

# ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE

## RÉALISER UN RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

GUIDE PRATIQUE



 île de France





# SOMMAIRE

## ÉDITO 3

## INTRODUCTION 5

## PARTIE 1

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, DES CHIFFRES ET DES FAITS 6

Une forte féminisation de la  
fonction publique territoriale 7

Une faible mixité des filières et  
des métiers 8

Une plus grande précarité des femmes 11

Les femmes plus souvent non titulaires

Les femmes travaillent moins souvent à temps plein  
Des enjeux d'égalité, de bonne gouvernance et d'évaluation

Un moindre accès des femmes aux postes à responsabilités

Le plafond de verre, dans les grandes collectivités  
essentiellement 14

Des écarts de rémunération persistants 16

Des écarts de rémunération qui s'aggravent dans le  
temps  
Différentes démarches en Europe

Des impacts sur le montant des retraites

## PARTIE 2

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUELLES SONT LES OBLIGATIONS ET LES OUTILS POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ? 20

Ce qu'en dit la loi 21

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des  
fonctionnaires

Des articles dédiés à l'égalité professionnelle dans la loi du  
12 mars 2012

## Quelques outils pour renforcer la démarche 23

Le Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8  
mars 2013

Le nouveau rapport annuel sur la situation en matière  
d'égalité entre les femmes et les hommes prévu par la  
loi 4 août 2014

Focus sur le label égalité

## PARTIE 3

### LE RSC : UN OUTIL POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 28

Les enjeux du diagnostic 29

Les indicateurs du rapport de situation comparée  
30

### Organisation et analyse des indicateurs 35

Organiser les indicateurs

Savoir analyser les indicateurs

S'interroger sur l'origine des inégalités pour définir des  
pistes d'action

Prioriser les actions

### Du RSC au plan d'action 43

S'appuyer sur le dialogue social et une démarche  
participative

Construire un plan d'action cohérent

Des exemples de pratiques inspirantes par champs

## BIBLIOGRAPHIE 48



*Quasiment trente ans... C'est le temps qu'il aura fallu pour que les collectivités soient soumises aux mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que les entreprises.*

*En effet, la loi Roudy prévoyait dès 1983 la rédaction d'un rapport sur la situation comparée et d'un plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes au sein des entreprises. Mais il aura fallu attendre 2012 et la loi Sauvadet pour que la même contrainte s'impose aux employeurs publics.*

*Un nombre important de collectivités a cependant précédé la législation : marquant leur dynamisme et leur capacité d'innovation, elles se sont emparées de ces questions et ont mis en place des outils pertinents.*

*Car l'égalité femmes-hommes a sa place dans la gestion des ressources humaines comme dans tous les champs d'action des politiques locales. Et sur ces sujets aussi, les collectivités se doivent d'être performantes, innovantes et exemplaires.*

*Il faut combattre les idées reçues à tous les niveaux : par exemple, le statut de fonctionnaire ne protège pas totalement des inégalités professionnelles entre femmes et hommes.*

*Le Centre et son équipe sont à vos côtés pour vous accompagner dans cette démarche. À travers ce quatrième guide pratique mais également au quotidien par les formations et accompagnements qu'il dispense.*

*Alors n'hésitez plus, collectivités franciliennes engagées pour l'égalité, adhérez au Centre Hubertine Auclert et rejoignez le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité !*

.....

**Marie-Pierre Badré**

Présidente du Centre Hubertine Auclert  
Conseillère régionale d'Île-de-France



[contact@hubertine.fr](mailto:contact@hubertine.fr)



[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)



# INTRODUCTION

Une idée largement répandue, encore aujourd'hui, voudrait que le statut de fonctionnaire protège des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Ce n'est que partiellement vrai.

Ainsi, en 2012, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale n'était « que » de 10,3 %, contre 19,2 % dans le secteur privé et semi-public<sup>1</sup>. Si l'écart est moindre, il est pourtant non négligeable. Par ailleurs, les femmes représentent 60,5 % des travailleur-se-s dans la fonction publique territoriale. Pourtant, elles n'occupent qu'un tiers des postes d'encadrement et de direction. La pension moyenne touchée par les femmes à leur départ en retraite est inférieure de 18 % à celle des hommes.

<sup>1</sup> Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, *Chiffres-clés – édition 2015*, 2015.

À la lecture de ces quelques chiffres, il apparaît évident qu'il existe des inégalités professionnelles, même dans la fonction publique territoriale.

C'est la raison pour laquelle les collectivités sont désormais astreintes à documenter ces inégalités, par le biais du rapport de situation comparée, présenté dans le cadre du bilan social.

Mais constituer un tel rapport, outil majeur pour la mise en place d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle, nécessite des « réflexes métiers » : c'est la raison pour laquelle le Centre Hubertine Auclert propose ce quatrième guide à destination des collectivités territoriales.

Ce guide s'attache dans un premier temps à faire le point sur les chiffres et l'ampleur des inégalités professionnelles dans la fonction publique territoriale. Il décrypte ensuite le cadre légal dont les évolutions récentes contraignent les collectivités territoriales à s'emparer de la question. Enfin, il propose une méthodologie pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.



PARTIE 1

---

**L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE  
TERRITORIALE,  
DES CHIFFRES  
ET DES FAITS



Il y a encore quelques années, parler d'égalité professionnelle dans la fonction publique et notamment dans la fonction publique territoriale pouvait paraître incongru.

Le statut de fonctionnaire garantirait a priori l'égalité de traitement. Il protégerait donc des inégalités professionnelles subies par les femmes dans le secteur privé. La réalité est toute autre, même si le statut vient amoindrir les inégalités et leur mode de production et de reproduction.

Le premier obstacle rencontré par un-e élu-e ou un-e agent-e souhaitant mettre en œuvre une politique pour l'égalité femmes-hommes est bien souvent l'idée reçue selon laquelle il n'y aurait plus d'inégalités, ou que la collectivité serait impuissante à les corriger.

Le guide *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes* du Centre Hubertine Auclert vous fournira les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.



## UNE FORTE FÉMINISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En 2011, au sein de la fonction publique, les femmes représentent 61 % des agent-e-s dont 54 % dans la fonction publique d'État, 61 % dans la fonction publique territoriale et 77 % dans la fonction publique hospitalière. Cette féminisation est d'autant plus notable quand on constate que les femmes ne représentent que 44 % des salarié-e-s dans le secteur privé.

Si le taux de féminisation varie selon les fonctions publiques, c'est aussi le cas selon les employeurs au sein de la fonction publique territoriale. Ainsi fin 2012, on constate que les femmes représentent<sup>2</sup> :

<sup>2</sup> Données issues de CNFPT, *Tableau de bord nation des effectifs territoriaux au 31/12/2012*, observatoire de la FPT, mars 2015, page 14.

- / 57,8 % des agent-e-s des Régions ;
- / 68,2 % des agent-e-s des départements ;
- / 63,1 % des agent-e-s de l'ensemble des organismes communaux (communes, centres communaux d'action sociale, caisse des écoles etc.) ;
- / 35 % des agent-e-s des communautés urbaines et métropoles ;
- / 45,8 % des agent-e-s des communautés d'agglomération ;
- / 62,6 % des agent-e-s des communautés de communes ;
- / 15,5 % des agent-e-s des services départementaux d'incendie et de secours ;
- / 88,4 % des agent-e-s des CCAS ;
- / 83,2 % des agent-e-s des caisses des écoles.

Cette disparité est liée aux compétences des collectivités et aux métiers y afférant. Dans la fonction publique territoriale, les métiers et les filières sont très sexués.

### UNE FAIBLE MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS

Une étude de la DARES a montré que les secteurs d'activité et les métiers restaient peu mixtes<sup>3</sup>. Ainsi, secteurs public et privé confondus :

<sup>3</sup> « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » in DARES ANALYSES, n°79, décembre 2013.

/ **50 % des emplois** occupés par les femmes sont concentrés dans **12 des 87 familles professionnelles (contre 20 familles pour les hommes)**. Ainsi, les femmes représentent 87,7 % des infirmier-ière-s, 97,7 % des aides à domicile ou assistant-e-s parentaux-ales et 76 % des employé-e-s administratif-ve-s.

