stéréotypes ;
- ≡ Taux de féminisation/masculinisation de métiers, fonctions et par grades ;
- ≡ Suivre l'évolution des indicateurs du RSC (conditions générales d'emploi, organisation du temps de travail, ...)

4.8 FICHE N°7 : ATTEINDRE UNE VERITABLE EGALITE SALARIALE

Une promotion? Pour vous? Mais fallait y penser avant d'enchaîner les grossesses.... et pourquoi pas le même salaire qu'un homme tant qu'on y est ?

Fiche N°5 : Atteindre une véritable égalité salariale

Constat : Au sein de la fonction publique territoriale, les femmes ont une rémunération inférieure à leurs homologues masculins de 16,4% pour les cadres, 9% pour les professions intermédiaires, 9,25% pour les employés et ouvriers¹.

Intérêt de la démarche : Assurer une égalité de traitement dans la rémunération des agents territoriaux, c'est appliquer l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Cette loi demande qu'à partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation soit conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de rémunération.

Action N°1 : Etablir un diagnostic sur la rémunération

REMUNERATION MOYENNE
Calculer les rémunérations moyennes entre les hommes et les femmes d'une même catégorie
Calculer les rémunération moyennes entre les hommes et les femmes d'une même catégorie par filière
Analyser les écarts entre les sexes et entre les filières par catégorie

REGIME INDEMNITAIRE ET TRAITEMENT DE BASE
Calculer le régime indemnitaire moyen entre les hommes et les femmes d'une même catégorie
Calculer le régime indemnitaire moyen entre les hommes et les femmes d'une même catégorie par filière
Analyser les écarts entre les sexes et entre les filières par catégorie

EVOLUTION DE LA REMUNERATION
Calculer l'évolution de salaire entre les hommes et les femmes d'une même catégorie
Calculer l'évolution de salaire entre les hommes et les femmes d'une même catégorie par filière
Analyser les écarts entre les sexes et entre les filières par catégorie

Action N°2 : A partir du diagnostic, mettre en place un plan pluri-annuel de rattrapage pour les filières avant un régime indemnitaire moins avantageux en partenariat avec organisations syndicales.

Pour pouvoir assumer budgétairement une telle démarche, un gel des salaires peut être effectué pendant cette politique de rattrapage. Une proposition est de commencer par les filières les plus défavorisées.

Indicateurs : Afficher les actions entreprises permettant d'harmoniser les régimes indemnitaires.
Indiquer le nombre d'agents concernés le et le volume financier assumé par la collectivité.

¹ FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes. 2012. 121 p.

- *Nota : Sur l'action n°2 la notion de «gel des salaires» ne concerne pas la progression indiciaire et indemnitaire mais uniquement la suspension des négociations visant à revaloriser le régime indemnitaire de manière ciblée.*

Action N°3 : Lors de recrutement d'agents contractuels, la collectivité devra faire en sorte de ne pas creuser les écarts à la hausse comme à la baisse entre les agents titulaires et les agents contractuels

Proposer aux candidats des rémunérations qui correspondent à la fourchette de rémunération des agents titulaires exerçant à des postes similaires et avec les mêmes compétences et les mêmes diplômes ou niveau de diplôme.

Indicateurs : Calculer le salaire moyen des contractuels par sexe, par filière et par catégorie.
Les comparer au salaire moyen des agents titulaires par sexe, par filière et par catégorie.

Action N°4 : Faciliter la formation des agents pour améliorer l'accès aux grades supérieurs ou aux concours

Lors de l'évaluation annuelle, prendre en compte le projet professionnel des agents, recenser les besoins en formation, les freins aux formations (distance du domicile, formations sur plusieurs journées continues incompatibles avec l'exercice de responsabilités familiales...). Accompagner les agents dans leur démarche et favoriser leurs chances de réussite.

Indicateurs : Nombre de journées de formation par direction et par catégorie selon les objectifs de la formation (perfectionnement de compétences professionnelle, mobilité entre les filières, préparation aux concours et examens professionnels, formations obligatoires, ...)
Nombre d'agents formés par direction et par catégorie
Nombre d'agents formés conformément à leurs souhaits émis lors de l'évaluation annuelle

Action N°5 : Ne pas prendre en compte dans les critères de promotion professionnelle les maternités, les temps partiels et les congés parentaux

Neutraliser les absences maternité, paternité, temps partiel, congé parentaux et autres congés pour la promotion professionnelle. Se baser sur des critères de compétences et de performances en s'appuyant sur des évaluations précises et factuelles.

Indicateurs : Taux de promotion d'agents sans absence liées à l'exercice des responsabilités familiales par sexe, par catégorie et par filière
Taux de promotion d'agents avec absence liées à l'exercice des responsabilités familiales par sexe, par catégorie et par filière

CONCLUSION

Sémantiquement, l'inégalité est déjà dans l'œuf... Il faut en convenir : Roland Barthes avait raison, la langue est bien fasciste. Elle oblige de manière permanente à choisir entre le masculin et le féminin ; elle classe, elle oppresse, elle assujettit...

Difficile donc de conclure sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alors même que cette question est au milieu du gué... Depuis 40 ans des progrès sont visibles mais le compte n'y est pas.

Pour panser les plaies de l'inégalité entre les femmes et les hommes, il ne suffit pas de déclarer que le troisième millénaire sera féminin ou ne sera pas, ou poétiser sur l'avenir de l'homme passant par les femmes. Il serait naïf de faire croire que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a trouvé sa réponse, que demain les femmes trouveront leur juste place. Le, la, un ou une : plus de différence. Egalité complète garantie. Fi de Barthes !

L'utopie est alléchante. Dans l'attente, l'époque promeut le changement et privilégie l'action à la réflexion. Il faut agir, et si possible symboliquement... Le politiquement correct oblige de nommer des femmes à des fonctions politiques élevées, des quotas assurent leur nomination à des postes masculins, des sanctions financières sont prévues en cas de non-atteinte des objectifs... Les traits de cette époque formidable ont été malicieusement croqués avec prémonition par Françoise Giroud : «la parfaite égalité entre les femmes et les hommes sera atteinte le jour où, à compétences égales, les femmes occuperont des postes à responsabilité ».

Les perspectives sont donc réjouissantes...

En attendant, les préjugés sociaux ont la vie dure. L'image de la femme – tantôt mère, tantôt séductrice, quelquefois trop ambitieuse, parfois mégère et souvent faible -, reste profondément ancrée dans les mentalités. Cette image fait partie des ressorts de la publicité, du cinéma, du sport ou de la politique. Bien sûr, la misogynie, le machisme ont reculé au cours de ces dernières décennies, en revanche l'antiféminisme n'a pas disparu, loin s'en faut. Il prend d'autres formes...

A l'occasion de la constitution du nouveau gouvernement, de nouvelles impulsions sont données pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. La parité entre les femmes et les hommes dans la désignation des ministres, la création d'un ministère du droit des femmes sont autant de signes positifs qui semblent ouvrir la voie à de nouvelles avancées. Qu'en sera-t-il des faits ? Au-delà de ces signes encourageants, la vie des femmes dans les collectivités locales évoluera-t-elle ?

Notre mission a l'espoir que la dynamique engagée par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale puisse trouver écho au sein du récent conseil commun de la fonction publique et que ces quelques propositions d'action pratiques puissent servir des dynamiques locales de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

REMERCIEMENTS

La mission remercie les quatre collectivités qui ont accepté de nous recevoir ainsi que tous leurs agents qui nous ont accueillis avec bienveillance et ont pu mobiliser leur temps pour répondre à nos questions.

Nous sommes également reconnaissants envers les experts qui nous ont permis de nous familiariser avec un sujet que nous n'avions pas encore appréhendé chacun de la même manière, d'en comprendre les enjeux, les freins et les résistances.

