



Égalité professionnelle

50

Bonnes pratiques



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX



**Gisèle
HALIMI**

INET | Promotion 2021-2022
Élèves administratrices et administrateurs territoriaux

ODILE NIEUWYAER • SOPHIE PEYRACHE • ESTELLE YUNG

Avant propos

L'indispensable **égalité entre les femmes et les hommes** est désormais un principe acquis.

Pour autant, **cette égalité peine encore à devenir effective**, conduisant le législateur à accélérer cette évolution et les acteurs publics - tout particulièrement les collectivités territoriales - à faire preuve d'un certain volontarisme politique.

Car au-delà de porter une société plus juste et plus égalitaire, fondement de notre République, **œuvrer en faveur de l'égalité femme-homme**, c'est œuvrer en faveur du développement des compétences, de la valorisation des talents et des potentiels et de ce fait, de l'enrichissement du capital humain.

C'est la conviction des Régions !

C'est pourquoi, **elles ont toutes investi ce chantier** dont elles rendent compte chaque année, dans le cadre d'un rapport sur la situation de la Région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur les actions qu'elles conduisent en matière de ressources humaines que dans le cadre des politiques qu'elles mènent.

Qu'il s'agisse d'égalité professionnelle, de parité, de lutte contre les stéréotypes, les discriminations et le harcèlement sexuel, les Régions sont pleinement engagées.

Carole DELGA,

Présidente de Régions de France
et de la Région Occitanie

Au sein même des Régions et dans un souci d'exemplarité, plusieurs d'entre elles ont par exemple **engagé des mesures telles que :**

- **la sensibilisation, l'information et la formation des agents** et des élus à la prise de conscience des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **la mise en place d'outils d'observation, de suivi et d'évaluation** des politiques d'égalité femme-homme à l'échelle régionale ;
- **la réduction progressive des écarts de rémunération** et des temps de travail au sein de la collectivité ;
- **l'introduction de clauses, dans les marchés publics**, intégrant de respect impératif de la législation en matière d'égalité femmes/hommes ;

De la même manière, le principe d'égalité femme-homme **irrigue la plupart de leurs politiques régionales** comme par exemple :

- **en matière d'orientation, de formation et d'apprentissage**, à travers la sensibilisation et la mobilisation des différents acteurs pour favoriser la mixité dans des secteurs qui en sont dépourvus ;

▸ **en matière de développement économique**, à travers des actions consistant à favoriser et accompagner l'entrepreneuriat des femmes dans toutes les branches professionnelles ;

▸ **en matière éducative**, à travers divers outils de communication pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes et par la mise en place de « référents égalité » au sein des lycées ;

Bien évidemment, malgré ces nombreuses actions, **les Régions mesurent le chemin qu'il reste à accomplir vers l'égalité réelle.**

Tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle régionale, **l'égalité entre les femmes et les hommes doit devenir un automatisme.**

Comme en attestent ces différents exemples dont certains sont détaillés dans le présent guide, **c'est en tout cas le choix qu'elles ont clairement opéré dans la gestion de leur administration** et dans la conduite de leur action !

Un Guide, dont on ne peut que **féliciter les initiatrices et initiateurs étudiant à l'Inet**, tant il **participe à la diffusion et au partage des bonnes pratiques**, indispensable pour donner enfin une réalité, à ce droit légitime à l'égalité.

Avant propos

Françoise BELET,

Déléguée Nationale à l'Égalité Professionnelle
Association des Administrateurs Territoriaux de France

Félicitations au groupe égalité femmes-hommes de la promotion d'administrateurs.trices Gisèle Halimi qui a mis au point ce guide de bonnes pratiques sur les plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle prévus par la loi.

Je suis particulièrement fière que l'équipe ait réservé la primeur de la présentation de ce document au **Mois de l'Égalité** organisé en mars 2022 pour la deuxième année consécutive par l'Association des Hauts Fonctionnaires Territoriaux.

En effet, l'AATF fait de la question de la parité une priorité stratégique. Par son réseau spécifique, son groupe d'expertes, ses comités thématiques, **l'AATF agit concrètement pour réfléchir et agir sur les inégalités professionnelles qui subsistent dans la fonction publique territoriale.**

Que ce soit sur les sujets de la parentalité, de l'accès des femmes aux postes de direction générale, des budgets sensibles au genre, des plans d'action, l'AATF apporte une contribution importante et originale aux changements nécessaires en partenariat avec les autres réseaux féminins des secteurs publics et privés.

