

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

TERRITORIAUX, NOUS AGISSONS

SOMMAIRE

P. 4 LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel.

P. 6 DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

Focus sur les collectivités qui font de l'égalité professionnelle une priorité.

P. 10 LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT accompagne les collectivités qui s'engagent dans une démarche d'égalité professionnelle.

P. 14 UN ÉTABLISSEMENT ENGAGÉ

L'égalité professionnelle femmes-hommes : une priorité pour le CNFPT.





FRANÇOIS DELUGA,
PRÉSIDENT DU CNFPT,
MAIRE DU TEICH

ÉDITO

« AU-DELÀ DES INTENTIONS, ENGAGER DES ACTIONS »

En matière d'égalité professionnelle, le secteur public ne se distingue pas substantiellement de l'ensemble du monde du travail. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, accès aux métiers, prise de responsabilités, niveaux de rémunération... Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité dans les faits.

Dans nos collectivités, les femmes représentent ainsi plus de 60 % du personnel, mais elles ne sont que 5 % des directeurs généraux de services des très grandes structures.

Pour autant, le secteur public local évolue et accompagne la transformation de la société. Les élus locaux ont pris conscience de cette inégalité. Ils sont de plus en plus nombreux à se mobiliser, à la fois dans les politiques publiques qu'ils déploient sur leur territoire et dans leur responsabilité d'employeur. Ils agissent aussi lorsqu'ils recrutent, lorsqu'ils définissent les orientations de la gestion des ressources humaines de leur collectivité et fixent les objectifs de la formation professionnelle.

C'est cette exigence et cette dynamique partagées avec les équipes de direction générale que ce livret s'attache à présenter à travers des initiatives menées très concrètement par des collectivités. Il recense des actions de long terme et des expériences innovantes, des approches transversales et des initiatives concernant un métier.

Toutes ces actions montrent qu'il est possible d'aller au-delà des intentions pour engager une évolution en profondeur de nos pratiques et dépasser les blocages culturels. C'est aussi dans ce cadre que le CNFPT propose depuis 2013, dans la nouvelle version de son Répertoire des métiers territoriaux, une double dénomination des métiers, à la fois féminine et masculine, pour contribuer à ce que, demain, la mixité dans les métiers territoriaux devienne réalité.

Je forme le vœu que les initiatives et les expériences présentées dans ce livret inspirent votre action. Je vous souhaite une bonne lecture.



LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes, et ce, dans tous les domaines. Ce principe est confronté aux inégalités de fait, persistantes, tant dans le déroulement des carrières qu'en matière de rémunération. Pour autant, un peu partout en France, des collectivités territoriales se sont engagées au-delà de ce que prévoyait le législateur, pour donner aux femmes une place identique à celle des hommes dans le monde professionnel.

AU-DELÀ DE L'ÉGALITÉ DE DROIT

Le 11 mars 1986, sous l'impulsion d'Yvette Roudy, ministre des Droits des femmes, le Premier ministre Laurent Fabius publie une circulaire relative à la féminisation des noms de métier. Treize ans plus tard, le gouvernement de Lionel Jospin réalise un guide d'aide à la féminisation, *Femme, j'écris ton nom*. Pour autant, la plupart des métiers se nomment encore au masculin, quand d'autres ne se désignent encore qu'au féminin. Anecdote? Pas tant que ça. Pour Réjane Sénac⁽¹⁾, chercheuse CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof) et présidente de la commission Parité du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, ce fait est même significatif : « *On oppose souvent le fondamental (salaire, violence) à l'accès-soire (féminisation des noms de métier et de fonctions ou partage du pouvoir, par exemple). Mais cette opposition met surtout en évidence des résistances irrationnelles et structurelles à une transformation d'un ordre sexué inégalitaire fondé sur la sacralisation de la complémentarité des sexes.* »

INSCRIRE L'ÉGALITÉ DANS LES FAITS

Depuis le milieu du XX^e siècle, le législateur se préoccupe d'instaurer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes (1946). C'est ainsi qu'ont notamment été posées l'autorisation pour les femmes d'exercer une profession sans l'accord de leur mari (1965) et l'inscription dans la loi du principe de l'égalité de rémunération (1972), la première loi relative à l'égalité salariale (loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy »). L'objectif d'égalité professionnelle est cependant loin d'être atteint. Dans le secteur privé comme dans le public, le taux d'emploi est moindre chez les femmes, qui occupent 80 % des postes à temps partiel, avec une inégale répartition des métiers, et des secteurs à prédominance féminine (petite enfance, services à la personne, secteur administratif...) ou masculine (bâtiment, conduite de véhicules, maintenance technique...). Dans la fonction publique territoriale, si les femmes représentent 61 % des agents, elles occupent seulement 33 % des emplois de direction. Elles sont également moins bien rémunérées, même si les écarts de salaires sont plus faibles dans la territoriale (10,8 %) que dans les secteurs privé et semi-public ou dans les fonctions publiques hospitalières et d'État (respectivement 19,3 %, 21,9 % et 15 %) ⁽²⁾.