Nous tenons également à remercier les membres de la formation spécialisée N°5 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ainsi que les membres du bureau qui nous ont livré leur vision de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et nous ont aidés à conserver cette vision sous le prisme de la fonction publique territoriale.

Enfin la mission remercie l'institut des études politiques de Paris et particulièrement nos tuteurs qui ont été d'une aide précieuse pour confronter nos points de vue et faire avancer notre réflexion jusqu'à la fin.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction Publique Territoriale

LE PRÉSIDENT

Tel : 01 53.43.84.15

Fax : 01 53.43.84.11

SB/ip n° 032.028

Dossier suivi par Sarah BONDoux

Tél : 01 53.43.84.14

sarah.bondoux@csfpt.org

Site internet : www.csfpt.org

Paris, le 6 juillet 2011

Madame, Monsieur,

L'article 1er de la Constitution française pose le principe selon lequel «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales». Textes législatifs, dialogue social ou protocoles d'accord sont autant d'outils devant permettre de promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Fonction publique. Toutefois, force est de constater que l'ensemble de ces leviers de production de normes n'a, à ce jour, pas suffi à faire évoluer la situation, notamment dans le milieu de la fonction publique territoriale.

Dans cette perspective, et suite à son rapport «Liberté, inégalité, fraternité» du 21 décembre 2005, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale souhaite vous confier une mission d'étude.

Elle aura pour objet d'examiner plus particulièrement :

- les résistances structurelles, organisationnelles, sociales, culturelles et législatives qui pourraient freiner la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale ;
- les disparités persistantes entre hommes et femmes dans le déroulement de carrière, la précarité de certaines filières caractérisées par leur fort taux de féminisation et l'accès des femmes à l'encadrement dirigeant ;
- l'implication des décideurs publics afin de garantir l'égalité professionnelle au sein de leurs administrations territoriales.

.../...

La mission se déroulera en trois phases :

- une phase d'étude exploratoire, qui s'attachera à réaliser une enquête documentaire des rapports et des textes sur le sujet, incluant une analyse documentaire et des entretiens avec des personnalités qualifiées ;
- une phase d'analyse empirique basée sur l'observation de quatre collectivités territoriales (auditions et enquêtes de terrain) ;
- une phase de réalisation d'un outil méthodologique et de préconisation destiné au Csfpt qui souhaite proposer aux collectivités territoriales un guide opérationnel faisant état des pratiques.

Je vous remercie par avance et vous prie d'agréer Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président du Conseil supérieur de la
fonction publique territoriale



Bernard DEROSIER

A :
Laurent Auvray
Elise Canouil
Stéphanie Da Costa
Christophe Puigventos
Alexandre Ruf
Sous la Direction d'Erhard Friedberg et Henri Guillaume

Sciences Po
Direction de la formation continue
28, rue des Saints Pères
75007 Paris

1791 : Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.

La loi du 13 juillet 1907 relative au libre salaire de la femme mariée et à la contribution des époux aux charges du ménage. Le premier pas législatif vers l'égalité femmes/hommes.

1946 : l'article 3 du préambule de la Constitution, proclame au nombre des principes politiques, économique et social « particulièrement nécessaires à notre temps », celui selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Son article 6 garantit l'égal accès de tous à la Fonction Publique en précisant que « *tous les citoyens, étant égaux aux yeux de la loi, sont également admissibles à toutes dignités et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

De 1951 à 1972, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) affirment respectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « pour un travail de valeur égale » (n°100 du 21 juin 1951), le droit à un congé de maternité rémunéré au cours duquel l'employeur ne peut pas licencier l'intéressée (n°103 du 28 juin 1958) ou l'interdiction de toute « distinction, exclusion ou préférence » en matière d'emploi et de profession, fondée, notamment sur le sexe (n°111 du 25 juin 1958).

La loi n°52-1309 du 10 décembre 1952 autorisant la ratification de la convention OIT n°100.

Mars 1957 : le Traité de Rome reprend à son tour le principe d'une égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins en précisant que si la rémunération est accordée pour un même travail « payé à la tâche », elle doit être « établie sur la base d'une même unité de mesure » tandis que si elle est accordée « pour un travail payé au temps », elle doit être établie « pour un même poste de travail ».

La loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes inscrit dans le code du travail (article L.3221-2) le principe selon lequel « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

La directive 76/207/CEE du Conseil du 09 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail précise qu'aucune discrimination fondée sur le sexe – même indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial – ne saurait freiner les conditions d'accès : aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle ; à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement, et de recyclage professionnelles ; aux consistions de travail y compris les conditions de licenciement.

La directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

En 1982, différents textes contribuent à l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail (loi n°82-380 du 07 mai 1982 supprimant les dernières exceptions au principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, loi n°82-596 du 10 juillet 1982 instaurant un statut de conjoint collaborateur pour les femmes d'artisans et de commerçants et loi n°82-915 du 04 août 1982 posant l'interdiction de toutes discriminations, en particulier celles fondées sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir en matière de sanction disciplinaire et de licenciement).

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dite Le Pors portant droits et obligations des fonctionnaires et plus particulièrement l'article 6bis.

La loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (dite « loi Roudy ») précise que le

principe de l'égalité s'applique en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de formation. Une même rémunération devant être octroyée aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, elle définit ces derniers comme étant ceux qui « exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (article L.3221-4 du Code du travail).

Elle crée le contrat de mixité professionnelle.

Elle oblige les chefs d'entreprises à élaborer un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et à le transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail. Ce rapport « comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ». Il doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année qui vient, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.

La loi 84-53 du 26 janvier 1984 dite Le Pors portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et plus particulièrement l'article 33. **Les lois de janvier 1984** ouvrent, dans la fonction publique et dans le secteur privé un congé d'éducation parentale pour l'un ou l'autre des parents, sans distinction de sexe.

La directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

La directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

La loi n°88-1241 du 30 décembre 1988 autorisant la ratification de la convention OIT n°156 concernant l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des 2 sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

La loi n°89-488 du 10 juillet 1989 instaure l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées et ce, dans un délai de deux ans.

L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 vise à concourir : à la création d'un environnement susceptible de favoriser cette évolution générale ; à une meilleure promotion de l'emploi féminin en veillant au respect de l'égalité des droits et en facilitant l'adoption, chaque fois que nécessaire, des mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances.

La directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

La loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle intégrera le rapport de situation comparée au sein d'un rapport unique annuel comprenant toute une série de consultations périodiques obligatoires (article L.2323-47 du Code du travail), le rapport de situation économique.

La directive 96/34/CE du Conseil du 03 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

La directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

La directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997 modifiant et étendant au Royaume-Uni la directive 96/34/CE du Conseil du 13 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP, et la CES.

La directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Le Traité d'Amsterdam du 02 octobre 1997 intègre au nombre des différentes missions confiées à la Communauté Européenne, celle de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de rechercher « à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ». De ce fait, les Etats membres ne doivent plus seulement assurer une égalité de rémunération entre les deux sexes pour un même travail mais assurer une égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes au travail, en attribuant si nécessaire des avantages spécifiques – qui ne sauraient prendre la forme de quotas rigides – au sexe sous-représenté afin de lui faciliter l'exercice d'une activité professionnelle.

La directive 98/52/CE du Conseil du 13 juillet 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

La loi constitutionnelle n°99-569 du 08 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi n°99-585 du 12 juillet 1999 tendant à la création de délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La Convention n°183 du 15 juin 2000 de l'OIT assure à la femme de retour d'un congé de maternité, le droit, lorsqu'elle reprend son travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 07 décembre 2000 consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et non plus pour les seules questions d'emploi, de travail et de rémunération. Elle prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives en faveur des seules femmes.

