

FICHE PRATIQUE SERVICES DE L'ETAT

FAVORISER L'EGALITE FEMMES HOMMES EN INTERNE

En tant qu'employeurs publics, les services de l'état portent les principes de la République et doivent, à ce titre, être exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La fonction publique, parce qu'elle obéit à des cadres précis, du point de vue de la rémunération et du déroulement de carrière notamment, est souvent vue comme un secteur dans lesquelles les inégalités n'existent pas. Pourtant, des inégalités existent à plusieurs niveaux dans le fonction publique d'état, notamment entre les femmes et les hommes.

Parmi les 104 004 agent.e.s fonctionnaires et contractuels A+ de la fonction publique d'Etat fin 2017, 39 % étaient des femmes. Pourtant, elles ne représentent que 22 % des agent.e.s des corps et emplois à la décision du Gouvernement¹.

Le rapport Descamps-Crosnier indique un écart de rémunération de 19% entre les femmes et les hommes dans la fonction publique au global, et de 23% dans la fonction publique d'Etat. 24% des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes. Les filières techniques, où l'on trouve une forte proportion d'hommes, demeurent encore souvent plus rémunératrices que les filières administratives, où les femmes sont nombreuses.

LES OBLIGATIONS LEGALES EN MATIERE D'EGALITE EN INTERNE

1. LE PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été adopté le 30 novembre 2018.

Ses modalités de mise en œuvre ont été précisées à l'occasion d'un comité de suivi présidé, mardi 29 janvier 2019, par le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Le protocole est organisé en 5 axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

¹ Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2015, DGAFP, janvier 2017

3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrières
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexiste.

Certaines mesures doivent être transposées dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique prévu en 2019.

2. L'OBLIGATION D'ELABORER UN PLAN D'ACTION « EGALITE PROFESSIONNELLE » POUR TOUS LES EMPLOYEURS PUBLICS

Le protocole dans son point 1.1 rend "obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle ».

Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. La prévention et le traitement des écarts de rémunération.
2. La mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière.
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants.

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

Au titre de son obligation de prévention et de sécurité, l'employeur public doit prévenir et traiter toutes situations de violences sexistes et sexuelles.

Cette obligation a été rappelée dans la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique qui 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.

4. OBTENIR LE LABEL DIVERSITE-EGALITE

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » de mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité, et de préférence à une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle.

Label Diversité, créé en 2008, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Cette certification délivrée par AFNOR Certification reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Ce label permet de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc.

En janvier 2019, 35 collectivités publiques et 5 ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Affaires étrangères ont obtenu et conservé le Label Diversité et/ou Égalité.

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

En 2016, les services du Premier ministre se sont engagés afin d'obtenir le Label Egalité/ diversité. Le processus en cours a permis d'établir un état des lieux sur l'égalité et la diversité dans la politiques de ressources humaines des services au regard des différents critères de discriminations reconnus par le Défenseur des droits et en particulier l'égalité femmes-hommes, le handicap et les discriminations ethno-raciales.

En vue de l'obtention de la labellisation, les SPM ont mis en place un plan de formation interne permettant de sensibiliser et de former les comités de directions, les équipes dirigeantes ainsi que les agents et agentes sur la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes.

LES REFERENCES POUR ALLER PLUS LOIN

Protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes dans la Fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique :

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.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

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](#)