INSUFFLER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

« *Statutairement, hommes et femmes sont égaux, mais les discriminations sont présentes et défavorisent la carrière des femmes* », indique Françoise Milewski, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques, centre de

recherche en économie de Sciences Po (OFCE). L'égalité salariale est mise à mal par des déroulements de carrière inégaux, par le jeu des primes, plus importantes dans les métiers dits « masculins ». Le temps partiel reste essentiellement féminin et la mobilité est pénalisante pour les femmes, car c'est souvent celle du mari qui est favorisée. En matière de carrière politique, même constat ! La parité peine à s'affirmer au Parlement, comme au niveau local où le taux de femmes cheffes d'exécutif demeure minoritaire ! Depuis 2013, la dynamique est cependant relancée, avec la volonté de renforcer l'arsenal juridique... Les collectivités, quant à elles, sont engagées sur la voie du changement. Conscientes de leur devoir d'exemplarité, tant à l'égard des citoyens qu'à l'égard de leurs agents, elles s'emploient à le mettre en œuvre. De nombreuses initiatives voient le jour, comme en attestent les labellisations Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes dans les territoires, les formations mises en place, les expérimentations autour de la conciliation entre temps professionnel et temps privé... Chaque jour, les collectivités démontrent qu'elles ont un rôle fondamental à jouer dans la concrétisation de l'égalité professionnelle.

10,8 %

C'est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

(1) *L'Ordre sexué - La perception des inégalités femmes-hommes*, PUF, 2007.

(2) *Chiffres clés, édition 2014. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, ministère des Droits des femmes.

ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a réuni les représentants du gouvernement, de l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois fonctions publiques. Le dialogue social, l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre toutes les violences et les harcèlements moral et sexuel constituent les quatre axes de travail choisis par le gouvernement pour rendre effective l'égalité professionnelle au sein des trois fonctions publiques. Pour s'assurer de la mise en œuvre des 15 mesures définies, un bilan portant sur leur réalisation effective sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

 Retrouvez le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur fonction-publique.gouv.fr

DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

La défense de l'égalité entre les femmes et les hommes commence par la reconnaissance des inégalités. Retour sur les collectivités qui font de l'égalité professionnelle une priorité.

VILLE ET MÉTROPOLE DE RENNES (ILLE-ET-VILAINE)

RENNES, PIONNIÈRE DE L'ÉGALITÉ

Edmond Hervé, maire de Rennes de 1977 à 2008, avait une sensibilité particulière à la cause des femmes. C'est pourquoi, depuis longtemps, Rennes fait figure de pionnière en matière de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'EXEMPLARITÉ, UNE DÉMARCHE AU LONG COURS

Signataire dès l'origine, en 2006, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Rennes devient, deux ans plus tard, la première collectivité à obtenir le label Égalité professionnelle de l'Afnor⁽¹⁾. Une reconnaissance qui vient couronner un engagement bien plus ancien. Dès 1990, une étude sur l'emploi des femmes cadres au sein de la municipalité⁽²⁾ pointe des écarts de statuts, des inégalités entre la filière administrative et technique ainsi qu'une utilisation différente des temps sociaux, professionnels et privés, entre les femmes et les hommes. Plus spécifiquement, le temps apparaît comme la métaphore des inégalités. La Ville décide alors d'impulser une démarche ambitieuse d'égalité avec la nomination d'une déléguée à l'égalité rattachée au cabinet du maire et la création d'un

bureau des temps dédié à l'harmonisation des temps sociaux.

L'EXCELLENCE, DE LA COLLECTIVITÉ AUX ENTREPRISES

L'égalité professionnelle s'affirme progressivement au sein de la collectivité. Entre 1990 et 2011, le nombre de femmes cadres progresse de 34 % à 58 %. Des actions sont également menées dans les services fortement féminisés : réaménagement du temps de travail des aides à domicile, création de 40 postes permanents d'adjoint d'animation dans les écoles entre 2011 et 2013 (postes jusqu'alors vacataires) ou, transformation, depuis 2003, des emplois d'agents entretien et restauration en postes à temps complet. Enfin, au-delà de la prise en compte des besoins des agents, comme les aménagements d'horaires, la Ville de Rennes agit plus spécifiquement en faveur de la parentalité (information sur les droits et les ressources en matière de garde d'enfant, accès aux dispositifs spécifiques liés à la grossesse, etc.). Forte de ces multiples expériences, elle signe une convention avec l'État en 2012 pour la mise en place d'un programme d'excellence. Son objectif ? Développer l'égalité dans les entreprises via la mixité des métiers et des filières.

EXPERTISE

Ville de Suresnes (Hauts-de-Seine)

La dynamique se poursuit. Mars 2014, Suresnes est la 4^e collectivité à obtenir le label Égalité délivré par l'Afnor. Une certification exigeante qui marque l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tout a commencé en 2010, lorsque Suresnes réalise en interne un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes à Suresnes, incluant l'égalité professionnelle au sein des services de la Ville. Elle signe ensuite la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Grâce à ce diagnostic, des indicateurs chiffrés concernant la parité ont permis d'identifier des axes de progrès. Dès 2012, un plan de 55 actions a été déployé. Il propose, entre autres, deux jours de formation aux chefs de service et aux directeurs de pôle pour les aider à mettre en place un management favorisant l'égalité professionnelle.