La loi n°2001-397 du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson »), intègre dans le Code du travail diverses dispositions protectrices sur le travail de nuit (articles L.3122-29 et suivants) – celui des femmes enceintes notamment (articles L.1225-9 et suivants) -, sur le harcèlement sexuel au sein des entreprises (articles L.1153-1 et suivants), sur une représentation équilibrée des femmes et hommes aux élections prud'homales et aux élections professionnelles dans l'entreprise (L.2324-6) et sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs ainsi que dans les jurys de recrutement ou de promotion interne des fonctions publiques.

Elle renforce l'égalité professionnelle mise en place en 1983 :

- En complétant le contenu obligatoire du rapport de situation comparée qui doit désormais comporter une analyse de cette situation des femmes et des hommes dans l'entreprise sur la base « d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise » (article L.2323-57 du Code du travail). Ces indicateurs doivent être portés à la connaissance des salariés des entreprises de plus de 300 salariés par voie d'affichage (article L.2323-59 du même code). Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise se

doit de constituer une commission de l'égalité professionnelle, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le RSC (article L.2325-34 du même code).

- En instaurant une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un RSC établi notamment pour les domaines suivants : conditions d'accès à l'emploi, formation, promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi dont celles des travailleurs à temps partiel (article L.2241-3 du Code du travail).
- En obligeant les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Déclenchée à l'initiative ou, à défaut, à la demande d'un syndicat représentatif, la négociation est engagée à partir des éléments figurant dans le RSC éventuellement complété d'indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Si elle débouche sur un accord, sa périodicité est portée à trois ans (article L.2242-5 du Code du travail).
- En intégrant des objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations de branche obligatoires annuelles sur les salaires et dans les négociations de branche quinquennales sur les classifications (articles L.2241-7 et L.2241-9 du Code du travail) ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises lesquelles, outre la négociation précitée sur l'égalité professionnelle, portent sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et les travailleurs handicapés (article L.2242-6 du même code).

La loi de 2001 comportait également un chapitre entier de dispositions consacrées à la fonction publique aux termes desquelles, notamment, il est fait obligation au Gouvernement de déposer tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires « un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » (article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), et à l'administration de composer ses jurys de façon « à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes ».

La loi n°2001-397 du 09 mai 2001 – dite loi Génisson – vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue au profit des délégués du personnel, un droit d'alerte en matière de discrimination directe ou indirecte en raison du sexe et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place du salarié victime de discrimination. Par ailleurs, renversant la charge de la preuve devant la juridiction prud'homale, cette loi impose à l'employeur de justifier la mesure supposée discriminante par des motifs légitimes, c'est-à-dire des motifs professionnels objectifs.

La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Cet ANI acte la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

La loi n°2004-391 du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social fixe parmi les objectifs de la formation celui de « permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance » (article L.6311-1 du Code du travail) et permet de prendre des mesures spécifiques à l'égard des femmes par voie conventionnelle ou réglementaire en vue d'établir une égalité des chances et de corriger les déséquilibres constatés (article L.6112-2 du même code).

La directive n°2004-113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

La loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes garantit un accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation initiale et continue (article L.6112-1 et suivants du Code du travail) et inscrit l'intéressement ou les distributions d'actions dans la liste des moyens pouvant constituer des discriminations salariales indirectes (article L.1132-1 du même code). Elle entend assurer une égalité professionnelle des genres aux moyens de plusieurs leviers :

- Imposer aux employeurs des entreprises de moins de 50 salariés « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre » (article L.1142-5 du même code).
- Encadrer plus précisément la négociation sur l'égalité professionnelle en définissant les domaines sur lesquels elle doit « notamment » porter : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Les indicateurs, précisément définis pour les entreprises de plus de 300 salariés (article D2223-12 du code précité), ont été simplifiés pour les entreprises de moins de 300 salariés (article R2223-9 du même code).
- Favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale en justifiant dans le plan de gestion prévisionnel des emplois et compétences des mesures mises en œuvre pour favoriser cette articulation (article D.5121-4 du Code du travail), en prenant en compte les périodes d'absence pour congés parentaux (maternité, paternité, présence parentale...) pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (article L.6323-2 du même code). Par ailleurs, les impacts négatifs de la maternité sur les salaires sont neutralisés, la personne qui rentre d'un congé maternité ou d'adoption ayant le droit de bénéficier des augmentations générales de salaires perçues par les salariés de sa catégorie (article L.1225-44 du même code) et les congés auxquels elle peut prétendre à son retour lui sont assurés (article L. 3141-2 du même code).
- Supprimer avant le 31/12/10, les écarts de rémunération existant au niveau de la branche entre les femmes et les hommes par une négociation spécifique tendant à l'adoption de mesures idoines définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires et au cours des négociations quinquennales sur les classifications sur la base du rapport de situation comparée de branche. Lorsque la négociation n'a pas eu lieu, le ministre chargé du travail peut réunir une commission mixte pour engager la négociation (articles L. 2241-9 à L. 2241-12 et D. 2241-2 du Code du travail).
- Supprimer avant le 31/12/10, les écarts de rémunération existant au niveau des entreprises d'au moins 50 salariés entre les femmes et les hommes, par l'adoption de mesures définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires. Cette négociation « complémentaire » est fondée sur un diagnostic des écarts existants, établi sur la base des éléments figurant dans le RSC de l'entreprise. Les accords sur les salaires ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente que si elles sont accompagnées d'un procès-verbal attestant que l'employeur a bien ouvert, sérieusement et loyalement des négociations sur la résorption des écarts de rémunération (article L. 2242-7 du Code du travail).

En contrepartie des sujétions imposées aux entreprises, la loi mettait en œuvre des aides ou exonérations financières, telle l'aide forfaitaire accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée partie en congé de maternité (aide supprimée en 2008).

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 05 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Vème République précise que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, « ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 30 mars 2010 (Traité de Lisbonne) proclamée par le Parlement européen, le Conseil et la Commission et son article 20 relatif à l'« égalité en droit » et son article 23 relatif à l'« égalité entre femmes et hommes ».

L'article 99 de la loi n°2010-1330 du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites institue une sanction financière à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant le plan d'action de leur RSC. L'article précise le contenu de ce plan d'action – objectifs de progression fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels, définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et évaluation de leur coût – et en organise la publicité en direction des salariés par l'affichage sur le lieu de travail – ou par tout autre moyen – d'une synthèse de ce plan devant au minimum comprendre des indicateurs et des objectifs de progression.

Par ailleurs, l'article aligne le rapport sur la situation économique des entreprises de moins de 300 salariés – créé en 1993 – sur le RSC des entreprises de plus de 300 salariés ; comme ce dernier, le RSE devra désormais comporter une analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans les mêmes huit domaines que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, les conditions de rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit tout d'abord que devront nommer une femme dans les six mois suivant la promulgation de la loi, les conseils d'administration et les conseil de surveillance des entreprises cotées en bourse, des entreprises qui, au cours de trois exercices consécutifs, emploient plus de 500 salariés et présentent un chiffre d'affaires ou un total de bilan supérieur à 50 millions d'euros et des entreprises publiques relevant de la loi n°83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public si ces conseils n'en comptaient pas parmi leurs membres. Ces conseils devront ensuite en comprendre 20% dans les trois ans suivant cette promulgation puis 40% dans les six ans qui la suivent. Le non-respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes). Un mécanisme de sanctions financières est également prévu, avec notamment la possibilité d'une suspension temporaire des « jetons de présence ».