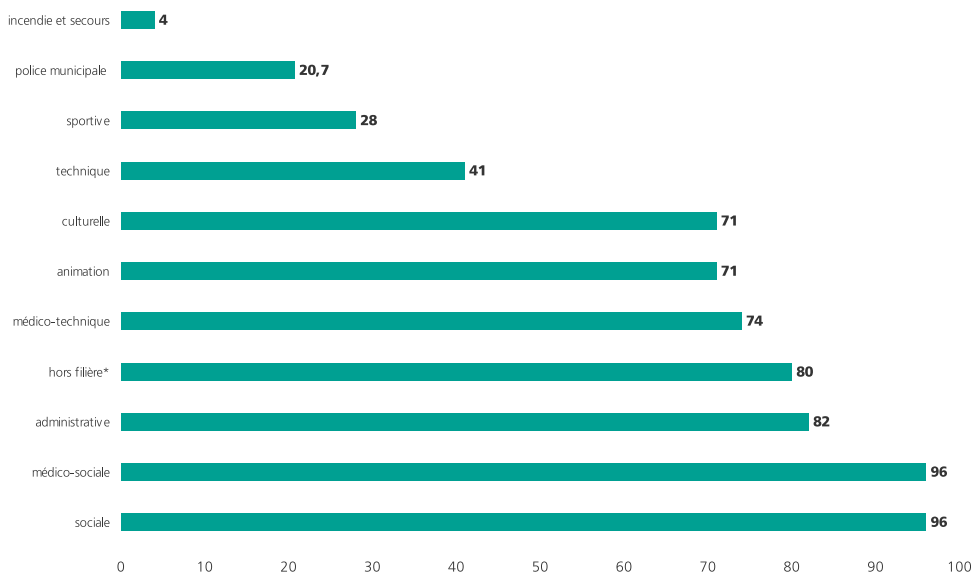
/ Du côté des hommes, la répartition est plus dispersée, **les 10 professions les plus masculinisées n'employant que 31 % d'entre eux**. Cependant, certaines professions demeurent largement exercées par des hommes : conducteur-trice-s de véhicules (près de 90 % d'hommes), armée, police ou pompiers (environ 75 % d'hommes) par exemple. **Seules trois catégories de métiers peuvent être considérées comme parfaitement mixtes**, c'est-à-dire comptant entre 48 et 52 % de femmes : les professionnel-le-s du droit, les cadres des services administratifs, les comptables et financiers et les médecins et assimilés.

## PARTIE 1 / ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, DES CHIFFRES ET DES FAITS

Selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

Or, la fonction publique territoriale est fortement marquée par cette faible mixité. Ainsi les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 %. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82 % féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie et secours, police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 41 % de femmes, cela est notamment dû au fait que les agent-e-s d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégré-e-s à cette filière.

### TAUX DE FÉMINISATION DES FILIÈRES DE LA FPT



Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2013 (données Insee au 31/12/2011).

\*hors filière : assistant-e-s parentaux-ales, collaborateur-trice-s de cabinets, apprenti-e-s etc.

Ainsi les métiers tels qu'agent-e spécialisé-e des écoles maternelles, auxiliaire de puériculture ou éducateur-trice de jeunes enfants comptent plus de 95 % de femmes. À l'inverse, les métiers de directeur-trice de la police municipale ou sapeur-pompier-ière professionnel-le non-officier-ière comptent plus de 95 % d'hommes.

Outre le taux de féminisation, il est intéressant de regarder **comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières**. Ainsi près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique (68,4 %). Les femmes se répartissent quant à elles dans trois filières principales : la filière administrative (30 % des femmes travaillent dans la fonction publique territoriale), technique (30 %) et sociale (14 %).

#### RÉPARTITION SELON LE SEXE PAR FILIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

| FILIÈRES       | RÉPARTITION DES FEMMES | RÉPARTITION DES HOMMES |
|----------------|------------------------|------------------------|
| Sociale        | 14 %                   | 1 %                    |
| Administrative | 30 %                   | 10 %                   |
| Technique      | 30 %                   | 68 %                   |
| Sportive       | 0,5 %                  | 2 %                    |
| Culturelle     | 4 %                    | 3,5 %                  |
| Médico-sociale | 6,5 %                  | 0,5 %                  |
| Autres*        | 15 %                   | 15 %                   |

\*police municipale, incendie et secours, hors filière (assistant-e parental-e, apprenti-e, collaborateur-trice de cabinet...) et indéterminé.

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014 (données Insee au 31/12/2011).

La répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique et notamment au sein de la fonction publique territoriale est donc encore très liée aux représentations sur leurs rôles sociaux respectifs dans le travail et la société. Aux femmes, le soin et l'éducation ; aux hommes, l'ordre et les travaux.

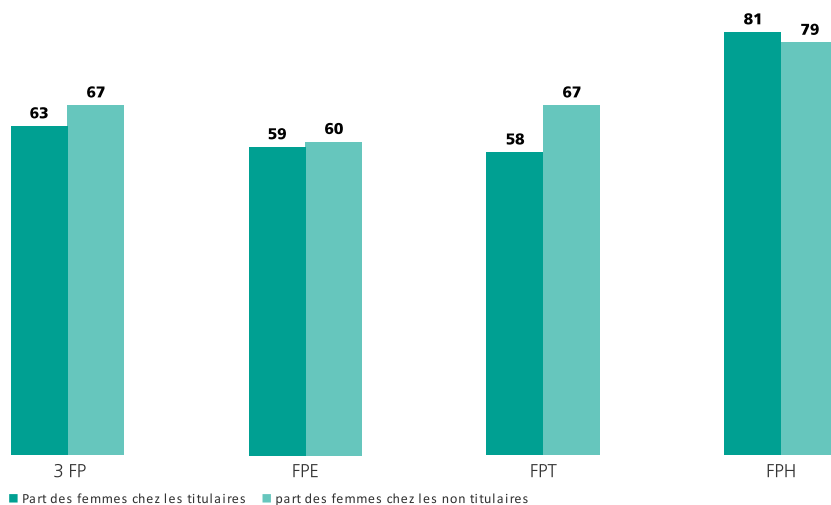
Il est d'autant plus difficile de lutter contre ces représentations qu'elles ont été transmises à chacun-e d'entre nous par l'éducation, les livres, les jeux, dès le plus jeune âge, puis dans le cadre de la formation professionnelle. Certains métiers paraissent même quasi inaccessibles au sexe opposé : être par exemple un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) ou une femme dans une équipe de maintenance relève du défi pour l'agent-e mais aussi pour le ou la *manager* qui sera prêt-e à tenter l'expérience.

## UNE PLUS GRANDE PRÉCARITÉ DES FEMMES

### Les femmes plus souvent non titulaires

Comme dans le secteur privé, dans la fonction publique les femmes sont aussi plus touchées par la précarité que les hommes. Ainsi, quand on regarde les données selon les statuts, on note que la part des femmes est plus importante chez les non-titulaires que chez les titulaires, surtout dans la fonction publique territoriale. En effet, les femmes y représentent 58 % des titulaires pour 67 % des non-titulaires. Elles représentent aussi 55,3 % des emplois aidés dans la fonction publique territoriale.

### PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF SELON LE STATUT



Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014 (données Insee au 31/12/2011).

Ces données sont à nuancer au regard du type de collectivité, même s'il n'existe pas pour l'instant de données nationales portant sur le statut selon le type de collectivité. L'analyse de rapports de situations comparées réalisés dans diverses collectivités permet de constater que les emplois non titulaires concernent surtout la catégorie C et les communes.

Prenons par exemple le cas d'une ville comptant environ 1 300 agent-e-s et d'une région de près de 3 300 agent-e-s dont 73 % sont agent-e-s des lycées. On observe deux situations différentes :

/ Pour la Ville : 18 % des agent-e-s sont non-titulaires ; 25% des femmes travaillant pour la collectivité sont non-titulaires contre 10 % des hommes ;

/ Pour la Région : 9 % des agent-e-s sont non-titulaires ; 10 % des femmes travaillant pour la collectivité sont non-titulaires contre 7,8 % des hommes. Cela concerne dans les mêmes proportions le siège que les lycées mais les emplois non titulaires du siège concernent notamment pour les hommes des postes de catégorie A contractuels (cabinet, chargé de mission etc.)

### Les femmes travaillent moins souvent à temps plein

Au 31 décembre 2011, selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2013, 16,4 % des femmes titulaires dans la fonction publique territoriale et 44,9 % des femmes non-titulaires travaillaient à temps partiel.

