

AU CŒUR
DU DÉBAT PUBLIC

COMMISSION
EGALITE FEMMES-HOMMES

**FAVORISER L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES AU
SEIN DE SA COLLECTIVITE
QUELS OUTILS, QUELS LEVIERS ?**

.....

Note préparatoire du 11/04/2023

I INTERVENANTES



Ambre Elhadad, chargée de l'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert



Helen Daniel, chargée de mission à l'égalité femmes-hommes et aux luttes contre les discriminations à la Ville des Lilas (93)

-
- 🕒 Le mardi 11 avril 2023 de 10h30 à 12h.
 - 📍 **En visioconférence** (les informations de connexion vous ont été transmises dans le mail de confirmation)
 - 👤 **Élues référentes :**
 - Marie-Pierre Badré, adjointe au maire de Couilly-Pont-aux-Dames (77)
 - Assia Benziane, adjointe au maire de Fontenay-sous-Bois (94)
-

I OBJECTIFS

- ✓ Mieux connaître le cadre légal et le rôle des différents acteurs pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes-hommes au sein de sa collectivité
- ✓ Identifier les leviers d'actions à la disposition des communes pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes-hommes
- ✓ Retour d'expérience et échanges de bonnes pratiques

I CONTEXTE / ACTUALITÉ

Selon le dernier bilan du dispositif de nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale (FPT) sorti en 2022, le nombre de femmes à la tête de collectivités territoriales progresse. Il dresse un bilan du **dispositif de nominations équilibrées** dans la fonction publique territoriale (FPT) qui se veut encourageant. Issu de la **loi «Sauvadet»** de 2012, ce dispositif oblige, depuis 2017, toute collectivité de plus de 40 000 habitants à respecter une part minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations des emplois de l'encadrement supérieur (DGS, DGA et directions techniques). **Le taux de primo-nominations de femmes à ces postes a grimpé de 14 points entre 2018 et 2019 dans la fonction publique territoriale**, pour atteindre 47% en 2019, dépassant pour la première fois le seuil de 40%. **En 2019, 34% de ces emplois étaient occupés par des femmes dans la fonction publique territoriale**, soit 5 points de plus qu'en 2016¹.

Malgré ces chiffres encourageants, **des disparités existent et démontrent que le plafond de verre ne se fissure pas facilement**, notamment dans les plus hautes fonctions de la territoriale : si le taux de femmes primo-nommées s'élève à 51% des emplois de directeur général adjoint (DGA) des services, il ne s'établit qu'à **29% pour ceux de directeur général des services (DGS) et à 44% pour ceux de directeur général des services techniques**. Une des raisons à un

¹ <https://www.lagazettedescommunes.com/791693/parite-les-femmes-dirigeantes-grignotent-du-terrain/?abo=1>

nombre moins élevé de femmes à des postes de direction peut en partie s'expliquer par la **persistance des stéréotypes sexistes** qui, inconsciemment ou non, peuvent pousser certains employeurs territoriaux à ramener les candidates femmes à leur genre et, parfois, à nier leur capacité d'expertise. Un autre frein peut également être la difficile conciliation de la charge professionnelle avec la charge parentale, qui repose malheureusement encore en grande partie sur les femmes. Sur ces points, il y a donc un réel enjeu pour les collectivités à engager une réflexion pour construire une politique de ressources humaines qui réponde aux attentes des femmes avec une réflexion autour de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, **l'écart de rémunération femmes-hommes dans la fonction publique territoriale reste encore important (8,9 %)²**. Certes, cet écart reste moins élevé que dans le secteur privé (16,5%), cependant, il demeure important et traduit des inégalités professionnelles persistantes au sein des collectivités. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les femmes demeurent plus touchées par la précarité que les hommes : moins souvent titulaires, **les femmes représentent 70% des contractuels en catégorie C au sein de la fonction publique**.

Pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les collectivités locales peuvent s'appuyer sur un cadre légal renforcé par **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**. Cette loi **oblige les employeurs publics à mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle**. Ce plan d'action concerne chaque collectivité de plus de 20 000 habitants et définit pour cette période la stratégie et les mesures à entreprendre destinées à réduire les écarts constatés dans le domaine professionnel entre les femmes et les hommes.

Ce plan de **3 ans maximum** comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

² <https://www.maire-info.com/inegalites-salariales-femmes-hommes-la-fonction-publique-territoriale-moins-mauvaise-eleve-article2-25789>

- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur.

Par ailleurs, toutes les administrations ont dû instaurer au 1er mai 2020 un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins.

A l'échelle de l'Union Européenne, les collectivités peuvent également s'appuyer sur *La Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale datant de 2006*³, qui invite les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous. Une partie de la charte est consacrée à la collectivité dans son rôle d'employeur qui doit s'engager notamment à respecter et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre professionnel. Si la signature de cette charte n'est pas contraignante, elle engage moralement les collectivités à réaliser un diagnostic des inégalités femmes-hommes sur leur territoire et à **produire un plan d'action afin de les corriger**.