La loi rend en outre obligatoire un examen annuel du rapport de situation comparée par les conseils d'administration ou de surveillance.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

ANNEXE 3 : REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES INTERVIEWES

- BOSCHERON Evelyne, membre suppléante de la FS n°5 du CSFPT au titre de la CGT ;
- VILLEROUX-ROBRIEUX Dominique, membre suppléante de la FS n°5 du CSFPT au titre de la CFDT ;
- REGNIER Dominique, membre titulaire de la FS n°5 du CSFPT au titre de FO.
- HELMRICH Angel, membre titulaire de la FS n°5 du CSFPT au titre de l'UNSA ;
- COLLIGNON Bruno, Président de la FS n°5 du CSFPT – FA/FPT ;
- LEBIHAN Patricia, experte « Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes » pour la CFTC ;

ANNEXE 4 : LE GUIDE DES ENTRETIENS D'OBSERVATION

Guide des entretiens d'observation

La phase d'observation doit permettre d'étudier et recenser les actions mises en œuvre dans les collectivités. Les entretiens seront conduits de manière à comprendre le cheminement des collectivités sur la problématique de l'égalité professionnelle hommes femmes au sein de la fonction publique territoriale. Les freins et résistance à la mise en œuvre qu'elles ont pu rencontrer seront également abordés.

Les entretiens seront semi directifs pour permettre à nos interlocuteurs de parler librement du sujet, de faire ressortir les points qui leur paraissent essentiels sur la thématique, exprimer les ressentis, les attitudes....

Généralement, les entretiens sont enregistrés, ce qui permet de réécouter « le sens caché des mots » et de ne pas passer à côté de détails.

Les personnes à interviewer au sein des collectivités :

- Le/la décideur politique (promoteur de l'EPFH dans la fonction publique territoriale).
- Le/la Directeur Général des Services.
- Le/la Directeur des Ressources Humaines.
- Le/la Chargé de mission Egalité.
- Un agent de la filière technique.
- Un agent de la filière médico-sociale.
- Un agent de la filière administrative.
- Un agent de la catégorie A.

Il faut garder à l'esprit que les entretiens doivent alimenter le rapport et le guide pratique opérationnel. Les questions devront donc faire références aux différentes parties du rapport.

Comme vous pourrez le constater, l'aide à l'entretien est chargé et semble très cadré contrairement à l'idée d'entretiens semi-directifs évoqués ci-dessus.

Il ne s'agit que d'un guide, qui permet de voir si les sujets ont été évoqués et de proposer des pistes d'orientation via des mots clefs et questions.

La totalité des questions ne doivent en aucun cas être posées sous peine de dépasser de loin le temps estimé d'une heure à une heure et demie d'entretien.

A) Aide à l'entretien pour les acteurs de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes-femmes (décideurs politiques/DGS/DRH/Chargé de mission)

Présentation :

1) Présentation des interviewers, du projet, du commanditaire.

AUVRAY Laurent : responsable pôle opérationnel sureté au centre Georges Pompidou

CANOUIL Elise : attachée territorial, adjointe à la directrice des finances Mairie de Bagnolet

DA COSTA Stéphanie : responsable communication au centre national CESU

PUIGVENTOS Christophe : responsable sureté sur l'ouest de l'Île de France à la RATP

RUF Alexandre : délégué régional de l'association régionale des missions locales de Lorraine

2) Demander à l'interviewé de se présenter.

(Fonction, Catégorie, Emploi, Statut, Temps de travail, Mission, Situation familiale)

Introduction sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

3) Parlez-nous de l'égalité professionnelle hommes-femmes au sein de votre collectivité?
(Historique, cheminement, acteurs)

4) Quelle est votre perception du sujet ?

(Enjeux, Idéologie, Actualité, Débat, Discussion, Résistance, Initiative, Temporalité)

Mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

5) Comment est organisée l'égalité professionnelle hommes-femmes?

- Mettre en œuvre un plan d'action.
- Définir des bonnes pratiques.
- Mobiliser des ressources.
- Respecter des normes, labels, chartes.
- Limiter précarité, notamment liée aux temps partiels.
- Limiter la sexuation des filières, faciliter le passage d'une filière à l'autre pendant la carrière.
- Mesurer et agir pour réduire l'écart salarial (mesure et action).
- Organiser le travail : gestion des temps, adéquation vie privée/professionnelle, gestion des compétences.
- Travailler sur les carrières, connaître le vivier et le valoriser.
- Limiter les effets d'interruption de carrières (notamment maternité).
- Travailler sur une meilleure parité des jurys.
- Former les personnels à l'EPHF, former les personnels pour qu'ils évoluent.
- Piloter les ressources humaines.
- Promouvoir la parentalité (la paternité autant que la maternité).
- Evolution et accès aux responsabilités.

6) Quels sont les freins-difficultés-succès-regrets ?

(Contraintes, Règles, Stéréotype)

7) Quel est le budget alloué à la mise en œuvre de l'EPHF ?

Faire vivre l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

8) Comment évaluez-vous, mesurez-vous l'EPHF ?

(Indicateurs, tableaux de Bord)

- 9) Comment faites-vous vivre, évoluer cette politique ?
(Implication des personnels, communication, management, sensibilisation, appropriation)
- 10) Quels sont les bénéfices pour la collectivité ?
- 11) Quelle est la prochaine étape que la collectivité s'est fixée concernant l'EPHF,
- 12) Avez-vous une politique publique sur le territoire vis à vis de vos administrés ? Si oui a-t-elle été initiée avant ou après la mise en œuvre de l'EPHF en interne ? (Histoire)

L'égalité professionnelle hommes-femmes et vous :

- 13) Quel rôle jouez-vous dans la mise en œuvre de l'EPHF ?
- 14) Quels sont les bénéfices (et les coûts) de cette politique pour vous ?
(Déroutement de carrière et articulation dans vie privée et vie professionnelle, sexisme, culture, précarité, organisation du travail, promotion)
- 15) Considérez-vous que vous avez une responsabilité vis à vis de la mise en œuvre, l'application, la diffusion, la promotion de l'EPFH.
- 16) Combien de temps sur votre journée/semaine/mois mobilisez-vous sur ce sujet ?
- 17) Cette problématique et sa mise en œuvre a-t-elle joué sur votre carrière ? Y a-t-il un avant et un après ?

L'égalité professionnelle hommes femmes et les autres acteurs :

- 18) Considérez-vous que vos collaborateurs se sont appropriés les outils que vous leur avez mis à disposition, qu'ils les utilisent ? Se sentent-ils concernés par ce sujet ?
- 19) Considérez-vous que votre hiérarchie soit suffisamment mobilisée ?
- 20) Qu'en est-il des organisations syndicales ?
- 21) Comment appréciez-vous l'engagement, l'implication des élus sur cette question ?
- 22) Connaissez-vous le CSFPT ? Comment peut-il jouer dans la mise en œuvre de l'EPHF au sein de la FPT ?

Question de conclusion : Comment faire progresser la FPT dans sa mise en œuvre de l'EPHF ?

B) Aide à l'entretien pour les acteurs bénéficiant de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes-femmes

(Agents des filières techniques, administratives, médico-sociale, agent de catégorie A)

Présentation :

23) Présentation des interviewers, du projet, du commanditaire.

AUVRAY Laurent : responsable pôle opérationnel sureté au centre Georges Pompidou

CANOUIL Elise : attachée territorial, adjointe à la directrice des finances Mairie de Bagnolet

DA COSTA Stéphanie : responsable communication au centre national CESU

PUIGVENTOS Christophe : responsable sureté sur l'ouest de l'île de France à la RATP

RUF Alexandre : délégué régional de l'association des missions locales de Lorraine

24) Demander à l'interviewé de se présenter.