Ce « temps partiel » prend en compte les agent-e-s qui occupent un poste à temps complet mais qui sont à temps partiel de droit (par exemple dans le cadre d'un congé parental) ou sur autorisation (par exemple pour convenance personnelle) mais comptabilise aussi les agent-e-s qui sont sur un poste créé à temps non complet. Dans les deux premiers cas, on pourra parler de temps partiel choisi mais dans le dernier, il peut s'agir de temps partiel subi.

On distingue usuellement les fonctionnaires à temps non complet (emplois permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité) des fonctionnaires nommés à temps complet mais autorisés à travailler à temps partiel, de droit ou en fonction des nécessités du service selon les cas, pour une durée limitée.

L'existence de postes à temps non complet est variable selon la nature et la taille de la collectivité. Concernant les deux collectivités prises en exemple, nous notons par exemple que :

/ Pour la Ville : 24 % des femmes sont à temps non complet contre 4 % des hommes et 6 % des femmes sont à temps partiel contre 2 % des hommes. Cela s'explique par les emplois dans les domaines périscolaire et du service à domicile aux personnes âgées, dont une partie a été créée à temps non complet, compte tenu des amplitudes horaires. Or, ces secteurs sont très féminisés.

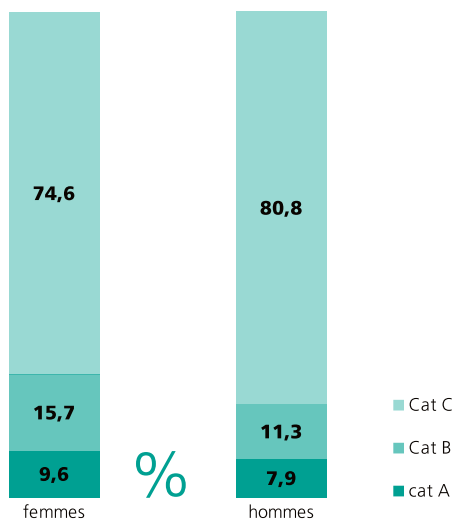
/ Pour la Région : 1,5 % des femmes et 1 % des hommes sont à temps non complet mais 23 % des femmes et 3,7 % des hommes sont à temps partiel. Les temps non complets créés se concentrent au niveau des emplois d'agent-e-s des lycées mais sont restreints.

### Un moindre accès des femmes aux postes à responsabilités

Les femmes représentent 60 % des agent-e-s de catégorie A. 9,6 % des femmes fonctionnaires territoriales sont en catégorie A contre 7,9 % des hommes. Malgré ce vivier important, la fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation des emplois de direction le plus faible de la fonction publique.

Ainsi les femmes n'occupent **qu'un tiers des postes d'encadrement et de direction**. Si elles représentent 39 % des DGA ou des directeur-trice-s adjoint-e-s, leur part se réduit à 15 % sur les postes de DGS et directeur-trice-s des services techniques. Enfin, les femmes représentent 48 % des administrateur-trice-s mais ne constituent que 24 % des administrateur-trice-s hors classe.

| CATÉGORIE | TAUX DE FÉMINISATION (2011) |
|-----------|-----------------------------|
| A         | 60 %                        |
| B         | 64 %                        |
| C         | 60 %                        |



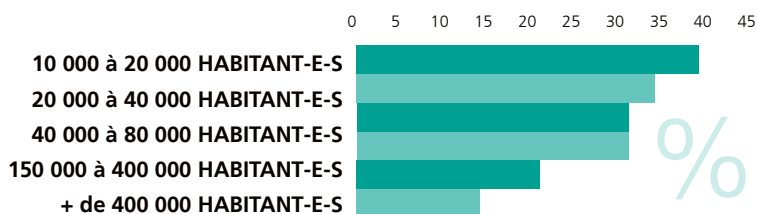
Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014 (données Insee au 31/12/2011).

## LE PLAFOND DE VERRE, DANS LES GRANDES COLLECTIVITÉS ESSENTIELLEMENT

On observe que plus les collectivités sont de taille importante, plus la part des femmes occupant des postes de DGS et DGA diminue. Ainsi si les femmes représentent près de 40 % des DGS et DGA des collectivités entre 10 000 et 20 000 habitant-e-s, leur part descend à 30 % environ pour celles se situant entre 40 000 et 150 000 habitant-e-s. Leur part décline à moins de 15 % dans les collectivités de plus de 400 000 habitant-e-s.



PROPORTION DE FEMMES AUX POSTES DE DGA ET DE DGS



Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014  
(données Insee au 31/12/2011).

## DÉFINITION DU « PLAFOND DE VERRE »

*On parle de plafond de verre pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle et notamment dans l'accès aux postes de dirigeant-e-s. Le plafond de verre est une expression américaine, glass ceiling, désignant initialement les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques.*

*Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Les facteurs à l'origine de ce plafond de verre sont divers. Cela peut être lié aux processus de recrutement, aux parcours professionnels, au poids des diplômes, des réseaux et processus de cooptation, de l'informel, du non-dit...*

*Par exemple, une organisation peut se dire très ouverte au temps partiel, même pour les cadres, mais en réalité les postes de direction ne sont pas considérés comme pouvant être exercés autrement qu'à temps plein. Les femmes à temps partiel candidates peuvent renoncer à postuler du fait de cette règle implicite.*

## DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PERSISTANTS

Si les écarts de rémunération sont réduits par rapport au secteur privé ils existent quand même. Ils sont notamment la résultante des trois questions traitées précédemment : la non-mixité des métiers, une plus grande précarité des femmes et un moindre accès aux postes à responsabilité.

Ainsi en 2011, l'écart de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes était globalement de 12 % ; mais il était de 19 % en catégorie A, de 7 % en catégorie B et de 13 % en catégorie C.

| CATÉGORIE | FEMMES | HOMMES | % ÉCART<br>(S.H -S.F) / S.F* |
|-----------|--------|--------|------------------------------|
| CAT A     | 2 949  | 3 499  | 19 %                         |
| CAT B     | 2 122  | 2 268  | 7 %                          |
| CAT C     | 1 523  | 1 719  | 13 %                         |
| Ensemble  | 1 734  | 1 944  | 12 %                         |

Insee, données 2011, salaires nets mensuels moyens, en équivalent temps plein annualisé (non compris Assistant-e-s maternel-les et familiaux-les, y compris contrats aidés).

\*S.H-F salaire net mensuel moyen masculin-féminin

Les écarts sont donc plus important en catégorie A du fait, notamment, d'un inégal accès aux postes de direction.

**Mais il existe aussi des effets de filières, la filière technique étant plus rémunératrice que la filière administrative.** En 2011, en catégorie C, les primes représentaient 21 % du salaire brut des femmes sur des postes d'adjoint-e-s administratif-ve-s et techniques, tandis qu'elles représentaient 25,8 % du salaire des hommes.

## FOCUS

*le Centre d'étude de l'emploi a consacré l'un de ses « 4 pages » à la question de l'égalité professionnelle en janvier 2016. Ses trois auteur-trice-s y proposent une quantification du poids des différentes sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes titulaires de la fonction publique. Ils estiment ainsi que près de 50 % des écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale sont une résultante de la ségrégation professionnelle.*

*L'intégralité de ce « 4 pages » ainsi que le rapport de recherche sur lequel il s'appuie sont disponibles sur l'égalithèque : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pourquoi-les-femmes-sont-elles-moins-bien-remunerees-que-les-hommes-dans-les-trois-fonctions>*

### Des écarts de rémunération qui s'aggravent dans le temps

Les données montrent aussi que les écarts de rémunération augmentent avec l'âge et donc l'ancienneté, preuve que le déroulement de carrière n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes. C'est du moins le cas pour les catégories A et C, c'est moins vrai pour les catégories B, le positionnement intermédiaire et l'expertise technique des postes occupés pouvant mieux garantir l'homogénéité des parcours.

| CATÉGORIE | ÉCART F-H<br>MOINS DE 30 ANS | ÉCART F-H<br>POUR LES 40-49 ANS | ÉCART F-H<br>POUR LES + DE 60 ANS |
|-----------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| CAT A     | 6 %                          | 20 %                            | 27 %                              |
| CAT B     | 12 %                         | 9 %                             | 11 %                              |
| CAT C     | 9 %                          | 14 %                            | 14 %                              |

Insee, données 2011, salaires nets mensuels moyens, en équivalent temps plein annualisé (non compris Assistant-e-s maternel-les et familiaux-les, y compris contrats aidés).