 **Plus d'informations sur cnfpt.fr**

(1) En mars 2014, on compte 166 signataires de la Charte européenne pour l'égalité, pour seulement 4 collectivités labellisées par l'Afnor au titre de l'égalité professionnelle.

(2) « Être femme et cadre à la Ville de Rennes », Annie Junter, non publiée. Certaines conclusions sont reprises dans « Le temps des villes à Rennes : retour sur une expérience », Annie Junter, *Informations sociales*, n° 153 (pp. 88-96, CNAF, mars 2009).



CONSEIL RÉGIONAL DU CENTRE

68 ACTIONS EN FAVEUR D'UN OBJECTIF DE MIXITÉ

Au sein du personnel de la Région Centre, en 2009, la part des femmes oscillait de 3,5 % dans les métiers du bâtiment et des travaux publics à 37 % dans l'informatique, pour atteindre 99,4 % dans ceux des services à la personne et de l'aide à domicile. Ces chiffres, qui sont loin d'être une exception locale, démontrent à quel point les disparités persistent. En réponse, la Région adopte, dès février 2011, un plan d'actions en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle au sein de la collectivité.

SENSIBILISER SANS BRUSQUER

Le tableau de bord du plan prévoit 68 actions. *« Nous avons choisi de ne pas nous positionner sur des actions de discrimination positive, précise Anne Audouin, cheffe de projet pour la mise en œuvre de ce plan. Nous ne créons rien de spécifique aux femmes, mais nous veillons à ce qu'elles accèdent de façon égalitaire aux dispositifs existant pour tout le monde. »* L'équipe dédiée au projet a ainsi préféré privilégier la sensibilisation: *« Nous avons, par exemple, demandé aux managers d'être particulièrement vigilants lors des entretiens professionnels de fin d'année, afin de détecter les problèmes d'inégalité. Ils/elles doivent être conscient(e)s que les femmes s'autocensurent plus que les hommes. »*

ENGAGER DES ACTIONS DIVERSIFIÉES

Cette lutte contre la discrimination et en faveur de l'égalité professionnelle revêt de multiples facettes. Les agents de développement et les animateurs territoriaux ont suivi, en septembre 2013, une formation de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, des réflexes en matière d'égalité sont désormais intégrés pour la conception des supports de

communication (visuels et textes). Enfin, s'il n'y a pas de diagnostic sur les conditions matérielles de la mixité, une ergonome a été recrutée pour prévenir les risques musculo-squelettiques pour lesquels, comme ailleurs, la thématique de la mixité est à prendre en compte... En outre, à l'occasion de la convention Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'opération « 1000 pères O Centre » a été conçue dans le cadre de l'expérimentation Égal'O Centre. Grâce à son site dédié, les hommes qui le souhaitent peuvent s'engager sur des mesures concrètes en faveur de l'égalité. *« Parce que l'égalité ne peut pas se faire sans les hommes, et que nous devons aider les hommes qui veulent s'impliquer »,* conclut Anne Audouin.

EXPERTISE

Féminisation des noms du répertoire des métiers

Fin 2013, le CNFPT a publié la troisième édition du *Répertoire des métiers territoriaux*. S'appuyant sur la règle de féminisation publiée en 1999, *Femme, j'écris ton nom*, cette nouvelle version recense 239 fiches métiers et fonctions, en définissant pour chaque métier sa dénomination masculine et féminine. Outil de gestion des ressources humaines, ce répertoire fait référence. Piloté par les instances paritaires du CNFPT, réunissant élus et syndicats, il s'affiche comme le reflet de la réalité, une réalité qui évolue dans le temps et en fonction des usages.

CONCILIER LES TEMPS, UN DÉFI POUR L'ÉGALITÉ



Lorsque, en 2012-2013, la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB) lance un questionnaire auprès de ses 2 800 agents pour réaliser un diagnostic interne sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, elle sait déjà que les femmes représentent un quart de ses effectifs. Ce déséquilibre est renforcé par une surreprésentation des femmes dans les secteurs administratifs, les hommes étant omniprésents dans les secteurs techniques. En outre, l'étude révèle que la parentalité peut constituer un frein à l'évolution de carrière des femmes, dès lors que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est mis à mal.

DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

Ces constats dessinent le principal axe d'actions de la CUB : encourager la mixité en articulant mieux le temps personnel et le temps professionnel. Des actions sont engagées, à commencer par la publication du *Guide de la formation*, qui préconise de ne pas organiser de session de formation les

mercredis et pendant les vacances scolaires, ou de les privilégier sur site. Une conciergerie fournit des services facilitant la vie personnelle (pressing, cordonnerie, garagiste...). Une ou deux journées par semaine, 30 agents, femmes et hommes toutes catégories et toutes filières confondues, expérimentent le télétravail. Des petits déjeuners sont proposés à tous les agents autour de thèmes comme les stéréotypes ou la mixité des métiers.

ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

En 2014, les projets se poursuivent avec la rédaction de deux guides : un sur le recrutement, qui propose entre autres de bannir certaines questions posées spécifiquement aux femmes lors des entretiens (notamment sur les enfants présents ou à venir), et un autre destiné aux futurs ou nouveaux parents, agents de la CUB. L'aménagement du temps de travail, la normalisation des horaires atypiques, l'adoption d'une charte des temps, la facilitation de la

EXPERTISE

Amiens (Picardie)

La délégation CNFPT Picardie a accompagné la Ville d'Amiens dans la mise en œuvre d'un module de formation intitulé « Garantir l'égalité femmes-hommes en termes de genre et d'orientation sexuelle dans le respect de la vie privée de chacun ». Pendant deux jours, les 23 participants ont analysé les chiffres de l'égalité professionnelle (taux de mixité, salaires...) et les pratiques en cours (plafond de verre [voir page 11], préjugés et clichés...), afin de prendre conscience de leurs propres représentations et d'y travailler. Un focus sur la concordance des temps (féminin et masculin), qui pointe l'inégale répartition du temps entre vie privée et vie professionnelle des femmes et des hommes ainsi que les conséquences de cette inégalité dans le monde du travail, complète ce module.

 **Plus d'informations sur cnfpt.fr**

garde d'enfants sont également en cours de réalisation. Sandrine Darriet, chargée de mission sur l'innovation sociale, est optimiste : « *Petit à petit, ça bouge. Il y a deux ans, on ne parlait pas d'égalité dans les politiques à mettre en place. Les agents commencent à s'y intéresser. Le télétravail et la conciergerie fonctionnent bien. De plus, hormis dans la filière technique, la parité est respectée au niveau des encadrants...* »

PARTAGE DE RESPONSABILITÉS : LA VALEUR DE L'EXEMPLARITÉ

En 2008, le directeur général des services de la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise souhaite mettre en place une nouvelle organisation matricielle, regroupant les collaborateurs de la DG autour de différents pôles : Territorial, Expertise et Ressources. Son objectif ? Modifier en profondeur le système hiérarchique : les postes de chef de service sont supprimés, au profit de binômes directeur-directeur adjoint. Un souffle de mobilité interne redistribue les cartes au sein de la communauté, favorisant le partage de responsabilités entre les femmes et les hommes.

LA PARITÉ AU COMITÉ DE DIRECTION

« Dans les binômes de direction, la parité a été privilégiée sans que l'homme soit systématiquement directeur et la femme adjointe, se souvient Anne-Claire Mialot, l'ancienne DGS, à l'époque directrice générale adjointe en charge des Ressources. Cette démarche a permis d'atteindre la parité au sein du comité de direction. » Depuis, l'initiative semble avoir tenu son rôle d'aiguillon. Anne-Claire Mialot a été nommée en septembre 2011 DGS, alors qu'elle venait d'avoir son deuxième enfant. « Personne n'a trouvé incongru que j'occupe ce poste à responsabilités alors que j'avais deux enfants en bas âge. L'exemplarité, en montrant ce qui est possible, normalise les choses. » La parité fait son chemin. En 2012, le bilan social affiche un taux



d'encadrement féminin (supérieur et intermédiaire) égal à 51%. Toutefois, des progrès peuvent encore être accomplis pour l'encadrement de proximité, qui concerne souvent des métiers techniques, dans lesquels on ne compte que 30% de femmes.

UNE POLITIQUE PORTÉE PAR TOUS LES AGENTS

Ces résultats encourageants sont obtenus sans qu'un poste spécifique soit dédié à l'égalité professionnelle au sein de la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise. Reste que l'organisation du travail doit être pensée de façon à ce que chacun (femme ou homme, agent ou cadre) puisse articuler harmonieusement temps de vie familial et temps de vie professionnel. « Ici, on autorise certains directeurs à travailler à 4/5^e ou à 90% de leur temps », note Anne-Claire Mialot. À Cergy-Pontoise, les réunions administratives stratégiques n'ont pas lieu le mercredi, et aucune ne commence après 17 heures.

EXPERTISE

Alsace

En 2013, 32 agents de Mulhouse Alsace agglomération et de la Ville de Mulhouse participent à deux sessions de formation sur la prévention et la lutte contre les discriminations, dont un des volets est consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la politique RH. Les objectifs de cette action, organisée par la délégation CNFPT Alsace-Moselle ? Mettre en évidence que la discrimination sexuelle est liée à notre apprentissage culturel, faire prendre conscience des stéréotypes qu'elle génère et réfléchir à ses propres postures inconscientes. Cette prise de conscience doit aboutir à la mise en place d'actions : bannir les plaisanteries ayant comme levier toute forme de discrimination, gérer les retours de congé maternité avec une attention particulière.

 Plus d'informations
sur cnfpt.fr



LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

À travers l'accompagnement de ses délégations régionales et de ses instituts, le CNFPT entend donner les moyens aux collectivités de s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle.



