

FICHE PRATIQUE COLLECTIVITES

FAVORISER L'EGALITE FEMMES HOMMES EN INTERNE

Les collectivités territoriales sont des acteurs majeurs des politiques déployées au niveau local. Au-delà de ces compétences, elles constituent des structures employeuses importantes sur les territoires.

En tant qu'employeurs publics, les collectivités portent les principes de la République et doivent, à ce titre, être exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pourtant, des inégalités existent encore aujourd'hui dans la fonction publique territoriale. En voici quelques exemples :

- En 2017, les femmes représentaient 61% des agent.e.s dans la FPT, mais seulement 29% des agent.e.s dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction.
- Il existe une différence de salaire moyenne mensuelle (en net) de 185 euros entre les femmes et des hommes dans la fonction publique territoriale.
- Les femmes représentent 96% des agent.e.s qui prennent des congés parentaux dans la fonction publique territoriale.
- 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique territoriale.

De nombreux leviers peuvent être actionnés par les collectivités pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes en interne

LES OBLIGATIONS LEGALES EN MATIERE D'EGALITE EN INTERNE

1. REALISER UN « RAPPORT DE SITUATION COMPAREE » (RSC)

POUR QUI ? Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.

La loi 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », prévoit l'obligation pour les collectivités de présenter chaque année devant les comités techniques, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle.

Ce rapport doit contenir des données concernant plusieurs domaines : le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle.

C'est l'équivalent du Rapport de situation comparée qui est obligatoire pour les entreprises depuis 1983.

2. REALISER LE « RAPPORT 20 000 »

POUR QUI ? Les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s

La loi du 4 août 2014 prévoit l'obligation, pour les collectivités territoriales ou les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s, de réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport doit contenir deux volets :

- Un volet relatif au fonctionnement de la collectivité, c'est-à-dire à l'égalité professionnelle en interne de la collectivité en tant qu'employeuse
- Un volet relatif aux politiques menées en matière d'égalité sur le territoire

Au-delà de ces éléments de diagnostic, le rapport doit contenir des orientations pour améliorer les situations d'inégalités repérées.

Le rapport est présenté chaque année devant l'organe délibérant, préalablement aux discussions sur le budget.

QUELLES DIFFERENCES ENTRE LE RAPPORT 20 000 ET LE RSC ?

Le rapport 20 000 n'est obligatoire que pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s, alors que le rapport de situation comparée s'applique plus largement. Le rapport de situation comparée ne contient pas obligatoirement de volet relatif à la politique externe de la collectivité, ni d'orientations pour améliorer la situation. Il existe un point commun entre les deux rapports : le RSC et le volet interne du Rapport 20 000 peuvent se recouper.

3. PREVENIR ET SANCTIONNER LES CAS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les collectivités employeuses doivent prévenir les situations de discrimination et de harcèlement, au titre de leur obligation de prévention et de sécurité.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise que les employeurs publics sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes. Elle rappelle que l'obligation de protection des agent.e.s s'impose à tout employeur public et que les employeurs doivent prendre des sanctions à l'égard des auteur.e.s d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel.

COMMENT AGIR ?

1. REALISER UN DIAGNOSTIC PRECIS SUR LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Pour identifier concrètement les secteurs dans lesquels il est prioritaire d'agir, il est nécessaire de réaliser un diagnostic interne précis et chiffré sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité. La réalisation du RSC ou du « Rapport 20 000 » peut être l'occasion de réaliser cet état des lieux.

En complément des chiffres, il est important de produire des éléments qualitatifs, en conduisant par exemple une enquête interne anonyme pour mesurer les situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

2. FORMER LES AGENT.E.S ET LES ENCADRANT.E.S SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL POUR DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

La formation est un levier essentiel de prise de conscience et de changement des pratiques. Former les encadrant.e.s et agent.e.s sur les enjeux de l'égalité et la prévention des violences sexistes et sexuelles permet de mettre en place et de diffuser une culture de l'égalité en interne, de favoriser un environnement de travail sain, respectueux et propice à l'efficacité.

3. INTEGRER L'EGALITE DE FAÇON TRANSVERSALE DANS L'ENSEMBLE DES PROCESS RH

Aller vers plus d'égalité en interne implique de prendre en compte l'égalité de façon transversale dans l'ensemble des domaines de la gestion des ressources humaines. Il est possible de mettre en place des actions dans plusieurs domaines, notamment :

- Le recrutement
- Le déroulement de carrière
- Les rémunérations
- L'articulation des temps de vie
- L'accès à la formation professionnelle
- La prévention des violences sexistes et sexuelles
- La communication interne et externe

QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS :

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Former les RH sur la lutte contre les discriminations.
- Mettre en place le CV anonyme et sans photo pour éviter les discriminations.
- Adopter une écriture inclusive dans les offres d'emploi.
- Veiller à diversifier les canaux de diffusion des offres d'emploi.

ACCES LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Veiller à ce que les formations proposées soient à des horaires et dans des lieux qui permettent aux personnes avec des enfants à charge (et notamment les femmes) de participer.
- Encourager les femmes les moins qualifiées à accéder à la formation professionnelle.

ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

- Fixer un cadre commun sur les horaires de travail et de réunion afin d'éviter les réunions tardives.

- Développer les modes de garde (accueil, crèche, assistant.e.s maternel.le.s) .
- Valoriser les congés parentaux via des actions de communication.

ÉGALITE SALARIALE

- Veiller à l'équité des primes entre les filières techniques (principalement occupées par des hommes) et les filières administratives (principalement occupées par des femmes).

COMMUNICATION

- Féminiser les noms de métiers dans la communication interne et externe (signatures de mail, noms sur les portes, site internet).
- Former les services de communication sur la communication publique sans stéréotypes de sexe.

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE SEXISME AU TRAVAIL

- Mettre en place une cellule d'écoute et de veille ainsi qu'une procédure de signalement sur le harcèlement sexuel au travail.
- Rédiger une charte interne sur les relations de travail.
- Sensibiliser l'ensemble des agent.e.s sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

CULTURE DE L'EGALITE

- Sensibiliser les agent.e.s sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

FOCUS BONNE PRATIQUE : LA SIGNATURE DE LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Les collectivités qui souhaitent affirmer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Par la signature de cette Charte, les collectivités s'engagent à mettre en place un plan d'action en faveur de l'égalité en interne et dans les politiques locales. 280 collectivités françaises ont signé la Charte à ce jour.

C'est par exemple le cas de Bordeaux Métropole, qui a prévu des actions pour l'égalité professionnelle en interne autour de trois objectifs :

- Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes-hommes tout au long de la carrière
- Aider les agent.e.s dans la conciliation des temps de vie
- Favoriser la parentalité au sein de l'administration communautaire

LES REFERENCES POUR ALLER PLUS LOIN

- Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-tfe-art61-web.pdf>
- Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes - hommes : poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2018
http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_13_juin_final_synthese_vf.pdf
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf
- Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territorial, Fiches pratiques du Défenseur des Droits
https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16946
- Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2017
[Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- édition 2017](#)
- Chiffres clés l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2017
[Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2017](#)