La participation des élèves à ce travail de longue haleine apporte un souffle d'optimisme nécessaire pour atteindre une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre pays,

Encore bravo !

Pourquoi ce guide ?

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre un volet à l'égalité professionnelle. Le législateur poursuit ainsi la logique amorcée par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent désormais élaborer **un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce plan est établi pour une durée maximum de trois ans. Une série de décrets parus ou à paraître complètent le dispositif législatif.

L'article 80 de la loi précitée dispose que « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics (...) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1 Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter **les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes **aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. (...)**
- 3 Favoriser **l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;**
- 4 Prévenir et traiter **les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »**

Le plan d'actions peut utilement être construit à partir des données de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes qui figure dans le rapport social unique annuel. Pour autant, ce volet du rapport social unique ne saurait constituer un plan d'actions qui doit faire l'objet d'un document dédié. Le plan d'actions prend place dans le dialogue social, il donne lieu à consultation du comité social territorial pour son élaboration puis annuellement, pour le suivi de sa mise en œuvre.

L'obligation d'adopter un plan d'actions égalité femmes-hommes est assortie d'une pénalité en cas de défaillance

de la collectivité. Elle ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les collectivités et leurs établissements avaient jusqu'au 31 décembre 2020 pour s'acquitter pour la première fois de cette obligation. Les préfets sont chargés de vérifier si les plans sont bâtis, le cas contraire, ils sont chargés de rappeler aux intéressés leurs obligations.

Chantier du RIFSEEP, 1607h, lignes directrices de gestion, crise sanitaire et plan de continuité d'activité, les collectivités et leurs établissements ont préparé leurs plans d'actions égalité professionnelle dans un contexte singulier. Par conséquent, ce dernier sujet n'a pas toujours été prioritaire.

Les recherches pour l'élaboration de ce guide de bonnes pratiques ont permis de constater que toutes les grandes collectivités n'avaient pas élaboré leur plan. Toutefois, les situations sont diverses, certaines avaient déjà par anticipation ou par engagement mis en place des actions significatives qu'elles soient structurelles ou expérimentales.

L'objectif de ce travail réalisé par des membres du groupe égalité femmes-hommes de la promotion d'administrateurs.trices Gisèle Halimi est d'inspirer les collectivités qui n'ont pas réalisé leur plan ou d'autres qui souhaitent l'améliorer. Il n'est jamais trop tard pour bien faire et en la matière toute action est utile !

Égalité professionnelle

50 Bonnes pratiques

Créer

UNE CULTURE
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE



Gérer

LES RESSOURCES HUMAINES
SOUS LE PRISME DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE



Lutter

CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES



Répondre

AUX BESOINS SPÉCIFIQUES
DES FEMMES



Communiquer

AUTREMENT



Développer

UNE APPROCHE
INTERSECTIONNELLE



Élargir

L'APPROCHE, LE BUDGET
SENSIBLE AU GENRE



TABLE DES MATIÈRES



ÉLABORER LE PLAN D'ACTION

1

L'élaboration du plan d'actions
en intelligence collective

L'obligation d'élaborer un plan égalité professionnelle, concomitante à l'émergence de la crise sanitaire, a imposé le travail à distance des agent.es et à concevoir le plan en "chambre". Le travail a été piloté par la chargée de mission dédiée, appuyée par une étudiante en master 2 mention genre, de l'université Jean Jaurès de Toulouse.

15 fiches actions ont été proposées au terme du travail collaboratif suivant :

- ▶ Un appel à volontaires a permis de mobiliser 64 personnes travaillant à la métropole, issues de toutes les directions et incluant des représentants des organisations syndicales ;
- ▶ 4 réunions en sous-groupes (15 personnes environ par sous-groupe) ;
- ▶ Une présentation en comité ressources humaines, puis aux représentants du personnel puis en conseil municipal.



info en +

Les plans doivent être rendus accessibles aux agent.es par voie numérique ou tout autre moyen.

aller plus loin

<https://www.univ-tlse2.fr/accueil/formation-insertion/stages/stage-master-genre-egalite-et-politiques-sociales-geps>

2

S'appuyer sur une commission égalité
femmes-hommes

Dès la création de la Région Occitanie au 1^{er} janvier 2016, et l'élection de Carole Delga à sa présidence, cette dernière a créé une commission dédiée. Elle a eu la charge d'impulser et d'accompagner la mise en œuvre de la politique régionale sur le sujet.