LA RÉUNION PROMOUVOIR UNE LITTÉRATURE NON SEXISTE AUPRÈS DES JEUNES

S'ils sont de formidables outils d'émancipation par le savoir et la culture, les livres peuvent aussi parfois être vecteurs de stéréotypes auprès des enfants. Convaincue qu'il est important d'aider les collectivités à agir très

en amont, la délégation CNFPT La Réunion a initié, en septembre 2013, une formation sur « la littérature non sexiste pour la jeunesse ». Avec une ambition : donner les moyens aux bibliothécaires de promouvoir une littérature porteuse d'égalité entre les sexes, et ainsi faire bouger les lignes de la reproduction sociale. « De nombreuses bibliothèques publiques renferment de la littérature enfantine véhiculant encore bon nombre de représentations sexuées passées à pro-

pos du masculin et du féminin, lesquelles sont intériorisées par les enfants eux-mêmes, analyse Alain Screve, conseiller formation à la délégation La Réunion. Il faut donc que l'action éducative de nos collectivités contribue à ce que, chaque jour, davantage de petites filles et de petits garçons s'affranchissent de ces stéréotypes. C'est essentiel, si nous voulons que les adultes de demain participent à la construction de relations plus égalitaires entre les femmes et les hommes. »

PLUS DE 30 BIBLIOTHÉCAIRES ENGAGÉS

Cet enjeu, d'autant plus important au regard de la population du territoire (un tiers des Réunionnais ont moins de 20 ans), a été porté par le réseau des médiathèques de La Réunion, qui rassemble plus de 30 bibliothécaires, à l'occasion des Jéudis des bibliothèques. À travers cette journée d'accompagnement, également ouverte au personnel éducatif, le CNFPT a ainsi souhaité donner aux agents des clés pour identifier les livres porteurs de stéréotypes sexués et développer une lecture critique, mais aussi les sensibiliser aux impacts de ces stéréotypes sur le développement de la personnalité des enfants.

VERS UN PARTENARIAT AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE ?

En outre, l'idée de ces journées était d'amener les bibliothécaires à réfléchir sur les bonnes pratiques et à impulser un projet visant à la promotion d'une littérature non sexiste dans les structures. « *La démarche s'est révélée porteuse d'une réflexion, note Alain Screve. Il y a eu une vraie prise de conscience parmi les bibliothécaires ayant participé à la journée. Tous se sont montrés très demandeurs en éclairages sur les questions de société et souhaitent voir ce dispositif s'inscrire dans la continuité. De l'avis général, il serait intéressant de pouvoir associer à l'avenir le personnel enseignant de l'Éducation nationale à une telle démarche.* »



INET DE STRASBOURG OSER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes auprès des cadres supérieurs et dirigeants territoriaux, l'Institut national des études territoriales (INET) en fait l'une de ses priorités. Avec son nouveau stage « Femmes, osez la direction générale », il entend accompagner les femmes futures cadres supérieures qui ont en projet d'intégrer un comité de direction et ainsi de briser le plafond de verre⁽¹⁾. « *Construit autour de travaux préparatoires individualisés et de sessions collectives en petit comité d'une dizaine de personnes, ce dispositif aide ces femmes à affirmer leur positionnement, leur ambition professionnelle, leurs atouts de dirigeantes, et à développer des stratégies et des postures qui leur permettent de postuler à des fonctions de direction. Cette formation très concrète s'appuie sur des mises en situation et des jeux de rôle, pour travailler les représentations individuelles et collectives* », explique Isabelle Cazaunau, conseillère formation à l'INET de Strasbourg.

DIVERSIFIER LES COMPÉTENCES

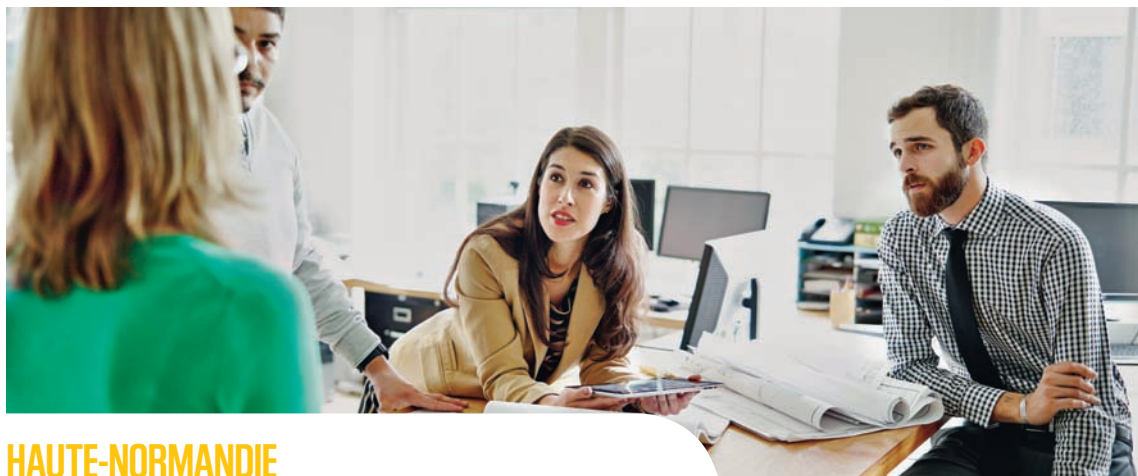
Autre enjeu : sensibiliser l'encadrement supérieur aux actions à mener