(Fonction, Catégorie, Emploi, Statut, Temps de travail, Mission, Situation familiale)

Introduction sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

25) Parlez-nous de l'égalité professionnelle hommes-femmes au sein de votre collectivité?
(Historique, cheminement, acteurs)

26) Quelle est votre perception du sujet ?

(Enjeux, Idéologie, Actualité, Débat, Discussion, Résistance, Initiative, Temporalité)

Mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

27) Comment est organisée l'égalité professionnelle hommes-femmes?

- Mettre en œuvre un plan d'action.
- Définir des bonnes pratiques.

28) Quels sont les freins-difficultés-succès-regrets ?

(Contraintes, Règles, Stéréotype)

Faire vivre l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la collectivité :

29) Quels sont les bénéfices pour la collectivité ?

30) Quelle est la prochaine étape que la collectivité s'est fixée concernant l'EPHF ?

L'égalité professionnelle hommes-femmes et vous :

31) Quel rôle jouez-vous dans la mise en œuvre de l'EPHF ?

32) Quels sont les bénéfices (et les coûts) de cette politique pour vous?

(Déroulement de carrière et articulation dans vie privée et vie professionnelle, sexisme, culture, précarité, organisation du travail, promotion)

33) Considérez-vous que vous avez une responsabilité vis à vis de la mise en œuvre, l'application, la diffusion, la promotion de l'EPHF ?

34) Combien de temps sur votre journée/semaine/mois mobilisez-vous sur ce sujet ?

35) Cette problématique et sa mise en œuvre a-t-elle joué sur votre carrière ? Y a-t-il un avant et un après ?

L'égalité professionnelle hommes femmes et les autres acteurs :

- 36) Considérez-vous que vous vous êtes appropriés les outils mis à votre disposition, que vous les utilisez ? Vous sentez-vous concerné par ce sujet ?
- 37) Considérez-vous que votre hiérarchie soit suffisamment mobilisée ?
- 38) Qu'en est-il des organisations syndicales ?
- 39) Comment appréciez-vous l'engagement, l'implication des élus sur cette question ?
- 40) Connaissez-vous le CSFPT ? Comment peut-il jouer dans la mise en œuvre de l'EPHF au sein de la FPT ?

Question de conclusion : Comment faire progresser la FPT dans sa mise en œuvre de l'EPHF ?