TABLE DES MATIÈRES



SOMMAIRE



Cette commission a eu pour objectifs de travailler en transversalité :

- ▶ Pour une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques régionales ;
- ▶ Pour le déploiement d'actions innovantes et efficaces en matière d'égalité réelle.

En favorisant les échanges entre élu.es sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, en associant ponctuellement les partenaires externes régionaux, la Région souhaite augmenter le rayonnement politique des actions menées.

ESTAMPILLER SA POLITIQUE :
CHARTRE ET LABELS

3

La charte européenne pour l'égalité
des femmes et des hommes
dans la vie locale

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est un texte produit en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, signé par



Toulouse Métropole en 2019. Plus de 1500 collectivités territoriales européennes, dont plus de 300 françaises, l'ont ainsi déjà signée. Chaque collectivité signataire s'engage à mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité. Celui-ci fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Afin d'encadrer la mise en œuvre du texte, le Conseil des Communes et Régions d'Europe a créé en 2012 un Observatoire de la Charte afin d'aider les autorités locales et régionales européennes à développer des politiques locales pour l'égalité des femmes et des hommes. Il intervient sur trois phases de cette politique : l'élaboration du plan d'action, le suivi de sa mise en œuvre, et l'évaluation de son impact sur le terrain. Cette évaluation a pour but de mesurer l'effectivité de la Charte. Elle s'effectue selon un certain nombre d'indicateurs, visant les caractéristiques de la collectivité, son niveau d'engagement dans la mise en œuvre de la Charte etc.

aller plus loin

http://afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite-femmes-hommes#.YYG2Yi_pNQI



Signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale depuis mars 2012, la Ville de Lyon a déployé un Plan de 65 actions, réalisé à hauteur de 79 % entre 2012 et 2014. Puis un deuxième sur la période 2016-2019, qui a impliqué 15 délégations d'élu.es, et 18 domaines de compétences de la Ville.

Depuis 2020, la nouvelle majorité a adopté un plan d'action transitoire pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2022 qui compte 38 actions.

4

Le label AFNOR égalité professionnelle entre les hommes et les femmes



Après l'établissement d'un diagnostic en référence aux critères de discrimination, une analyse des risques et un état des dispositifs existants, la collectivité définit un plan d'actions en accord avec les partenaires sociaux. La candidature est soumise à une commission (composée de trois collègues, les représentants de l'État, les représentants des

syndicats, les représentant du patronat, et l'ANDRH) qui attribue le label pour 4 ans.

La labellisation a en premier lieu permis en Île-de-France, de sensibiliser les agent.es à la question de l'égalité, via la communication interne et externe, qui fait partie du cahier des charges du label. La préparation de la candidature a mis en évidence des disparités salariales entre les sexes, d'autant plus fortes que la part de non titulaires est importante. Or, les hommes négocient mieux que les femmes, qui dans certains cas, ne négocient pas du tout leur rémunération.

Le plan d'actions du label se confond avec le plan égalité professionnelle.

Une évaluation régulière est faite dans un objectif d'amélioration continue, car les candidats ne répondent en général pas tout de suite à tous les critères du cahier des charges.

info en +

Les collectivités locales labellisées sont peu nombreuses, il s'agit de Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes, Nantes, Corcoue-sur-Logne, les conseils régionaux de Bretagne, d'Île-de-France, et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis et celui de Loire-Atlantique

aller plus loin

<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/alliance-label-diversite-label-egalite-professionnelle>

5

**Le label AFNOR,
l'avoir c'est bien,
le garder c'est mieux**

Dijon, son CCAS et Dijon Métropole ont obtenu en 2018 le label de l'AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Mais au bout de quatre ans, il est temps de repasser au crible la politique des trois collectivités. Hors de question évidemment de perdre ce label qui a, à l'époque, entraîné les élu.es et les agent.es dans un même enthousiasme. Le plan d'actions comptait alors 160 fiches action ! Le renouvellement du label est d'autant plus exigeant que l'on part de haut.