au sein de leur collectivité pour promouvoir l'égalité professionnelle. Voilà pourquoi l'INET propose aux directeurs généraux, femmes et hommes, le stage « DG, osez l'égalité et la diversité dans les équipes ». « *Au travers de sessions réunissant une dizaine de personnes, entre "pairs", il s'agit de favoriser l'échange d'expérience ainsi que l'appropriation des concepts de diversité et d'égalité professionnelle*, poursuit Isabelle Cazaunau. *L'idée est de montrer aux dirigeantes et dirigeants des collectivités l'intérêt d'en être les promoteurs. Au-delà des obligations légales, la diversité est un réel atout en termes d'intelligence collective et de créativité.* »

DES OPPORTUNITÉS À SAISIR

Ces actions complémentaires sont porteuses. « *Les retours, très positifs, de la première session témoignent du besoin de telles formations pour les femmes afin qu'elles s'engagent sur le chemin d'accès aux fonctions de direction. Les démarches sont déjà en cours pour plusieurs d'entre elles.* »

(1) Désigne l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.



HAUTE-NORMANDIE DES AGENTS AMBASSADEURS DE L'ÉGALITÉ DANS LEUR COLLECTIVITÉ

La Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe (CREA), la Ville de Rouen, la Région Haute-Normandie et le Département de Seine-Maritime ont décidé de déployer un programme commun pour sensibiliser leurs agents à l'égalité professionnelle. Pour co-construire ce dispositif d'envergure, ils ont fait appel à l'expertise en matière d'ingénierie de formation de la délégation CNFPT Haute-Normandie. « *La demande initiale a été formulée par le Conseil général de Seine-Maritime. Mais le projet a ensuite été mutualisé avec les trois autres collectivités, qui ont elles aussi adopté la charte européenne pour l'égalité ou mis en place des plans d'actions pour promouvoir l'égalité professionnelle*, indique Élisabeth Tocque, directrice adjointe de la formation de la délégation CNFPT Haute-Normandie. *Il nous a semblé essentiel d'associer leurs équipes de direction dès le démarrage du projet afin qu'elles puissent être porteuses de la démarche au sein de*

leur organisation. Début 2014, nous les avons donc conviées à une première journée de sensibilisation, avec une présentation de Marion Perrier, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité⁽¹⁾. Cela nous a aussi permis de leur exposer notre proposition de dispositif d'appui et de formation. »

1 500 ENCADRANTS FORMÉS ET SENSIBILISÉS

Actuellement en cours de construction, cette opération partenariale territorialisée est particulièrement ambitieuse. Des agents de catégorie C à l'encadrement supérieur, elle devra conduire à ce que les principes d'égalité professionnelle (non-discrimination à l'embauche, absence de différenciation en termes de rémunération, travail sur les stéréotypes de genre...) irriguent toutes les strates hiérarchiques de ces quatre collectivités. En septembre 2014, des actions de formation et de sensibilisation seront mises en œuvre auprès de l'ensemble de leurs encadrants, soit

environ 1500 personnes. Des sessions devraient, par ailleurs, être organisées auprès des relais clés que sont les équipes des ressources humaines, les services de communication, les référents et les chargés de mission égalité femmes-hommes.

ACCOMPAGNER L'ENSEMBLE DES AUTRES AGENTS

Il s'agira ensuite de mener des actions auprès de tous les autres agents. « *Il faudra sensibiliser un très grand nombre de collaborateurs. En lieu et place de sessions de formation "classiques", nous envisageons d'avoir recours à des supports de communication dynamiques pour toucher chacun efficacement : clips, films, affichage, messages sur les écrans des espaces communs... Nous voulons les aider à adopter un œil critique et à être attentifs à toutes les formes de discrimination. »*

(1) La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) a pour mission d'impulser au niveau régional les priorités de l'État en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

UNE OFFRE DE FORMATION ET DE SERVICES POUR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE

Pour faire de l'égalité professionnelle une réalité dans les collectivités territoriales, il faut agir concrètement à leurs côtés et leur apporter des solutions. Le CNFPT s'est ainsi engagé avec le ministère des Droits des femmes à travers un accord-cadre signé le 13 juillet 2013, dans la lignée du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Déployer, du national vers le local

Le nouveau partenariat, de trois ans, avec le ministère des Droits des femmes érige la formation et l'information au rang d'axes de collaboration clés pour promouvoir l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents territoriaux. En relation avec le ministère, le CNFPT a donc conçu une offre de formation nationale que ses délégations régionales pourront proposer et adapter aux besoins et attentes des collectivités. En parallèle, les délégations multiplient les initiatives au niveau local, auxquelles s'ajoutent les actions de l'INET (voir pages 8 à 12).