Organigramme de la ville de Lyon

01/06/12

Organigramme - Site Officiel de la Ville de Lyon

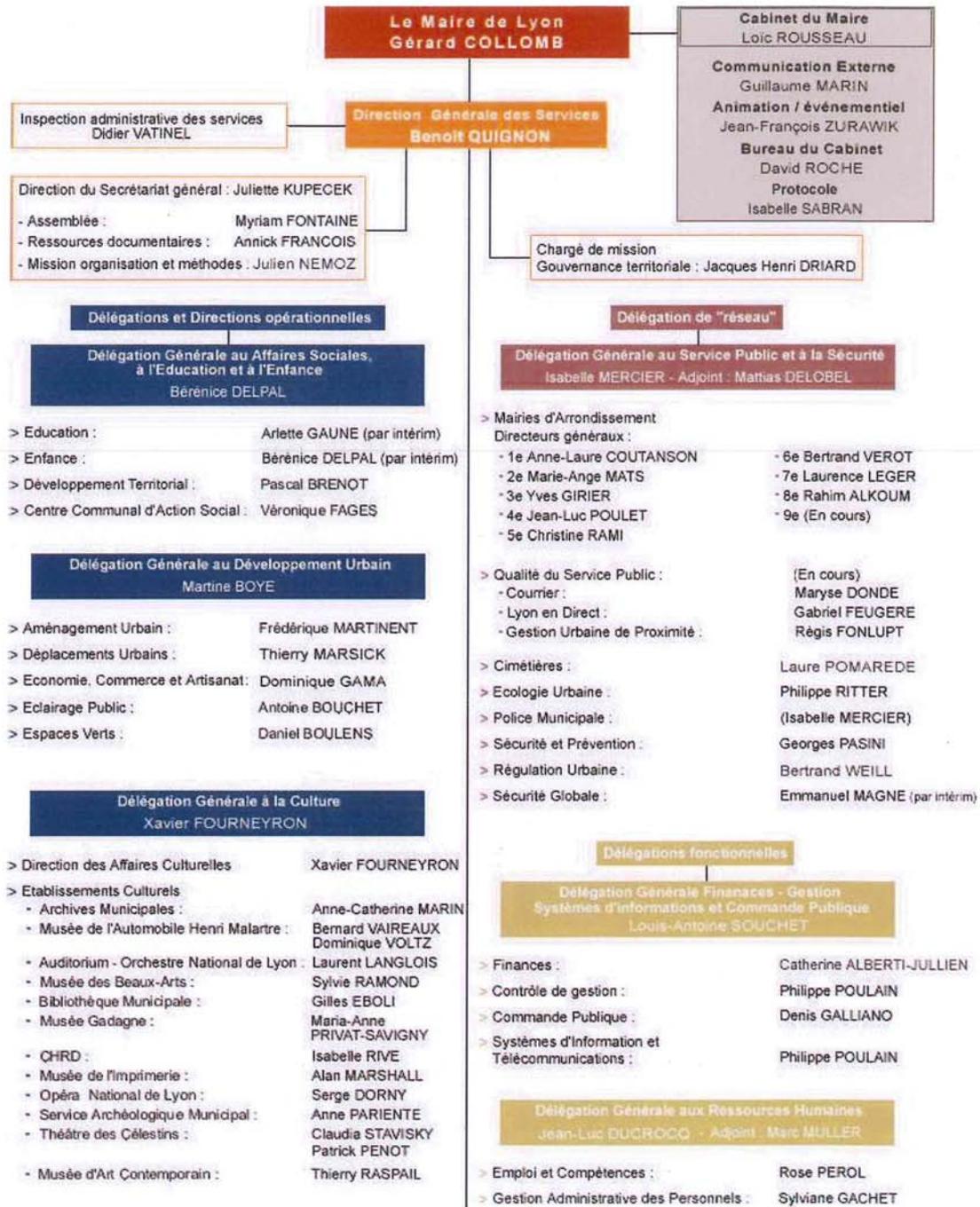


VILLE DE LYON

Organigramme

Organigramme des Services

Dernière mise à jour : 6 octobre 2011



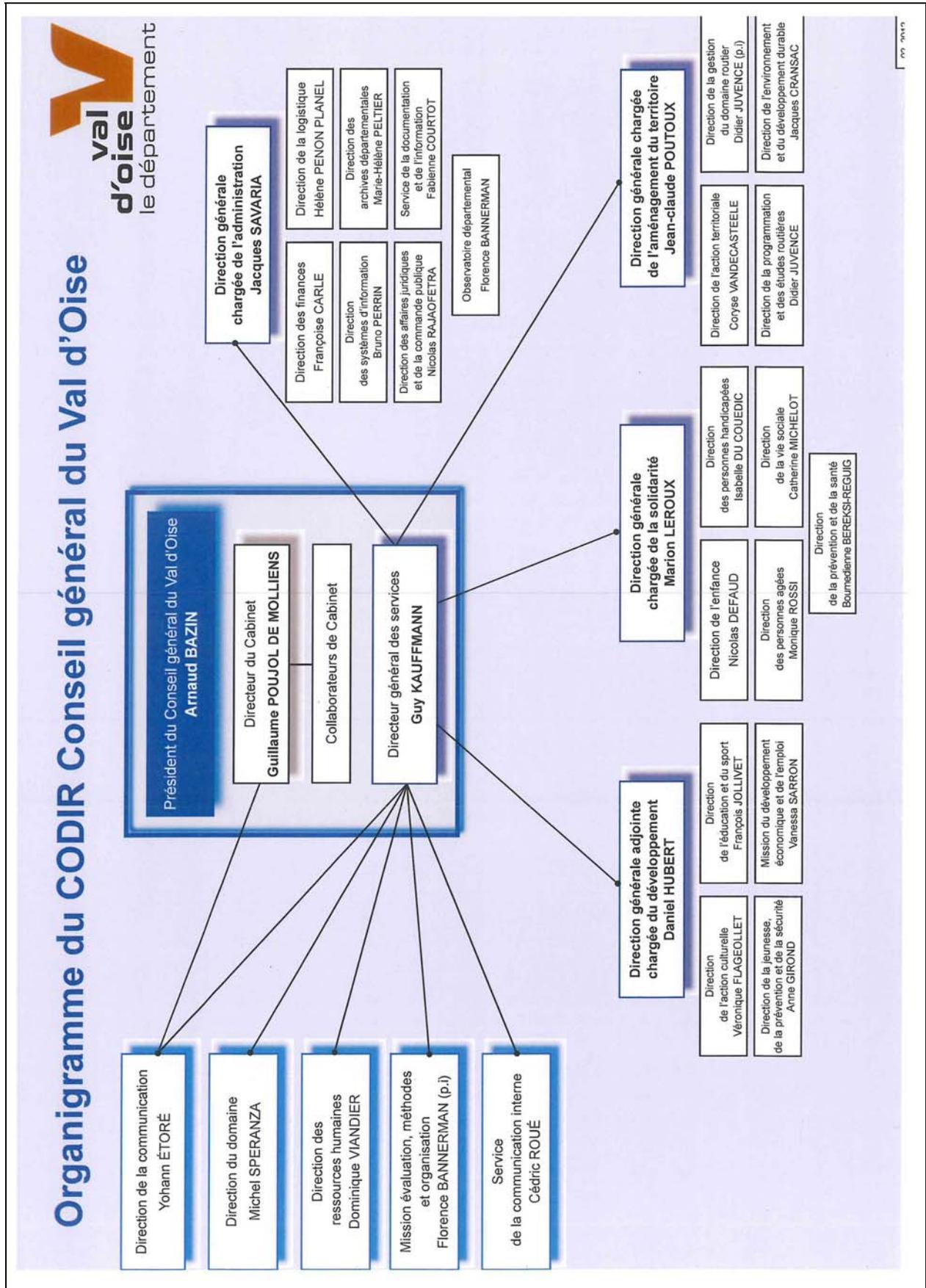
01/06/12

Organigramme - Site Officiel de la Ville de Lyon

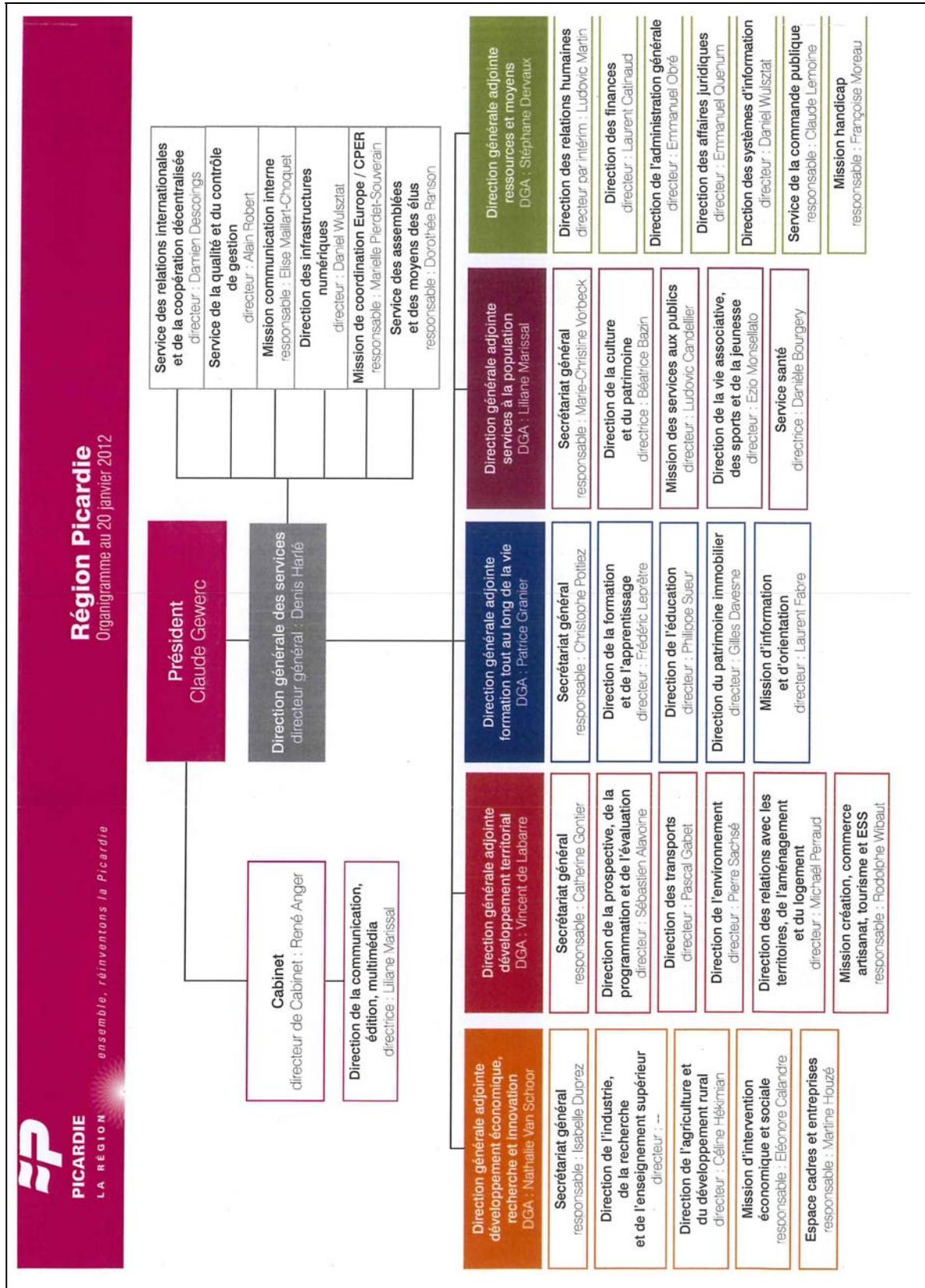


Mairie de Lyon BP 1065 69205 LYON CEDEX 01 - Lyon en direct 04 72 10 30 30

Organigramme du conseil général du Val d'Oise



Organigramme du conseil régional de Picardie



ANNEXE 6 : SYNTHÈSE DES DONNÉES CHIFFRÉES ISSUES DES BILANS SOCIAUX DES COLLECTIVITÉS

Données sexuées par:	Ville de Rennes.	Ville de Lyon.	Conseil général du Val d'Oise.	Conseil Régional de Picardie.	Commentaires	
Source	Présentation du bilan social 2009	Bilan Social 2010	Bilan Social 2010	Eléments chiffrés recueillis		
les emplois et effectif	Catégorie	Information diffusée p4 hors agents non titulaires (soit 4232-9539 dans l'année (info p12)=53071) sexe/catégorie	Information diffusée p24 sexe/catégorie	Information diffusée p13 sexe/catégorie Effectif diffère avec données sur le statut	Information succincte sexe/catégorie	La ville de Rennes présente également les données sous forme de pourcentages ce qui permet au lecteur une analyse plus rapide.
	Haute responsabilité	NC	NC	NC	NC	Les données ne sont pas communiquées. Il faut se procurer les organigrammes pour pouvoir établir le taux de féminisation des emplois de direction
	Statut	partiellement communiqué à plusieurs endroits. Mais pour les contractuels; pas de répartition par catégorie. Cf p 10	Information diffusée p19 sexe/statut	Information diffusée p43 sexe/statut/catégorie/temps de travail Effectif diffère avec données sur les catégories	Information diffusée sexe/statut	La méthode de calcul des effectifs utilisées n'est pas systématiquement identique même au sein de la collectivité
	Age	Information diffusée p7 Sexe/tranche d'âge les agents non titulaires (hors stagiaires et AM) sont non comptabilisés	Information diffusée p21 sexe/statut/tranche d'âge	Information diffusée p22 sexe/tranche d'âge	NC	découpage en tranche d'âge différent selon les collectivités: non exploitable
	Nationalité	NC	Information diffusée p44 sexe/statut/groupe de nationalité	NC	NC	
	Ancienneté	Information diffusée p8 Sexe/ancienneté moyenne les agents non titulaires (hors stagiaires et AM) sont non comptabilisés	Information diffusée p23 sexe/période d'ancienneté	NC	NC	
	Métier	NC	NC	NC	NC	
	Filière	Information diffusée p5 Sexe/filière Calcul de % effectif et affiché, les agents non titulaires (hors stagiaires et AM) sont non comptabilisés	Information diffusée p26 sexe/statut/filière mais à chacun de faire son calcul de pourcentage pour avoir une idée plus précise des masses.	NC	NC	filière dites "masculines et féminines". Lyon et Rennes: 99% et 98% de femmes dans la filière médico-sociale; 78% et 82% dans la filière administrative, 41% et 32% dans la filière technique, 28% et 34% dans la filière sportive, 38% et 33% dans la police
	Cadre d'emploi	NC	Information diffusée p28 sexe/statut/cadre d'emploi	NC	NC	Lyon: trop de données: pas d'analyse immédiate sur égalité professionnelle homme femme
Direction	NC	Information diffusée p33 sexe/statut/direction	NC	NC	Lyon: trop de données: pas d'analyse immédiate sur égalité homme femme	
Le temps de travail	Temps de travail	Information partiellement diffusée p26-27-28.	Information diffusée p48 et p17 sexe/temps de travail	Information diffusée p43 sexe/statut/catégorie/temps de travail Effectif diffère avec données sur les catégories	Information trop succincte	Pour Lyon il manque les données pour les agents travaillant à 100%. Pour Rennes, information diffusée partiellement et sur plusieurs tableaux avec critères différents qui empêche une lecture immédiate
	Temps de travail choisis	information partiellement diffusée p27-28.	Information diffusée p48 et p52 (TP de droit)	NC	Information trop succincte	Temps partiel choisis alors si c'est majoritairement féminin ce n'est pas du fait de l'employeur.
	Temps de travail imposé (poste non complet)	information diffusée p29	Information diffusée p17 sexe/temps de travail	NC	NC	Domage que l'on ait pas l'information pour toutes les collectivités
	Comparaison effectif/ETP	NC	Information diffusée p24 Sexe/efficac/ETP	NC	NC	Lyon: permet d'illustrer le fait que les femmes ont un temps de travail moins important que les hommes. Ecart moyen de 0,03 ETP.
	Absentéisme	NC	NC	NC	Information partielle diffusée. Absence maladie manquant!	absence pour formation comptabilisé dans absence pour Rennes
La Formation	Formation	Information diffusée p 39	Information diffusée p118 sexe/efficac	NC	Information trop succincte	Lyon: Information très (trop) succincte que sur le nombre d'agents formés. Rien sur les nombres de journées (oui pour Rennes), les catégories formées (oui pour Rennes), en fonction du projet professionnelle, mobilité entre les filières...
L'évolution de carrière	Stagiairisation	NC	Information diffusée p103 sexe/catégorie	NC	NC	Lyon: en faveur des femmes sur catégories B et C