L'auditeur attend plus des trois entités, qui ne peuvent se contenter de reprendre les précédentes actions, constituant désormais un niveau en dessous duquel il n'est plus possible de descendre. Par exemple, en matière de mixité des métiers, les trois entités ont déjà beaucoup fait, qu'à cela ne tienne, l'auditeur incite désormais à agir sur les partenaires locaux et à les engager à suivre l'exemple de ce qui a été fait par Dijon, Dijon Métropole et son CCAS :

agir sur leurs recrutements, accueillir des apprenties, etc. Verbatim d'un cadre de Dijon Métropole au sujet de l'évolution qu'a subi Dijon avec ce plan : « je n'aimerais pas revenir 15 ans en arrière ! »



<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite/temoignages/dijon>

**METTRE EN PLACE
DES RELAIS VISIBLES**

6

**Une maison pour l'égalité
femmes hommes**

À dimension intercommunale depuis 2009, la maison pour l'égalité femmes-hommes est un centre de ressources connecté avec son territoire et ses acteurs.trices.



<https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/>

7

**Des réseaux de référent.es
et d'explorateurs.trices de l'égalité
femmes-hommes**

Pour mettre en œuvre une démarche intégrée de l'égalité femmes-hommes, la Région Occitanie s'appuie sur des outils particuliers pour favoriser la transversalité, mobiliser et accompagner les équipes, et prendre en compte l'égalité femmes-hommes.



Les dispositifs et les actions du Plan d'actions régional pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 2017-2021 sont élaborés selon des méthodes de co-construction et une démarche participative s'appuyant sur 2 réseaux transversaux d'agent.es. : les « référent.es » et les « exploreurs.trices » de l'égalité femmes-hommes.

D'une part le réseau des référent.es qui a eu pour rôle de défricher, sensibiliser et mobiliser leur hiérarchie et leurs collègues, favoriser le dialogue, faire progresser les connaissances, trouver des solutions adaptées, et amorcer la dynamique et le changement. D'autre part, les exploreurs.trices de l'égalité femmes-hommes, réseau constitué sur la base du volontariat ayant participé à un atelier « des idées pour une égalité réelle » destiné à enrichir la préparation du plan d'actions de leurs propositions, quelles que soient leur fonction et leur direction de rattachement.

Ces 2 réseaux d'agent.es ont vocation à être associés aux travaux menés : dès l'élaboration du plan transversal et du rapport égalité femmes-hommes, puis pour la mise en œuvre du plan, son actualisation et enfin, dans la phase future d'évaluation.

Le premier bilan de la Région sur ce mode de travail fait état de la nécessité de prévoir plus de temps d'échanges avec ces agent.es pour ne pas les laisser isolé.es, mais

aussi de légitimer leur action par des lettres de missions. La période de COVID a été un réel frein à cette démarche.

ESSAIMER

8 Un écosystème de l'égalité professionnelle qui dépasse le cadre de la collectivité



Dijon Métropole a obtenu le label AFNOR. Ce travail a été impulsé par le président, François REBSAMEN. La question de l'égalité est un engagement politique fort sur ce territoire et les élu.es souhaitent essayer. En organisant des rencontres territoriales avec les acteurs.trices économiques en 2018, avec les collectivités locales et le monde associatif en 2019, ils espèrent que les enjeux de l'égalité professionnelle soient partagés indépendamment du secteur, public ou privé.

Ils ont également porté le sujet devant les fédérations professionnelles. Des groupes de travail conjoints public/privé ont ainsi été créés.

Des critères relatifs à la diversité et à l'égalité sont désormais pris en compte dans l'attribution des subventions aux associations. En matière de marchés publics, une clause liée à l'égalité femme homme a été insérée dans les documents contractuels.



https://www.echodescommunes.fr/actualite_4143_un-mois-pour-sensibiliser-a-l-egalite-femmeshommes.html

9 Inspirer d'autres communes proches



Dijon Métropole, forte de sa labellisation AFNOR compte inspirer ses communes membres et les communes limitrophes. Afin de les entraîner dans cette dynamique de l'égalité professionnelle, Dijon Métropole prévoit d'organiser des événements spécifiques.