## Des impacts sur le montant des retraites

En 2012, les femmes représentaient **56 % des agent-e-s partant-e-s en retraite** dans la FPT. Leur âge moyen de départ est de **60,8 ans** contre **60,3 ans** pour les hommes.

Les données montrent que les femmes ont en moyenne acquis moins de trimestres que les hommes : 100,7 trimestres acquis pour les femmes contre 111 pour les hommes. La part des pensions avec décote est de **7,9 %** pour les femmes et de 4,9 % pour les hommes. Ce qui conduit à un montant moyen de pension pour les hommes de 1346 € contre 1140 € pour les femmes. La pension moyenne touchée par les femmes est donc inférieure de **18 %** à celle des hommes.

PARTIE 1 / ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE,  
DES CHIFFRES ET DES FAITS

PARTIE 2

---

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

QUELLES SONT LES  
OBLIGATIONS ET  
LES OUTILS POUR  
LES COLLECTIVITÉS  
LOCALES ?

Pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les collectivités locales peuvent s'appuyer sur des textes de lois, même si aucun d'entre eux n'est dédié à cette unique question. Par ailleurs, il est possible de s'appuyer sur le protocole cosigné au niveau national par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et l'ensemble des syndicats en 2013. Les collectivités souhaitant aller encore plus loin peuvent candidater au Label égalité.

## CE QU'EN DIT LA LOI

Il n'existe pas de loi spécifique sur l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique comme cela est le cas pour le secteur privé (loi Roudy ou loi Génisson par exemple). Par contre, cette question est abordée dans les lois précisant les droits et obligations des fonctionnaires.

### La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le texte ne parle pas d'égalité professionnelle. Il dispose qu' « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. » Néanmoins, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Des distinctions peuvent aussi intervenir entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection afin d'obtenir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de la notation, de la discipline, de la promotion, de l'affectation et de la mutation, **le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.**

Enfin, il faut noter que l'article 6ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a été modifié par la loi du 6 août 2012 relative au **harcèlement sexuel**. Il est précisé qu'aucun fonctionnaire ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui porteraient atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créeraient à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

### Des articles dédiés à l'égalité professionnelle dans la loi du 12 mars 2012

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-e-s contractuel-le-s dans la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).

C'est cette loi qui prévoit la présentation en comité technique d'un **rapport sur l'égalité professionnelle** dans le cadre du bilan social, dont la méthodologie d'élaboration et d'analyse sera présentée dans le chapitre suivant.

La loi du 12 mars a surtout été médiatisée pour les dispositions relatives à **la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant-e-s**. Ces quotas doivent être mis en œuvre :

/ au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des établissements publics de l'État ;

/ pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques (fonction publique d'État, territoriale et hospitalière) mais aussi pour les jurys et les comités de sélection. le chapitre suivant



Le décret d'application est paru le 30 avril 2012. Concrètement, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants sont concernés par la mise en place des quotas dans les comités de direction. Ces comités de direction devront comporter, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2017. Cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2016. En cas de non-respect de cette obligation, les établissements se verront appliquer des pénalités financières.

Par ailleurs, la loi prévoit aussi qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection doit respecter une proportion minimale de **40 % de personnes de chaque sexe pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection** constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

**Cette loi du 12 mars 2012 concède aussi de nouveaux droits aux agent-e-s qui prennent un congé parental.** Les agent-e-s conservent leurs droits à l'avancement, en totalité la première année de chaque congé parental, puis pour moitié durant le reste du congé parental.

Votés à la fin de la mandature du précédent gouvernement, les décrets d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été publiés au journal officiel le 1<sup>er</sup> janvier 2014. De plus, le 8 mars 2013, un protocole d'accord a été signé entre la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et l'ensemble des syndicats des trois fonctions publiques.

## QUULQUES OUTILS POUR RENFORCER LA DÉMARCHE

### [Le Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013](#)

Si ce protocole d'accord n'a pas de valeur prescriptive, il constitue néanmoins une incitation politique. Signé le 8 mars 2013, il s'organise autour de quatre axes et apporte des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi de 2012. Une circulaire d'application a été publiée le 8 juillet 2013.

**Le premier axe** porte sur le rôle du dialogue social. Dans ce cadre, il est rappelé l'obligation pour les employeurs publics de réaliser un **rapport de situation comparée** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. En annexe du protocole sont définis **27 indicateurs**, qui peuvent être enrichis en fonction des particularités de la collectivité concernée.

**L'axe 2** du protocole porte sur la **mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnels au sein de la fonction publique.**

Dans ce cadre, il est suggéré, pour supprimer les écarts de rémunération, d'avoir une attention particulière à la carrière des **personnes ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité, travaillant à temps partiel ou disposant d'un poste à temps non complet.**

Par ailleurs, les collectivités sont invitées à **mettre en place des actions concrètes pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations** en direction des acteur-trice-s de la gestion des ressources humaines (GRH) et de l'ensemble des agent-e-s. Le protocole souligne l'importance d'agir dans cinq champs :

/ **La communication** : le protocole précise qu'il est important de veiller à la communication sur les métiers lors des campagnes de recrutement ou dans l'écriture des profils de poste.

/ **La formation des agent-e-s aux enjeux de l'égalité professionnelle** : le protocole insiste sur la formation à l'égalité professionnelle des gestionnaires des ressources humaines et des cadres conduisant les entretiens professionnels et d'évaluation. Il est suggéré aussi de prévoir que cette question soit abordée dans le parcours d'intégration des nouveaux agent-e-s.

/ **Le recrutement** : pour garantir l'égalité dans les recrutements, il est suggéré que des formations spécifiques soient proposées aux membres de jurys de recrutement. Ces derniers devront respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi leurs membres en 2015 (loi du 12 mars 2012). Il est aussi proposé qu'une analyse des candidatures reçues et retenues soit réalisée et intégrée au rapport de situation comparée.

/ **L'accès à la formation professionnelle** : il s'agit d'encourager la formation, de préférence à proximité ou à distance, en prenant en compte le

rythme de travail des agent-e-s. Il est suggéré d'encourager et de faciliter l'accès des femmes aux formations promotionnelles. Il est aussi suggéré de proposer systématiquement une action de formation d'adaptation à l'emploi pour les personnes ayant été en congé plus d'un an.

/ **Le déroulement de carrière et la promotion** : le protocole suggère que les collectivités mettent en place, avec les représentant-e-s du personnel, une politique volontariste de promotion des femmes et portent une attention particulière au déroulement de carrière des femmes.

**Le 3ème axe** du protocole porte sur un meilleur partage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. À ce niveau, le protocole invite les employeurs publics à prévoir des mesures sur la prise de congés familiaux, la garde d'enfants, l'accès au temps partiel.

Il est précisé que les agent-e-s qui souhaitent prendre un congé familial ou travailler à temps partiel doivent **être informé-e-s sur les règles applicables et les conséquences sur leur carrière, leur rémunération, et le montant de leur pension ainsi que sur les modalités de retour de congés ou à temps plein**. Il est aussi suggéré qu'un **entretien avant le départ en congé et avant sa reprise de fonctions soit proposé aux agent-e-s** afin de leur permettre de préparer au mieux leur retour au travail. Cet entretien peut être complété en accord avec l'agent-e d'une **formation pour faciliter la reprise de poste**.

**L'axe 4** du protocole d'accord porte sur la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Rappelons que la loi du 6 août 2012 fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel<sup>4</sup>.

Le protocole prévoit la mise en place de **formations spécifiques pour les agent-e-s de service RH et l'encadrement** pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral et toute forme de violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail. Il est souligné que cette question est aussi de la **compétence des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail** et des acteur-trice-s opérationnels (médecins de prévention, assistant-e-s sociaux-iales, psychologues du travail).

4 « Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » et « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

## Le nouveau rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 modifie le code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitant-e-s, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le-la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les mêmes obligations s'imposent aux président-e-s de conseils communautaires, départementaux et régionaux.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Celui-ci doit s'attacher à trois grandes thématiques :

- / La politique de ressources humaines de la collectivité ;
- / Les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques ;
- / Les moyens mobilisés à cette fin, notamment au travers de la commande publique.