	Titularisation	NC	Information diffusée p103 sexe/catégorie	NC	NC	Lyon: En faveur des femmes quelque soit la catégorie
	Avancement d'échelon	NC	Information diffusée p103 sexe/catégorie	NC	Information trop succincte	Lyon: En faveur des femmes quelque soit la catégorie
	Avancement de grade	NC	NC	NC	Information trop succincte	
	Promotion	NC	information diffusée partiellement p105 et 109 sexe/filière/statut/cadre d'emploi/direction sexe des agents promouvables non distingué	NC	Information trop succincte	Pour La ville de Lyon, le fait de ne pas voir le sexe des agents promouvables, on ne peut pas constater d'écart voir d'inégalité. 54% de femmes promues pour 62% en effectif! INEGALITE. Mais Lyon affiche, alors que les autres collectivités n'affichent pas.
	Promotion interne	NC	Information diffusée p113 sexe/grade/catégorie	NC	Information trop succincte	Lyon: cat A, exclusivement masculine, cat B: exclusivement féminine. Mais le tout pour 5 agents!
	Sanction disciplinaire	NC	Information diffusée p 113	NC	NC	
Mobilité entre les filières	NC	NC	NC	NC	on ne peut pas constater la paroi de verre!	
La rémunération	Rémunération	information partiellement diffusée p37 (hors agents non titulaires & AM)	NC	NC	NC	
	Traitement indemnitaire	NC	NC	NC	NC	
Commentaires	Les chiffres donnés sont issus de la présentation du BS et non pas le BS. Les agents sont comptabilisés en ETP ou effectifs. On ne peut pas faire une analyse correcte. Pourtant, Rennes a le Label Egalité!	trop de données sexuées tuent les données sexuées	Très peu de données sexuées	Quelques données sexuées peu exploitables pour se rendre compte des inégalités ou des égalités	Pas d'analyse sur l'EPHF ou les inégalités. Données livrées brutes, à chacun de se faire son idée! Les données et les présentations diffèrent: peu comparable	

BIBLIOGRAPHIE

- ANGELOFF, Tania, LAUFER, Jacqueline. Genre et organisation. *Travail, genre et sociétés*, 2007/1 N°17, p. 21-25.
- ASSOCIATION LA BOUCLE (Paris, France), BENOIT, Thierry, VERDURE, Gilles, sous la direction de LENOIR, Hugues. *L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'Etat à Paris*. 2006. 126 p.
- BOUDON Raymond, BOURRICAUD François, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 3^{ème} édition « quadrige », 2004, 714 p.
- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France) – première couronne. *Accès des femmes aux équipes de direction : Quel devenir ?* 2010. 6 p.
- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France), DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES (Paris, France), CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *Bilans sociaux 2003 : Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état au 31 décembre 2003 des collectivités territoriales*. 2005.273p
- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France), DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES (Paris, France), CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *Bilans sociaux 2009 : 7^{ème} synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009*. 2012.116p
- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *La territoriale au féminin. Synthèse*. Janvier 2010 N°30. 4p
- CONSEIL DES COMMUNES ET REGIONS D'EUROPE. (Bruxelles, Belgique) *La chartre européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*.2006. 26 p.
- CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *Liberté, Inégalité, Fraternité : Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique Territoriale*. 2005. 42 p.
- CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Paris, France). *La précarité dans la Fonction Publique Territoriale*. 2011. 115 p.
- DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DE FEMMES ET A L'EGALITE (Préfecture de la région Lorraine, France), ASSOCIATION REGIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (France). *Les actes du colloque régional : Mixité et égalité professionnelle* 2008. 47 p.
- DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES, département des études et des statistiques locales- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, observatoire de la fonction publique territoriale. *Synthèse des résultats des bilans sociaux 2001*. 2004. 4p
- DIRECTION GENERALE DE LA COHESION SOCIALE (Paris, France). *Synthèse de l'actualité*. 2011.11 p.
- ETATS UNIS. Organisation des nations unies. PURI. Lakshmi. *Lutter contre la discrimination sexuelle et les stéréotypes sexistes négatifs : des réponses politiques efficaces*. 2011 5p
Disponible sur : <http://www.unwomen.org>
- FERRO-VALLE, Elisabeth. *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – comprendre et agir*. Ed : AFNOR. 2009. 200p
- FOND SOCIAL EUROPEEN (Bruxelles, Belgique). *L'Europe s'engage en France : Egalité femmes-hommes période de programmation 2007-2013*. 2007.8p

FONDATION ROBERT SCHUMAN (Bruxelles, Belgique), JOANNIN, Pascal. Les femmes et l'Europe pour une égalité parfaite et incontournable. 2011. 11p

FRANCE, Assemblée nationale, *Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances de 2012*, Tome III, Solidarité insertion et égalité des chances, présenté par monsieur de Député Christophe SIRUGUE, n°3811 du 12 octobre 2011.53 pages.