10

Utiliser les leviers de la commande publique et de la contractualisation

La commande publique constitue un levier stratégique de la Région pour prévenir les discriminations et contribuer à faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La Région rappelle ainsi dans tous les marchés publics les obligations réglementaires, qu'elle a assorties d'une Charte de l'achat socio-responsable. Cette Charte permet de rappeler lors de chaque commande de la collectivité aux prestataires, leurs obligations en matière de respect de l'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, la Région en tant qu'autorité organisatrice des transports a mené une campagne de sensibilisation et a élaboré une charte portant sur la prévention des comportements sexistes vis-à-vis des femmes dans les TER. Cette charte est aujourd'hui adossée au Règlement régional voyageurs de la SNCF, partenaire dans la démarche. Des questions sur cette thématique sont introduites dans l'enquête de satisfaction annuelle menée auprès des usager.es.



La Ville, sa métropole et le CCAS font de la commande publique un instrument de l'égalité femmes hommes. Ainsi la clause suivante est-elle intégrée dans les contrats : « La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon Métropole rappellent leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. À ce titre, La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole s'engagent à promouvoir la non-discrimination, fondée notamment sur l'égalité femmes-hommes, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sur l'âge, sur l'origine, sur le handicap et l'état de santé... En conséquence, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole attendent de leurs fournisseurs qu'ils garantissent et respectent ces mêmes principes dans leurs pratiques en matière d'emploi et de gestion de carrière. Le Prestataire s'engage au respect de ces principes ».



<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-dans-la-loi/>

TABLE DES MATIÈRES



SOMMAIRE

**DÉGENRER LES MÉTIERS**

11

« Tous les métiers sont mixtes », un sujet à aborder au plus tôt

Nombreuses sont les collectivités à espérer que les ripeurs ne soient pas, à de rares exceptions, tous des hommes et les ATSEM toutes des femmes. Souvent, il est constaté que les efforts de communication, de formation, d'accompagnement sont utiles mais interviennent tard dans la vie professionnelle, tandis que le rapport aux genres et aux métiers dépasse le champ professionnel, il est véhiculé par la société, et prend son origine avant l'entrée dans la vie active.

Les choix d'orientation professionnelle des jeunes sont en effet guidés par des images stéréotypées des métiers, figées sur les rôles sociaux de chaque sexe. Cela aboutit à une répartition très distincte des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi, déterminante pour les inégalités salariales.

Aussi le Département, qui accueille plus de 100 stagiaires

10

Égalité
professionnelle
50
Bonnes pratiques

de 3^{ème} chaque année, les sensibilise-t-il au moyen d'un guide sur le sujet. Le jeu de l'égalité, conçu spécifiquement pour le département est également distribué dans chaque collège. Une exposition est en outre mise à disposition des collèges, faite de portraits de personnes exerçant des métiers majoritairement exercés par l'autre sexe.

aller plus loin

https://www.loire-atlantique.fr/44/education-et-colleges/exposition-en-pret-tous-les-metiers-sont-mixtes/c_1271689

12

Changer le regard sur les métiers genrés



Un homme secrétaire, une femme cheffe de cuisine dans un collège, un assistant familial homme, est-ce que cela existe ?

Prenant appui sur la médiatisation du 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes, le conseil

départemental a diffusé 5 vidéos dressant le portrait d'un.e agent.e exerçant un métier majoritairement exercé par des personnes de l'autre sexe.

Les vidéos ont été diffusées sur l'intranet de la collectivité et ses réseaux sociaux. Ces vidéos seront valorisées via le centre de Ressources de l'ARACT Bourgogne-Franche-Comté destiné à diffuser les bonnes pratiques des collectivités et entreprises sur la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Le président a renforcé l'impact de l'action, en menant une table ronde sur le sujet avec 9 femmes cheffes de cuisine dont l'une l'était dans un collège.

aller plus loin

<https://www.facebook.com/wat.ch/130434293701421/257649025861900>



13

Du marrainage et du parrainage pour réussir une évolution professionnelle dans un métier genré



Favoriser l'accès aux métiers genrés pour les personnes de l'autre sexe peut revêtir de multiples formes. À Reims, l'une d'elle est la mise en place de marrainage ou parrainage par des agent.es ayant réussi une reconversion sur un métier majoritairement exercé par des personnes de l'autre sexe.