En ce qui concerne les ressources humaines, le décret précise que « le rapport (...) reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport comporte également un **bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et **décrit les orientations pluriannuelles**. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement » (nous soulignons).

## FOCUS SUR LE LABEL ÉGALITÉ

*Le label égalité récompense les entreprises et des collectivités qui mènent une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Créé fin 2004 par les pouvoirs publics, le label égalité professionnelle est un outil moderne qui aide les employeurs publics et privés, en collaboration avec les partenaires sociaux, à mettre en œuvre au quotidien l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

*Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par Afnor Certification qui évalue la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.*

*L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en trois champs :*

- / Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;*
- / La gestion des ressources humaines et le management ;*
- / L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.*

*Une commission de labellisation, composée à parité de représentant-e-s de l'État, des syndicats de salarié-e-s et des organisations patronales rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel l'Afnor Certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation. Une étude de la mise en œuvre des actions sur l'égalité se fait au bout de 18 mois (évaluation de suivi) et l'évaluation de renouvellement est organisée trois ans après l'octroi du label.*

*Ainsi, à travers le label, une collectivité peut mettre en valeur les actions qu'elle conduit en faveur de l'égalité professionnelle, mais elle s'engage aussi à poursuivre la démarche et à mettre en place de manière effective les actions programmées.*

*À ce jour, six collectivités locales ont candidaté et obtenu le label égalité :*

- > La Région Bretagne ;*
- > Le Conseil départemental des Côtes d'Armor ;*
- > La Ville de Rennes (et le CCAS) ;*
- > Rennes Métropole ;*
- > La Région Picardie ;*
- > La Ville de Suresnes.*

PARTIE 3



# **LE RSC :**

UN OUTIL  
POUR ATTEINDRE  
L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

## LES ENJEUX DU DIAGNOSTIC

Le rapport de situation comparée est composé d'une série d'indicateurs sexués portant sur les ressources humaines d'une organisation. Il répond à trois objectifs :

**1. Mesurer** les écarts : quelle est la situation des femmes et celle des hommes ? est-elle la même, les écarts constatés sont-ils importants ?

**2. Comprendre** les écarts : qui peuvent être de trois types :

/ des écarts de situation peuvent être constatés et se justifier du fait de profils différents de femmes et d'hommes. Par exemple, on observe que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou que les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes,

/ certains écarts peuvent être liés aux inégalités structurelles que l'on connaît entre les femmes et les hommes. Par exemple, compte tenu de la prégnance des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire, les femmes sont majoritairement en filière administrative et les hommes en filière technique,

/ mais des écarts peuvent aussi apparaître sans raison apparente. Par exemple, un taux d'accès à la formation moindre pour les femmes de catégorie C, des aménagements du temps de travail plus modulables dans un service à 100 % masculin etc. Il est alors important de creuser pour déceler dans les processus RH de la collectivité d'éventuelles discriminations directes ou indirectes.

**3. Agir** : même partielle, l'explication des écarts va permettre de définir des objectifs de progrès et de définir des actions à mener à court et moyen terme.

Cette démarche d'analyse doit s'appuyer sur le **dialogue social**. Associer les partenaires sociaux dès la phase d'élaboration et d'analyse du diagnostic permet de mieux partager les constats, les faits inégalitaires ou les situations problématiques et d'avoir une réflexion conjointe et concertée sur les actions à conduire. Néanmoins, les partenaires sociaux ne sont pas nécessairement proactifs sur le sujet estimant que le statut de la fonction publique est protecteur, que les effectifs sont très féminisés et que d'autres sujets sont plus importants et mobilisateurs. Un temps de sensibilisation peut être nécessaire au préalable sachant que l'analyse partagée du diagnostic va aussi doter chacun-e d'une culture commune sur le sujet.

### LES INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Les indicateurs du RSC sont définis par le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (voir aussi la circulaire du 8 juillet 2013). Les indicateurs sont au nombre de 27.

Le RSC se divise en 6 sous thèmes :

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

Ces indicateurs vont permettre de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes et de mettre en évidence les situations d'inégalité. Le tableau ci-contre liste les indicateurs définis par décret et en suggère quelques autres, qui permettent d'affiner les données (en orange). Ce tableau précise aussi ce qui est mesuré ou observable grâce à ces indicateurs.



## LES INDICATEURS DU RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES COLLECTIVITÉS ET CE QU'ILS MESURENT

| CHAMPS  | INDICATEURS   | INFORMATION / DIAGNOSTIC SUR  |
|---|---|---|
| <b>1. CONDI-<br/>TIONS<br/>GÉNÉRALES<br/>D'EMPLOI</b> | Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat. | Le niveau de mixité des fonctions et niveaux de responsabilité.<br><br>L'égal accès à la titularisation / niveau de précarité.  |
|   | a) Effectifs  | Le niveau de mixité des filières et des métiers.  |
|   | Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS.  | L'âge moyen est une variable importante pour comparer les niveaux de rémunération.  |
| b) Durée et organisation du travail :                 | Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps complet /non complet.   | Mesure l'égal accès au temps plein avec une forte problématique « temps non complet » pour les communes (service scolaire et aide à la personne).<br><br>On peut distinguer dans les collectivités le temps partiel (de droit ou sur autorisation) comme étant du temps partiel « demandé » du temps non complet qui est un temps partiel « imposé ».<br><br>La variable temps partiel peut expliquer les écarts moyens ou médians de salaire mais dans le RSC on demande à ce que les salaires soient ramenés à un ETP.  |
|   | Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...   | Il est pertinent de prévoir de mesurer l'impact du temps partiel sur les rémunérations, l'égal accès à la promotion, à la formation en faisant une comparaison entre les personnes à temps complet et à temps partiel sur ces indicateurs.<br><br>L'organisation du travail peut aussi avoir des impacts sur le déroulement de carrière (par exemple des primes pour reconnaissance de la pénibilité). Il est nécessaire de vérifier l'égal accès de tou-te-s aux différentes organisations du travail qui peut engendrer des écarts de salaire (prime) mais aussi de possibilités de promotions. |

PARTIE 3 / LE RSC : UN OUTIL D'AIDE À LA PRISE DE DÉCISION

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| c) Compte épargne temps | Nombre d'agent-e-s ayant ouvert un CET, nombre de jours stockés, nombre de jours utilisés.  | Mesure si les femmes et les hommes, selon les catégories, stockent plus ou moins de congés et permet d'analyser les données au regard des problématiques d'articulation de temps de vie (notamment la prise de congés des catégories A et A+).                    |
| d) Embauches et départs | Répartition agent-e-s recruté-e-s selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).   | Mesure le niveau de mixité des recrutements selon le type d'entrée et selon les statuts et évalue donc les tendances en termes de féminisation ou masculinisation de certaines fonctions, métiers, etc. Mesure aussi le type de mobilité par sexe.                |
|                         | Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.  | Pour les départs, mesure les différences de motif entre les femmes et les hommes et donc leur niveau/capacité de mobilité.  |
|                         | Effectif d'agent-e-s titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).   | Va permettre de disposer de données sur la répartition par sexe des départs en retraite et de l'âge moyen de départ et si possible des écarts de pension entre les femmes et les hommes selon les catégories.   |
|                         | Montant moyen par sexe et catégorie des pensions touchées (à ce niveau ou dans le volet rémunération).  |   |
| e) Positionnement       | <p>Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.</p> <p>Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).</p> <p>Répartition des candidat-e-s aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).</p> | <p>Permet de mesurer le niveau d'accès des femmes aux postes à responsabilités.</p> <p>Permet de déceler le niveau d'un éventuel plafond de verre.</p> <p>Permet d'analyser le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels.</p> |