FRANCE, Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi, Direction Générale du Trésor. *Charte du temps*. 2010. 6 p.

FRANCE, Ministère des Finances, Projet de Loi de Finance 2012 « Livre Bleu », *Les politiques publiques : crédits et performances*. 2011, Paris

FRANCE, Ministère de la fonction publique, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. *Fonction publique : Faits et chiffres, chiffres-clés 2005*. 2005. 8p

FRANCE, Ministère de la fonction publique. *Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique*. 2008. 3p.

FRANCE, Ministère du travail de l'emploi et de la santé, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, AMIRA, Selma. Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant. *Dares Analyses*. Décembre 2010 N°82. 10p

FRANCE. ASSOCIATION FRANCAISE DU CONSEIL DES COMMUNES ET DES REGIONS D'EUROPE (France). *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale Listes des signataires français au 13/09/2011*. 2011. 3p

FRANCE. Ministère de la fonction publique, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. *La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique : Dixième rapport au Parlement*. 2006. 116 p. (Ressources Humaines)

FRANCE. Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: politiques et pratiques des ressources humaines - faits et chiffres 2010-2011-projet*. 2011. 424 p.

FRANCE. Ministère de la fonction publique, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. *Vouloir l'égalité : Synthèse du troisième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*. Septembre 2005. 14 p.

FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2010 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2011. 115 p.

FRANCE. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale. *Chiffres-Clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012. 121 p.

FRANCE. Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: faits et chiffres 2009-2010 volume 1*. 2010. 434 p.

FRANCE. Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique: politiques et pratiques 2009-2010 volume 2*. 2010. 248 p.

FRANCE. Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. *Fiches pratiques : Egalité professionnelle / Discrimination*. Disponible sur : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/egalite-professionnelle,117>.

FRANCE. Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, et de la solidarité. *Rapport de situation comparée, guide de réalisation*. 2008. 59 p.

FRANCE. Sénat, *Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finance pour 2012, adopté par l'Assemblée nationale*, Tome IX, Egalité entre les Hommes et les Femmes, présenté par Mme la Sénatrice Nicole BONNEFOY, n°112 du 17 novembre 2011, 28 pages.

GARDEY, Delphine, LAUFER, Jacqueline. Égalité, parité, discrimination : l'histoire continue. *Travail, genre et sociétés*, 2002/1 N° 7, p. 39-40.

Disponible sur : <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2002-1-page-39.htm>

GARDEY, Delphine, LAUFER, Jacqueline. Yvette Roudy, Les femmes sont une force. *Travail, genre et sociétés*, 2002/1 N° 7, p. 5-38.

Disponible sur : <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2002-1-page-5.htm>

GUEGOT, Françoise, Assemblée Nationale. *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*. Collection des rapports officiels. 2011. 49 p.

GUILLAUME, Cécile, POCHIC, Sophie. La fabrication organisationnelle des dirigeants : Un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés*, 2007/1 N°17, p. 79-103.

Disponible sur : <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-1-page-79.htm>

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (Paris, France). *Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales : Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations ? : Mode d'emploi*. 39 p.

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (Paris, France), GRESY, Brigitte. *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. 2009. 123 p.

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (Paris, France), GRESY, Brigitte. *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail. Tome 1*. 2011. 115 p

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (Paris, France), GRESY, Brigitte. *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail. Tome 2 Annexes*. 2011. 111 p

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (Paris, France). *Regard sur la parité, Quelques dates dans l'histoire des femmes*. 2008

Disponible sur : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/fhparit08i.pdf

INSTITUT NATIONAL DES ETUDES TERRITORIALES (Strasbourg, France), BRUNO, Vincent. "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". 2010. 25 p.

INSTITUT NATIONAL DES ETUDES TERRITORIALES (Strasbourg, France), « *Perceptions et perspectives du dialogue social, dans les collectivités territoriales* », étude réalisée par la promotion Théodore Monod, juin 2007, 44 p.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (Bruxelles, Belgique). *La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale politiquement neutre : guide pratique*. 2006. 32 p.

JOUANNO, Chantal, Sénatrice de Paris. *Contre l'hyper sexualisation, un nouveau combat pour l'égalité*. 2012. 161 p.

LAHURE, Matthieu. *La formulation moderne et contemporaine du problème de l'égalité des sexes et de la différence des genres comme question de justice appliquée*. Doctorat : Philosophie : Paris : Université Paris IV – Sorbonne : 2007. p. 1-8.

LAUFER, Jacqueline. Autour du livre d'Irène Théry : La distinction de sexe. Une approche de l'égalité. *Travail, genre et sociétés*, 2009/1 N°21, p. 153-154.

LE LABORATOIRE DE L'EGALITE (Paris, France), MEDIASPRIM (Paris, France). Campagne de soutien au pacte pour l'égalité. 2012.

Disponible sur : <http://www.laboratoiredelegalite.org/spip.php?rubrique67>

MC KINSEY & COMPANY (Etats-Unis), DESVAUX, Georges, DEVILLARD, Sandrine, SANCIER-SULTAN, Sandra. *Women Matter 3 : le leadership au féminin, un atout face à la crise et pour la reprise*. 2009. 22 p.

MC KINSEY & COMPANY (Etats-Unis), DESVAUX, Georges, DEVILLARD, Sandrine. *Women Matter 2: le leadership au féminin, un atout pour la performance de demain*. 2008. 23 p.

MC KINSEY & COMPANY (Etats-Unis), DESVAUX, Georges, DEVILLARD-HOELLINGER, Sandrine,

- BAUMGARTEN, Pascal. *Women Matter 1: la mixité, levier de performance de l'entreprise*. 2007. 24 p.
- OBSERVATOIRE DU DROIT EUROPEEN (Paris, France) – Service des études et de la documentation de la Cour de cassation. *Le droit communautaire et européen et la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail*. 2009. 112 p.
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles. *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins*. 2008. 52 p.
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). *La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle*. 2011. 31 p.
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). *Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*. 2009. 22 fiches.
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). *Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle*. 2009. 12 p.
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (Paris, France). *Les pères dans la publicité : Une analyse des stéréotypes à l'œuvre*. Juin 2010. 24 p.
- PADIOLEAU, Jean Gustave. *l'Etat au concret*, Paris, PUF, 1982, p.25.
- REYNAUD, Jean-Daniel. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, troisième édition, Armand Colin-Masson, Paris, 1997, 348 p.
- VIDAL, Catherine. *Hommes, femmes avons-nous le même cerveau ?* Paris : Le Pommier, 2007. 56p
- VIDAL, Catherine. *Le cerveau évolue-t-il au cours de la vie ?* Paris : Le Pommier, 2010. 59p
- ZIMMERMANN, Marie-Jo, *Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonctions publiques (n°4224)*, Assemblée Nationale, n°4232, 31 janvier 2012, 28 pages