Accompagner sur la totalité des métiers

« Pour les collectivités, l'égalité professionnelle se joue à un double niveau : en tant qu'employeur et en tant que porteur de politiques publiques, indique Virginie Jurevicz, directrice des Coopérations du CNFPT. Face à ces enjeux, nous avons conçu un séminaire pour sensibiliser les directions des ressources humaines et les responsables des collectivités à la question de la mixité dans les

métiers territoriaux. Un kit pédagogique a également été développé pour répondre aux sollicitations des collectivités. Ce kit réunit des modules de formation qui permettront d'accompagner l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale sur la totalité des métiers : ligne hiérarchique supérieure, ressources humaines, communicants, référents égalité, agents en contact avec la jeunesse (bibliothécaires, moniteurs sportifs, etc.). En travaillant sur les représentations, les préjugés et les idées reçues, ces formations ont pour objectif de créer une dynamique collective pour passer de l'égalité dans les textes à la réalité. »

 **Retrouvez toute l'offre de formation sur cnfpt.fr**

PARTENARIAT

MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES

Le gouvernement a fait de l'égalité professionnelle dans la sphère publique un enjeu du dialogue social et réaffirmé la nécessaire exemplarité des employeurs publics.

Un objectif dont l'atteinte repose, pour partie, sur l'implication personnelle des managers territoriaux et leur capacité à élaborer des démarches permettant de briser le plafond de verre qui pèse sur les femmes.

Les actions de formation et de sensibilisation sont un des leviers d'action pour y parvenir. Elles permettent de lutter contre les stéréotypes relatifs aux compétences, ou à la disponibilité, et d'inciter les femmes à demander des promotions, car elles sont parfois les premières à freiner leur désir d'évolution. La non-mixité des métiers est également un enjeu majeur.

Pour assurer la promotion de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale et développer une offre de formation en direction des collectivités, le ministère des Droits des femmes s'est naturellement tourné vers le CNFPT. Un accord-cadre a été signé en juillet 2013 pour engager la démarche de conception d'une offre de formation au service de l'égalité professionnelle réelle.

UN GUIDE POUR AGIR

L'INET a publié le cahier *Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir*. Réalisé par des élèves administrateurs territoriaux, ce guide recense des bonnes pratiques initiées au sein de collectivités pour recruter, former, sensibiliser ou structurer une démarche d'égalité professionnelle. Présentée notamment à l'Assemblée nationale, au congrès de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) et lors de journées du CNFPT, cette publication de référence a alimenté le rapport du député Vincent Feltesse, publié en juin 2013, sur les politiques locales favorisant l'égalité.

 **Plus d'informations sur cnfpt.fr**

UN ÉTABLISSEMENT ENGAGÉ

Ancrée dans les valeurs du CNFPT, l'égalité professionnelle femmes-hommes est, depuis 2009, devenue une priorité dans les modes de fonctionnement internes de l'établissement. Très investis sur ce terrain, le président et la direction générale entendent aller toujours plus loin en impulsant une politique aussi volontariste qu'exemplaire. Explications.



AU CNFPT, L'ÉQUATION « UNE FEMME ÉGALE UN HOMME » RESTE VALABLE QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉS.

MARIE-CHRISTINE GERMAIN, DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE CHARGÉE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DIALOGUE SOCIAL

En matière d'égalité professionnelle, le CNFPT s'est engagé en tant qu'employeur dans une démarche d'exemplarité...

Marie-Christine Germain : L'administration française compte un grand nombre de femmes au sein de ses effectifs, mais celles-ci occupent encore trop rarement les postes les plus élevés. Ce plafond de verre n'existe pas au CNFPT. Au sein de notre établissement, l'équation « une femme égale un homme » reste valable quel que soit le niveau de responsabilités. Nous avons une direction très impliquée et représentative, ce qui traduit la volonté et l'engagement politiques. Parmi nos cinq directeurs généraux et adjoints, nous ne comptons pas moins de trois femmes. Dans nos délégations et instituts, plus de 40% des directeurs sont des femmes. Cela signifie que nous répondons déjà à ce qu'exigera demain la loi pour ces emplois fonctionnels.

Sur quels leviers entendez-vous agir pour aller vers toujours plus d'égalité professionnelle au sein de l'établissement ?

M.-C.G. : En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, un cadre favorable existe déjà. Que nos agents soient des femmes ou des hommes, nous veillons à ce que chaque

parent puisse trouver le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Mais le CNFPT souhaite franchir un nouveau palier, en s'appuyant notamment sur l'accord-cadre signé avec le ministère des Droits des femmes en juillet 2013. En sa qualité d'employeur, l'établissement s'est engagé à mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle. Un plan d'actions est en cours. L'un des premiers axes sera d'avoir une meilleure connaissance des principaux indicateurs liés aux effectifs. Nous allons ainsi enrichir notre bilan social d'un rapport de situations comparées portant sur 2013. Il sera pertinent d'analyser, par exemple, les aménagements d'horaires choisis par les agents ou les différentiels de taux de promotion entre femmes et hommes. Le nouvel éclairage que vont nous apporter ces données facilitera la mise en place d'actions correctives en faveur de l'égalité professionnelle réelle. Cela nous donnera une idée du chemin qu'il reste à parcourir au sein de notre établissement.