PARTIE 3 / LE RSC : UN OUTIL D'AIDE À LA PRISE DE DÉCISION

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| f) Promotions    | Répartition des agent-e-s promu-e-s/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions   | Mesure le niveau d'accès et permet donc l'égal accès à la promotion.  |
|                  | Répartition des agent-e-s bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi.  |   |
|                  | Montant moyen de l'augmentation de rémunération à la suite de la promotion.   | Mesure l'impact des promotions sur les écarts de rémunération.  |
|                  | Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).                                       | Mesure le niveau de mobilité professionnelle.   |
|                  | Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels. | Mesure le niveau de mixité des jurys / de la mise en œuvre des circulaires.   |
| 2. RÉMUNÉRATIONS | Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS.   | Permet de mesurer les écarts de rémunération par catégories et statut.  |
|                  | Rémunérations par décile.   |   |
|                  | Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).  | Mesure l'impact des primes sur ces écarts.  |
|                  | Croiser ces données par filière.  | Mesure les effets filière.  |
| 3. FORMATION     | Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).                         | Mesure l'égal accès à la formation, élément important dans le déroulement de carrière.  |
|                  | Nombre d'agent-e-s bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.  |   |
|                  | Type de formation (développement de compétence ou adaptation au poste de travail).<br><br>Coûts moyens par sexe et par catégorie.                         | L'indicateur type d'action ainsi que des informations sur le coût permettent de mieux analyser la politique de formation en termes sexués et la répartition des moyens alloués. |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>4. CONDI-<br/>TIONS DE<br/>TRAVAIL</b></p>  | <p>Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail).</p> <p>Nombre de maladies professionnelles.</p> <p>Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).</p> <p>Pour chacun des indicateurs, indiquer les métiers concernés.</p>  | <p>Permet d'analyser les conditions de travail.</p> <p>Peut permettre aussi de mieux mettre en évidence la pénibilité du travail selon les métiers.</p> |
| <p><b>5. CONGÉS</b></p>   | <p>Nombre d'agent-e-s ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent-e-s par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.</p>  | <p>Mesure le niveau de prise de congé paternité par catégorie et notamment chez les cadres.</p>   |
|   | <p>Nombre d'agent-e-s ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.</p>  | <p>Mesure le niveau de prise du congé parental par sexe et les mesures d'appui notamment au retour.</p>   |
|   | <p>Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent-e partant en congé parental.</p>  | <p>Vérifie notamment que des entretiens avant et après le départ sont organisés.</p>  |
| <p><b>6. ORGA-<br/>NISATION<br/>DU TEMPS<br/>DE TRAVAIL<br/>DANS L'EN-<br/>TREPRISE</b></p> | <p>Nombre de chartes du temps.</p> <p>Nombre d'agent-e-s à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p> <p>Nombre d'agent-e-s à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p> <p>Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU places en crèche, activités parascolaires, etc.)</p> | <p>Mesure la présence ou l'absence de dispositifs favorables à l'articulation des temps de vie.</p>   |

## Remarques sur quelques indicateurs

**Pour les rémunérations**, il faut prendre en compte le salaire de base et les primes liées au régime indemnitaire.

Il est important de ramener toutes les rémunérations sur une **base temps plein** pour neutraliser l'effet temps partiel. Par contre, il est possible, sur les indicateurs promotions et formation, de comparer la situation pour les agent-e-s à temps partiel et pour ceux et celles à temps complet, pour vérifier l'impact ou non du temps partiel sur la politique de promotion ou de formation.

**Pour la promotion et la formation**, il est opportun de collecter les données sur au moins trois ans pour distinguer ce qui peut s'expliquer par la conjoncture de ce qui semble structurel. Par exemple, l'achat d'un nouveau logiciel peut expliquer le départ en formation d'un *pool* d'assistant-e-s composé essentiellement de femmes. De même, certains changements de grade sont liés à des contingences régionales de réussite aux concours.

## ORGANISATION ET ANALYSE DES INDICATEURS

Un des éléments clés de l'élaboration d'un RSC est l'organisation des données, capitale pour que l'analyse en soit facilitée.

### Organiser les indicateurs :

Il est pertinent d'organiser les indicateurs pour bénéficier de **trois niveaux d'information** :

/ l'effectif de femmes, d'hommes et ensemble (nb)

/ le taux de féminisation et de masculinisation (% F ou % H)

/ la part des femmes et des hommes concerné-e-s par rapport à la population totale des femmes et des hommes (% F/F ou % H/H)

**EXEMPLE***Indicateur : répartition des effectifs par sexe et par catégorie*

| CATÉGORIE    | FEMMES |      |         | HOMMES |       |          | EFFECTIF GLOBAL | RÉPARTITION EFFECTIF |
|--------------|--------|------|---------|--------|-------|----------|-----------------|----------------------|
|              | NB     | % F  | % F/F   | NB     | % H   | % H/H    | NB              | %                    |
| <b>A +</b>   | 0      |      | 0,00 %  | 4      | 100 % | 0,42 %   | 4               | 0,18 %               |
| <b>A</b>     | 43     | 47 % | 3,29 %  | 49     | 53 %  | 5,14 %   | 92              | 4,07 %               |
| <b>B</b>     | 124    | 53 % | 9,49 %  | 108    | 47 %  | 11,32 %  | 232             | 10,26 %              |
| <b>C</b>     | 1140   | 59 % | 87,22 % | 793    | 41 %  | 83,12 %  | 1933            | 85,49 %              |
| <b>TOTAL</b> | 1307   | 58 % | 100 %   | 954    | 42 %  | 100,00 % | 2261            | 100,00 %             |

Dans cet exemple, on dispose de :

- / L'effectif (permet de vérifier la pertinence des pourcentages et comparaisons) ;
- / La part des femmes et des hommes dans chaque catégorie (taux de féminisation et de masculinisation en catégorie A par exemple);
- / La répartition des femmes et des hommes dans les différentes catégories.

**Savoir analyser les indicateurs :**

L'analyse s'appuie d'abord sur **la comparaison de la situation des femmes avec celles des hommes**. Cette situation peut être **comparée aussi avec les données nationales, régionales, départementales, ou de collectivités de même taille**. Il convient aussi de croiser d'éventuels indicateurs, par exemple la rémunération avec l'âge moyen.

**EXEMPLE***Indicateur : répartition des effectifs par sexe et par catégorie*

| CATÉGORIE    | FEMMES |      |         | HOMMES |       |          | EFFECTIF GLOBAL | RÉPARTITION EFFECTIF |
|--------------|--------|------|---------|--------|-------|----------|-----------------|----------------------|
|              | NB     | % F  | % F/F   | NB     | % H   | % H/H    | NB              | %                    |
| <b>A +</b>   | 0      |      | 0,00%   | 4      | 100 % | 0,42 %   | 4               | 0,18 %               |
| <b>A</b>     | 43     | 47 % | 3,29 %  | 49     | 53 %  | 5,14 %   | 92              | 4,07 %               |
| <b>B</b>     | 124    | 53 % | 9,49 %  | 108    | 47 %  | 11,32 %  | 232             | 10,26 %              |
| <b>C</b>     | 1140   | 59 % | 87,22 % | 793    | 41 %  | 83,12 %  | 1933            | 85,49 %              |
| <b>TOTAL</b> | 1307   | 58 % | 100 %   | 954    | 42 %  | 100,00 % | 2261            | 100,00 %             |

/ Que peut-on dire sur la répartition femmes-hommes par catégorie et par filière ?

/ Les écarts sont-ils importants (> à 5 %) ?

**TAUX DE FÉMINISATION GÉNÉRAL :  
58 % DES AGENT-E-S DE LA VILLE X SONT DES FEMMES.**

*Répartition sexuée par catégorie : toutefois au niveau de la répartition par catégorie, les femmes ne représentent que 47 % des cadres A mais 59 % des agent-e-s de catégorie C et 53 % des agent-e-s de catégorie B.*

*Répartition des femmes et des hommes : ainsi plus de 87 % des femmes sont agent-e-s de catégorie C pour 83 % des hommes et 3 % des femmes sont cadres A pour 5 % des hommes.*

*Comparaison avec d'autres collectivités : la répartition hiérarchique à la ville X ne reflète pas ce qui s'observe dans les collectivités de même taille. L'accès des femmes aux postes de catégorie A et B dans la ville X semble particulièrement problématique puisque selon les données nationales 2011 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale les femmes représentent 60 % des agent-e-s en catégorie A, 64 % en catégorie B et 60 % en catégorie C. Les femmes sont donc très fortement sous-représentées par rapport à la moyenne nationale aux postes de cadres A, mais également en catégorie B.*

L'analyse doit aussi permettre d'apporter des explications aux écarts observés.

Femmes et hommes occupent-ils les mêmes métiers ? Les mêmes fonctions hiérarchiques ? Ont-ils le même âge ?

Cette situation est-elle liée plutôt à :

/ Des éléments extérieurs à la collectivité ? Par exemple l'orientation scolaire, le niveau de qualification des femmes, etc.