Cette pratique est d'autant plus encouragée par la collectivité que les métiers en question sont, selon la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, souvent en tension (ex : jardiniers, électriciens, agent.es de station d'épuration). Pour aider la personne en réflexion à se projeter sur un métier genré, le répertoire des compétences de la collectivité met en avant les compétences transversales et transférables.



SENSIBILISER

14

**Sensibiliser
sur le sujet en vidéo**

La direction des ressources humaines organise régulièrement « les rendez-vous de la com' interne », 90 minutes de table ronde sur un sujet, filmés et mis à disposition des agent.es via l'Intranet.

L'une d'entre elle a été dédiée à l'égalité professionnelle « le travail a-t-il un sexe ? ». Les intervenants sont des experts et des témoins de la collectivité.

Elle diffuse aussi des témoignages d'agent.es sur l'Intranet sur la base d'une liste de questions posées à deux agent.es à chaque vidéo.

Le Département met à disposition ces ressources de qualité et inspirantes :

<https://youtu.be/CfSSdjRO57s>

<https://youtu.be/EGpV7yk8wfE>

<https://youtu.be/W1H9KXN3xhk>

15

L'égalité en Quizz

Dans le cadre du renouvellement du label diversité et du label égalité de l'AFNOR, Dijon et Dijon Métropole ont mené une enquête en ligne. 570 répondants ont ainsi contribué à élaborer le diagnostic préalable au futur plan.

Puis, pour évaluer l'impact du plan de communication dédié à l'égalité professionnelle dans la collectivité, Dijon Métropole a élaboré et mis à disposition un quizz sur son Intranet. Les questions permettent d'évaluer le niveau de connaissance des agent.es sur la diversité et l'égalité professionnelle. En particulier, dans le cadre du mois de l'égalité, porté par l'adjointe déléguée à la Petite enfance, à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, et à la Lutte contre les violences faites aux Femmes, le premier challenge de l'égalité inter directions générales déléguées a été organisé. Il avait vocation, à partir de quizz ludiques, à sensibiliser les agent.es à l'égalité femmes/hommes et à faire tomber quelques stéréotypes.

16

**L'égalité professionnelle,
c'est partout, à commencer
dans les projets de service**

Dijon Métropole, la ville de Dijon et son CCAS ont prévu que chaque projet de service devrait, dans le cadre du plan d'actions des labels diversité et égalité de l'AFNOR, aborder le sujet de l'égalité professionnelle femme homme et la question de la diversité. La direction des ressources humaines sera chargée de veiller au respect de ce principe. Les chefs de service pourront s'appuyer sur les ambassadeurs.drices égalité.



17

Créer l'évènement : des rencontres pour informer et échanger



La Métropole propose pour la première fois en 2022 une semaine à destination des agent.es. L'occasion d'affiner ses connaissances sur ces enjeux, de s'informer sur les actions de la collectivité et d'échanger. Au programme : une conférence sur le harcèlement, les discriminations et les agissements sexistes ; des temps de débat et de « jeux sérieux » ; des ateliers sur l'intégration de l'égalité dans sa pratique professionnelle ; et bien sûr, une invitation à visiter la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

Des rencontres égalité sont également organisées régulièrement depuis 2016 par la maison de l'égalité femmes hommes :



<https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/>

18

La mixité de la parole



Il s'agit d'une action transversale, présentée dans toutes les directions et services dans le cadre du plan d'actions pour l'égalité professionnelle. Elle consiste à organiser toutes les conférences et colloques en s'assurant qu'une femme au moins soit intervenante à la tribune. L'action est récente et n'a pas encore été évaluée.



19

Le plafond de verre brisé en équipe

La collectivité observe la répartition sexuée des postes d'encadrement stratégique. Les managers volontaires, hommes et femmes, animent ensuite des groupes pour accompagner les femmes qui souhaitent se positionner sur un poste à responsabilité plus élevée que la leur.