Qu'en est-il de la lutte contre les stéréotypes ?

Est-ce aussi une priorité de ce plan ?

M.-C.G. : Si nous voulons faire bouger les lignes, il est essentiel de mettre en place des actions pour sensibiliser,

informer et interpeller tous nos agents, y compris évidemment les encadrants. Nous sommes tous potentiellement porteurs de stéréotypes et de représentations archaïques sur la place des femmes et des hommes. Ils font partie de nos inconscients. Cela reste vrai dans un établissement comme le nôtre, qui est pourtant composé aux trois quarts de femmes. Les stéréotypes ne se propagent pas à sens unique. À mon sens, le monde professionnel peut jouer un rôle moteur pour favoriser une prise de conscience. C'est un terrain propice pour combattre les préjugés et tous les « prêts-à-porter de la pensée » qui influent sur nos attitudes. Les réflexions que nous menons au niveau professionnel peuvent aussi avoir un impact positif sur la sphère privée. Il serait également intéressant de se rapprocher et d'échanger avec les collectivités qui se sont, comme nous, engagées dans cette cause.

Et concernant le retour à la vie professionnelle ?

M.-C.G. : Améliorer l'accueil de nos collègues qui sont de retour d'un congé maternité ou parental est un autre axe de notre plan. Lorsque l'on revient après quelques mois d'absence, il y a toujours un moment où il faut retrouver ses repères. Et parfois, cela peut être très déstabilisant. Au CNFPT, nous devons davantage nous organiser pour mieux anticiper ces retours à la vie professionnelle. Cela passera par la mise en place d'un accompagnement sur mesure avec des entretiens préalables pour évaluer, par exemple, les besoins de formation. À nous aussi de maintenir le lien avec l'agent pendant la période d'absence, en favorisant l'échange d'informations afin qu'il reste au fait de l'actualité de l'établissement. En parallèle, il semble important de

rappeler aux hommes leur droit à prendre des congés paternité ou familiaux. Au sein de nos effectifs, ceux qui en prennent sont encore très minoritaires. C'est un domaine où il faut faire évoluer les mentalités.

Comment les agents du CNFPT perçoivent-ils ce volontarisme ?

M.-C.G. : Notre établissement et ses agents portent depuis toujours des valeurs humanistes et de progrès social. Nous pensons que l'égalité professionnelle doit être l'affaire de tous, quelle que soit la position dans la hiérarchie. Chaque agent peut y apporter sa pierre. Chacun, par son attitude, peut contribuer à un changement durable des comportements. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour nous montrer irréprochables. C'est d'autant plus important que, à travers l'accord-cadre signé avec le ministère des Droits des femmes, nous nous sommes aussi engagés à accompagner les collectivités. L'égalité professionnelle ne doit pas seulement concerner nos 2 300 agents : nous voulons aussi toucher, par nos formations, les 1,8 million de fonctionnaires territoriaux.

Quels défis se profilent pour demain ?

M.-C.G. : Les textes qui ont été adoptés permettent de porter le débat et sont l'expression d'une volonté politique forte. Mais si des avancées réelles ont été effectuées dans le domaine de l'égalité professionnelle, celles-ci restent fragiles. Il ne faut jamais se reposer sur ses lauriers, ni baisser la garde. À nous, agents du CNFPT, de toujours rester mobilisés, de prendre part à ce combat et de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Dans ce domaine, rien n'est jamais définitivement acquis.

ENCADREMENT : UNE FÉMINISATION ÉLEVÉE



Le CNFPT est un établissement qui intègre les femmes jusqu'à son plus haut niveau. Sa direction générale est constituée de **66% de femmes**, soit **3 postes sur 5**. Au final, plus de 40% des emplois de direction sont occupés par des femmes. Un chiffre supérieur à la moyenne de 35% de taux de féminisation dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale⁽¹⁾. Au sein des 29 délégations régionales et des 5 instituts du CNFPT, près de **40% des directeurs sont des femmes**. Les fonctions de directeur adjoint à la formation et de directeur adjoint des ressources se conjuguent au féminin respectivement à hauteur de 35% (12 sur 34) et 59% (20 sur 34). **Au sein de l'établissement, les femmes représentent 72% des effectifs**, contre 60% dans la fonction publique territoriale et 61% dans l'ensemble de la fonction publique.

(1) Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) - <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>.

« Territoriaux, nous agissons »

est une collection de guides pratiques développée par le CNFPT.

La collection met en avant les actions des collectivités territoriales pour la défense de grandes causes nationales.

Pour ce livret consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes, des territoires, accompagnés ou non par le CNFPT, apportent la preuve de leur investissement sur le sujet.

Le flashcode ci-dessous vous donnera accès instantanément à plus de contenus sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes (bonnes pratiques, expertises du CNFPT, catalogue interactif de formation, événements...).