/ Des éléments internes à la collectivité : compétences, métiers, conditions de travail (pénibilité, horaires de travail etc.), historique, processus RH de promotion, d'accès à la formation etc.

Le tableau ci-contre propose une liste non exhaustive des causes explicatives des inégalités que l'on peut rencontrer.

| SOURCES D'INÉGALITÉS                                   | CAUSES POSSIBLES  |
|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>RÉMUNÉRATION</b></p> | <p>/ Différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple).</p> <p>/ Parcours féminin moins linéaires suite aux congés maternité et parentaux.</p> <p>/ Évolution de carrière moins favorable (moins de promotion ou promotion plus lente).</p> <p>/ Travail à temps partiel et impact possible sur la promotion.</p> <p>/ Écart de rémunération par filière.</p> |
| SOURCES D'INÉGALITÉS                                   | CAUSES POSSIBLES  |
| <p style="text-align: center;"><b>PROMOTION</b></p>    | <p>/ Perception (réelle ou erronée) d'une moindre disponibilité des femmes.</p> <p>/ Culture du présentisme (évaluation non par les résultats mais par les temps de présence).</p> <p>/ Plafond de verre : les femmes cadres se trouvent plus souvent sur les postes en périphérie du pouvoir et n'accèdent pas à certaines responsabilités.</p> <p>/ Temps partiel estimé non compatible avec certains postes.</p> <p>/ Réseaux formels et informels plutôt ouverts aux hommes.</p>                        |



| SOURCES D'INÉGALITÉS                                   | CAUSES POSSIBLES   |
|--|--|
| <p><b>FORMATION</b></p>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Taille et situation géographique de la collectivité.</li> <li>/ Offre de formation limitée pour certains métiers.</li> <li>/ Problème de mobilité (éloignement du centre de formation) et/ou de disponibilité (lié à la garde d'enfant par exemple).</li> <li>/ Différence dans le type de formation proposée : plus d'offre en actualisation de connaissances qu'en développement des compétences.</li> <li>/ Statut : les femmes peuvent être majoritaires chez les non titulaires qui ont moins ou pas accès à la formation.</li> <li>/ Temps partiel et temps non complet : les agent-e-s à temps non complet ou à temps partiel peuvent avoir peu accès à la formation.</li> <li>/ Catégorie : les cadres se forment plus que les employés et ouvriers.</li> </ul> |
| SOURCES D'INÉGALITÉS                                   | CAUSES POSSIBLES   |
| <p><b>CULTURE MÉTIERS ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Absence de locaux (vestiaires et sanitaires) et d'outils adaptés (mécanisation, lavage etc.) pour l'intégration de femmes dans des secteurs fortement masculinisés.</li> <li>/ Image des métiers et résistance à la présence d'hommes dans les métiers du soin et de l'éducation ou des femmes dans les métiers techniques.</li> <li>/ Heure de convocation et durée des réunions, notamment le soir.</li> <li>/ Planning non établis à l'avance, pour permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser, et culture du présentéisme notamment chez les cadres.</li> <li>/ Temps partiel estimé non compatible avec certains postes.</li> </ul>   |

## S'interroger sur l'origine des inégalités pour définir des pistes d'action

/ Sur quels éléments pouvez-vous agir ?

/ Qu'est ce qui relève du statut ?

/ Qu'est ce qui relève des procédures, de l'organisation, des orientations, moyens etc. de la collectivité ?

/ Que pouvez-vous améliorer ? Les situations de précarité, la mixité des métiers, l'accès à la formation, la prise en compte de la parentalité etc.

## Prioriser les actions

/ Quels sont les objectifs (notamment quantitatifs) que l'on souhaite atteindre ? (par exemple part des femmes dans l'encadrement, ou taux de masculinisation des métiers de l'action sociale.)

/ Y-a-t-il des liens avec d'autres projets RH ? Organisation du travail et charte des temps, risques psycho-sociaux, mutualisation des services, plan de formation etc.

Enfin, il faut évaluer les moyens qui sont mobilisables : quels sont les moyens à court, moyen et long terme ?

**EXEMPLE**

Indicateur 18 : le nombre moyen annuel d'heures de formation par salarié-e et par an, par catégorie et par sexe (année n)

|                 | CATÉGORIE       | EFFECTIF GLOBAL | NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS | NOMBRE MOYEN ANNUEL D'HEURES DE FORMATION | % DES SALARIÉ-E-S CONCERNÉ-E-S |
|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|---|--------------------------------|
| <b>FEMMES</b>   | A+              | 0               | 0                            | 0   |                                |
|                 | A               | 10              | 7                            | 26,14                                     | 70 %                           |
|                 | B               | 9               | 7                            | 48,86                                     | 78 %                           |
|                 | C               | 17              | 11                           | 25,09                                     | 65 %                           |
|                 | <b>Ensemble</b> | <b>36</b>       | <b>25</b>                    | <b>32,04</b>                              | <b>69 %</b>                    |
| <b>HOMMES</b>   | A+              | 0               | 0                            |   |                                |
|                 | A               | 7               | 5                            | 55,20                                     | 71 %                           |
|                 | B               | 10              | 8*                           | 55,13                                     | 80 %                           |
|                 | C               | 2               | 2                            | 27,00                                     | 100 %                          |
|                 | <b>Ensemble</b> | <b>19</b>       | <b>15</b>                    | <b>51,40</b>                              | <b>79 %</b>                    |
| <b>ENSEMBLE</b> | A+              | 0               | 0                            | 0   |                                |
|                 | A               | 17              | 12                           | 37  | 71 %                           |
|                 | B               | 19              | 15                           | 52,2                                      | 79 %                           |
|                 | C               | 19              | 13                           | 25,38                                     | 68 %                           |
|                 | <b>Ensemble</b> | <b>55</b>       | <b>40</b>                    | <b>38,92</b>                              | <b>73 %</b>                    |

\* dont trois suite à une promotion (concours interne, changement de catégorie etc.)

## LES CONSTATS

On constate, sur une année n (de même en n-1 et n-2), que proportionnellement **les femmes ont moins accès à la formation que les hommes** : 69 % des femmes ont bénéficié de formation pour 79 % des hommes.

Le nombre d'heures moyen de formation suivies par les femmes est également inférieur à celui des hommes : la différence est de 19 heures en 2014, 23 heures en 2013, 12 heures en 2012. L'écart se situe au niveau des catégories A en 2013 et 2014. En 2012 cela concerne toutes les catégories. On constate aussi que les femmes en catégorie C ont moins accès à la formation que les femmes en catégories A et B.

Les femmes sont aussi proportionnellement moins présentes sur les formations relatives au développement des compétences.

## LES CAUSES EXPLICATIVES

**Internes** : l'écart peut être lié aux recrutements récents d'hommes ainsi qu'à leur réussite aux concours. Par ailleurs, les femmes ont aussi plus d'ancienneté dans leur poste et les formations proposées ne correspondent pas toujours au niveau d'expertise qu'elles ont déjà acquis. Plusieurs ne se positionnent donc plus sur les formations proposées ;

**Externes** : la collectivité observe que les annulations sont assez fréquentes.

## LES ACTIONS DÉFINIES

### Objectif 1 : Affiner les données sur l'accès à la formation

/ Création d'un indicateur : formation demandée / validée / présence ou absence / annulation du fait de l'organisme ou du fait de l'agente ;

/ Vérifier l'intégration dans les données des formations en intra et des participations à des colloques ou séminaires divers (création d'un nouvel indicateur du RSC) ;

/ Vérifier le taux de départ en formation sur trois ans, notamment en catégorie C (nouvel indicateur du RSC).

## Objectif 2 : Au regard des résultats, étudier :

- / L'enrichissement du plan de formation avec consultation des agent-e-s ;
- / Le développement de formations en intra, en particulier en catégorie C.

### DU RSC AU PLAN D'ACTION

L'analyse des indicateurs du rapport de situation comparée doit permettre de définir des actions à mettre en œuvre. L'élaboration d'un plan d'action vise alors à mettre les différentes orientations en cohérence et à élaborer une stratégie d'ensemble.