Quelques outils proposés par le Centre Hubertine Auclert :

Afin d'accompagner les collectivités dans la réalisation de leur plan d'action, le Centre Hubertine Auclert a publié un guide à destination des collectivités territoriales pour proposer un **cadre méthodologique**, qui s'appuie notamment sur les éléments suivants :

- **La réalisation d'un diagnostic sur son territoire** afin d'évaluer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Pour élaborer ce diagnostic, les collectivités peuvent :

³ <https://www.afccre.org/mailling/Charte-%c3%a9galit%c3%a9-FR.pdf>

- **Analyser la situation comparée des femmes et hommes agents de la collectivité** : cette analyse permettra à la commune de disposer des données nécessaires pour son diagnostic.
 - **Recenser les ressources disponibles au sein de la collectivité** : ces ressources peuvent être de plusieurs nature et peuvent concerner par exemple le taux d'activité des femmes ou encore la part des femmes et des hommes à temps partiel.
 - **Dresser un bilan des actions déjà menées** en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité.
- Suite à l'élaboration de ce diagnostic, **la mise en place d'un plan d'action** articulé autour des éléments suivants :
 - **Définir les orientations pluriannuelles** : afin d'inscrire la démarche sur le long terme et de favoriser l'efficacité d'un plan d'action.
 - **Sensibiliser et former tous les agents de la collectivité** : la mise en place de formations est une condition primordiale de la réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes afin d'améliorer l'implication de toutes les parties prenantes sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, s'inspirant de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - un outil de mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et qui permet de mesurer les inégalités de rémunération, de promotion et de postes de direction - **l'observatoire de l'emploi et de la fonction publique de Nouvelle-Aquitaine, les Centres Internes de Gestion (CIG) de la Petite Couronne et de la Grande Couronne, et le Centre Hubertine Auclert ont élaboré et lancé un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle**. S'inspirant du privé et prenant en compte les spécificités de la Fonction publique territoriale, son objectif est de permettre aux collectivités locales de se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle grâce à 12 indicateurs et une note calculée sur 100.

A noter que récemment, le gouvernement a annoncé que dans le cadre du nouveau plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes une modification législative aurait lieu cet été pour étendre l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique d'Etat d'ici à 2023, et dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières d'ici 2024.

A l'aune de l'ensemble de ces pistes, de nombreux leviers peuvent être mobilisés par les communes pour favoriser l'égalité professionnelle au sein de leur structure :

Les communes peuvent ainsi mener des actions telles que :

- Travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers.
- Travailler sur une dé-précarisation des emplois.
- Expérimenter sur certains sites, le travail en journée des agents d'entretien.
- Développer des mesures de soutien à la parentalité et encourager la prise du congé paternité.
- Constituer un réseau de référents égalité issue de chaque service.
- Proposer des aides à la garde d'enfants (chèque emploi service universel, crèche)
- Des actions de sensibilisation auprès des agents (brochures d'information, exposition),
- Animer des ateliers pour déconstruire les stéréotypes sexistes au travail ou sensibiliser aux violences sexistes
- Organiser des formations « éloquence » ouvertes aux agentes
- Former les encadrants : ainsi la Ville de Rouen, Rouen Métropole, le Département de Seine Maritime et le Conseil régional de Haute Normandie, se sont associés au CNFPT afin de mutualiser une action de sensibilisation des encadrants à l'égalité et la lutte contre les discriminations. **La formation inter-collectivités** permet de fixer des objectifs ambitieux, tout en assurant que les agents bénéficient d'une formation équivalente sur le sujet.

De nombreuses collectivités se sont engagées afin d'obtenir le « **Label Égalité professionnelle** »⁴. Ce label créé en 2004 vise à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique. En 2022, 41 organismes publics détiennent le « Label Égalité professionnelle », c'est le cas notamment de la Ville de Bordeaux, la Ville de Suresnes ou encore la Métropole de Dijon.

⁴ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/un-nouvel-elan-pour-les-labels-detat-egalite-professionnelle-et-diversite>

Les communes peuvent par ailleurs désormais financer leurs actions dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle de l'Etat. Depuis 2022, ce fonds, financé par les pénalités financières dues par les employeurs publics au titre de la loi Sauvadet, s'est ouvert aux collectivités, là où jusqu'à présent ils ne bénéficiaient qu'aux services de l'Etat. Depuis 2019, trois éditions de cet appel à projets ont permis de financer 156 dispositifs dédiés à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les thèmes de l'appel à projets englobent la promotion de l'égalité professionnelle, des dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Les collectivités peuvent, en outre, monter des partenariats avec pour thème la constitution de viviers de femmes dans les corps fortement masculinisés, assurer une sensibilisation et des formations à l'égalité professionnelle ainsi que sur l'articulation des temps de vie professionnels.

La Ville des Lilas mène depuis quelques années plusieurs actions pour favoriser la parité. La Ville a notamment été lauréate dans le cadre du fonds pour le financement d'outils et d'actions innovantes visant à atteindre une culture commune de l'égalité professionnelle. Une des actions financée est la représentation du théâtre-forum « Intrusion » sur l'identification, la détection et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

I PROPOSITION DE DEROULE

10H30-10H40 : Introduction de la séance par les élues référentes

10H40-11H00 : Intervention d'Ambre Elhadad, chargée d'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert

11H00-11H20 : Intervention d'Helen Daniel chargée de mission à l'égalité femmes-hommes et aux luttes contre les discriminations à la Ville des Lilas (93)

11H20-11H55 : Temps d'échanges

11H55-12H : Conclusion par les élues référentes

I QUELQUES CONSEILS DE BONNE UTILISATION

- Quelle que soit votre connexion (fibre ou wifi), positionnez-vous à proximité de la source.
- Pendant la réunion, assurez-vous qu'il n'y ai pas de connexion autour (ou peu). Pensez à désactiver les VPN quand il y en a (pare-feux...) et à fermer toutes les autres applications sur l'ordinateur (notamment celles utilisant du son : Skype...). Idéalement, débranchez temporairement les autres accès à internet (box de votre TV, objets connectés, etc.)
- Veuillez penser à couper votre micro et votre caméra lorsque vous ne prenez pas la parole afin d'éviter au maximum les interférences et l'utilisation importante de bande-passante pouvant ralentir la connexion générale.
- Utilisez, de préférence, un casque et un micro externes à l'ordinateur (ou kit main libre) pour éviter les gênes en termes de son.