#### S'appuyer sur le dialogue social et une démarche participative

La démarche d'élaboration d'un rapport de situation comparée et d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle doit être portée par la direction des ressources humaines, la direction générale de la collectivité et bien entendu par l'exécutif, dont l'élu-e en charge du personnel. Il convient aussi d'associer les représentant-e-s du personnel et syndicaux à la démarche. Ils peuvent être sollicité-e-s pour participer à l'analyse partagée du diagnostic ainsi qu'à l'élaboration des pistes d'action.

Il est aussi possible d'associer des agent-e-s à la démarche par la mise en place d'un ou de groupe-s de travail sur l'élaboration des pistes d'action. Certaines collectivités ont aussi choisi de consulter les agent-e-s par la conduite d'entretiens individuels ou de focus groupes et de collecter leurs perceptions de l'égalité professionnelle dans la collectivité et leurs propositions d'action. Certaines collectivités choisissent parfois de mobiliser l'appui d'un prestataire extérieur pour réaliser et analyser le rapport de situation comparée. Cet accompagnement peut aussi porter sur l'élaboration du plan d'action, parfois dans une démarche participative.

#### Construire un plan d'action cohérent

Un plan d'action sur l'égalité professionnelle peut être organisé autour de plusieurs axes. En s'appuyant sur les champs du label égalité et du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique (voir chapitre 2, pages 23 à 27), il peut être suggéré que le plan s'organise notamment autour des enjeux et axes suivants :

- / Développer une culture de l'égalité par la mise en place d'action de sensibilisation, de formation et de communication ;
- / Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH et du management, notamment en matière de recrutement, de promotion, de formation et de rémunération ;
- / Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- / Prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes.

5 Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, décembre 2014.



Le guide *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*<sup>5</sup> du Centre Hubertine Auclert s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- / découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- / connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-e-s,
- / élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- / identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- / connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la collectivité.

## Des exemples de pratiques inspirantes par champs

| CHAMPS  | EXEMPLES  |
|---|---|
| <p><b>DÉVELOPPER<br/>UNE CULTURE<br/>DE L'ÉGALITÉ</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Sensibilisation/formation des salariés ;</li> <li>/ Restitution du diagnostic : affichage, article sur intranet ou revue interne ;</li> <li>/ Conférence universitaires ou d'expert-e-s à l'occasion du 8 mars ou autres ;</li> <li>/ Intégration de la question de l'égalité professionnelle dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent-e-s ;</li> <li>/ Information sur l'impact du temps partiel ou des emplois non complets sur la retraite ;</li> <li>/ Signature d'un accord, d'un protocole avec les partenaires sociaux ;</li> <li>/ Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les formations au management et intégration de cette question dans l'évaluation du manager ;</li> <li>/ Mise en place d'une commission de suivi (commission égalité ou comité technique paritaire par exemple) et d'un système d'alerte ou d'un observatoire ;</li> <li>/ Mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent-e-s et participant-e-s au suivi du plan d'action.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>PLACER LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES RH ET DU MANAGEMENT</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Réaliser une analyse qualitative du processus de recrutement : comparaison candidatures/recruté-e-s ;</li> <li>/ Favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques, d'hommes sur des postes administratifs ;</li> <li>/ Travail sur les fiches de poste, les offres d'emplois : féminisation des noms de métiers, attention aux critères de choix (par exemple horaires décalés, expériences demandées etc.) ;</li> <li>/ Limiter la création de temps non complet ;</li> <li>/ Favoriser la formation de l'ensemble du personnel : par exemple, en la développant sur place / accès à la qualification pour les femmes de catégorie C ou employés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (lien avec organismes de formation sur le territoire) ;</li> <li>/ Proposer des passerelles ou des formations pour favoriser la poly-compétence (entretien et maintenance, entretien et garde d'enfants par exemple) ;</li> <li>/ Favoriser la promotion : analyse des « promouvables » et des promu-e-s, se fixer des objectifs et s'y tenir. Analyse des critères de promotion ;</li> <li>/ Favoriser le déroulement de carrière : neutralisation du temps partiel, information de tou-te-s, mettre un plan de mobilité interne intégrant l'égalité femmes-hommes et touchant l'ensemble des catégories, informer sur l'impact du temps partiel et du temps non complet sur les retraites ;</li> <li>/ Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement : réflexion sur le modèle du cadre dans la collectivité, mise en place de mentoring interne ou externe, encouragement à la participation des femmes à des réseaux professionnels ;</li> <li>/ Garantir l'égalité de traitement en réalisant des études de cohorte.</li> </ul> |
|---|---|



|   |   |
|---|---|
| <p><b>FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Encadrer les heures de réunions (décision et mise en pratique au plus haut niveau) ;</li> <li>/ Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien ;</li> <li>/ Mettre en place un entretien lors de la demande d'un temps partiel (vérifier l'origine de la demande) ;</li> <li>/ Entretien pré et post congé maternité et congé parentaux avec DRH et chef-fe-s de service ;</li> <li>/ Proposer diverses options de gestion de son temps de travail dont le télé travail ;</li> <li>/ Communication sur la parentalité et l'articulation des temps de vie notamment en direction des hommes (kit naissance par exemple) ;</li> <li>/ Faciliter la prise du congé paternité ;</li> <li>/ Aide à la garde d'enfants (chèque emploi service universel - CESU, crèche, convention avec prestataires etc.) ;</li> <li>/ Faciliter l'accès aux services à la personne (CESU, service de conciergerie privé ou associatif, aide aux devoirs scolaires etc.)</li> </ul> |
| <p><b>PRÉVENIR LES ATTEINTES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES FAÎTES AUX FEMMES ET AUX HOMMES</b></p>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>/ Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement ;</li> <li>/ Information relative aux violences au travail, dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent-e-s ;</li> <li>/ Informer sur le cadre légal et réglementaire en la matière (affichage de la loi, campagne de communication) ;</li> <li>/ Définir les procédures d'alerte et de signalement ;</li> <li>/ Rédiger et diffuser un guide de procédures (protocoles et interlocuteur-trice-s à mobiliser) sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les situations sensibles (risques psycho-sociaux) ;</li> <li>/ Communiquer sur l'accompagnement mis en place par la DRH et les acteur-trice-s de la prévention ;</li> <li>/ Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire.</li> </ul>  |

The background is black with several large, rounded teal shapes. One large teal shape is at the top left, another is at the bottom left, and a smaller one is on the right side. The word 'BIBLIOGRAPHIE' is centered in white, bold, uppercase letters, with a short horizontal white line above it.

—  
**BIBLIOGRAPHIE**

## BIBLIOGRAPHIE

/ Centre d'étude de l'emploi, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, janvier 2016.

/ Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, 2013.

/ Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, 2014.

/ Centre Hubertine Auclert, *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes*, 2015.

/ Centre Hubertine Auclert, *La budgétisation sensible au genre*, 2015.

/ CNFPT-Observatoire de la FPT, *Tableau de bord nation des effectifs territoriaux au 31/12/2012*, mars 2015, page 14.

/ Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, *La précarité dans la fonction publique territoriale*, 2011.

/ DARES, « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » in DARES ANALYSES, n°79, décembre 2013.

/ Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

/ Institut national des études territoriales, *Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir*, 2013.

/ Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2015*, 2015.

/ Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation, et de la Fonction publique, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2013.

/ Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation, et de la Fonction publique, *Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2013.

/ VINCENT Bruno, *Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités*, 2010.

## RÈGLE DE PROXIMITÉ

Nos publications intègrent « la règle de proximité » qui accorde en genre et en nombre l'adjectif, le participe passé et le verbe, avec le nom qui précède ou qui le suit immédiatement. Exemple : « les hommes et les femmes sont belles ». Cette règle grammaticale, utilisée jusqu'au XVI<sup>e</sup> siècle, évite que « le masculin l'emporte sur le féminin » comme c'est le cas aujourd'hui. Utiliser la règle de proximité permet donc de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la langue et la grammaire.

### **REDACTION**

Centre Hubertine Auclert :  
Paul Daulny  
Perfégal : Isabelle Guéguen

### **ÉDITEUR**

Centre Hubertine Auclert  
Mars 2016

### **PHOTO**

© Ludovic Le Couster /  
Picturetank

### **MAQUETTE**

MarieClaire Grafilles

### **MISE EN PAGE**

Marc Blanchard

ISSN : 2116-1631



*Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe.*

*Ses missions se déclinent en quatre pôles :*

*/ Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes: "l'égalithèque".*

*/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.*

*/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs.*

*/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes intégré en 2013 au Centre Hubertine Auclert.*



avec le soutien de :



[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)