Le groupe de travail identifie ainsi les freins à l'accès aux postes à responsabilité et formule de propositions qui pourront nourrir un futur plan égalité professionnelle.

20

Rattraper la carrière des femmes

La Région Île-de-France a constaté, entre autres, qu'en dépit d'un « top management » féminisé, il y a peu de directrices, ou que certains domaines (ex : numérique), ou postes (ex : responsable d'entretien général) ne sont quasiment pas féminisés. Enfin, il a été constaté un décrochage salarial des femmes à partir de 35 ans, lié vraisemblablement à la parentalité, qu'elles ne compensent pas ensuite. Il ressort de tout cela, un écart salarial entre les femmes et les hommes.

La Région a mis en place un plan de rattrapage avec une enveloppe cumulative d'une année à l'autre, de 0,6% de la masse salariale, assortie de mesures d'accompagnement :

- ▶ Des formations suite à un congé longue durée lié à la parentalité pour faciliter la reprise ont été développées pour les femmes.
- ▶ Une incitation des femmes à encadrer dans les lycées, en repérant celles qui aspirent à cela, puis

TABLE DES MATIÈRES



SOMMAIRE



en les formant (ex : formation au leadership féminin) et en leur procurant un accompagnement par des référents du service ressources humaines ainsi que du marrainage.

- ▶ La création de communautés dédiées aux femmes, via les réseaux sociaux internes parmi les agent.es des lycées.

villeurbaine

A partir de 2021, dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle, la Ville a engagé un travail de fond sur les inégalités de genre dans les déroulements de carrière en mobilisant l'expertise RH avec une double approche catégorie et métier, à travers cinq actions :

- ▶ Augmenter les ratios d'avancement dans les cadres d'emploi de catégorie C, par suite d'une étude qui faisait constat de retard de carrière des agent.es et particulièrement des femmes ;
- ▶ Déprécariser le personnel non-permanent et non-titulaire dans les cadres d'emploi féminisés ;
- ▶ Étudier les possibilités d'évolution des ATSEM vers le cadre d'emploi des agent.es de maîtrise ;

14

Égalité
professionnelle
50
Bonnes pratiques

- ▶ Étudier les possibilités d'évolution des agent.es techniques de la direction de l'éducation et celle de la petite enfance dans le cadre d'emploi des agent.es de maîtrise ;
- ▶ Élaborer un accompagnement à l'avancement de carrière pour le personnel des cadres d'emploi féminisés sans « débouchés » professionnels (auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, etc.).



<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-le-tat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes-ecarts-de-remuneration-et-de>

<https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/tag/egalite-femmes-hommes/>

21

Rattraper les écarts de rémunération femme-homme



60 % de l'effectif des services départementaux est féminin en 2020. Pour autant, les femmes ont un salaire net fiscal

moyen inférieur à celui des hommes. Il s'agit d'une réalité dans de nombreuses collectivités.

À partir de 2018 et en commençant par les agent.es de catégorie C, le Département a donc adopté des mesures enclenchant le rattrapage salarial en y consacrant près de 3% de sa masse salariale dès la première année. Ces éléments sont intégrés dans le RIFSEEP qui concerne aujourd'hui tous les cadres d'emploi.



14,65%, c'est l'écart annuel rémunération (année 2019) en défaveur des femmes, lorsque l'on prend en compte les rémunérations liées aux heures supplémentaires, astreintes et permanences. Bien que sous l'effet du dispositif Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR) et du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les écarts se sont nettement réduits entre 2017 et 2019, la Ville garde pour objectif explicite de rééquilibrer le régime indemnitaire au profit des filières les plus féminisées.

TABLE DES MATIÈRES



SOMMAIRE



Elle déploie pour cela 2 actions phares.

Sur la mesure des écarts, qui est une question complexe, la Ville de Lyon souhaite utiliser l'index de l'égalité dans la fonction publique pilotée par la DGAFP. Un travail est conduit sur l'objectivation de la situation comparée des femmes et des hommes, avec l'opportunité du rapport social unique, depuis le 1^{er} janvier 2021 et la base de données sociales (pour le 31.12.2022 au plus tard) qui impose une clé d'entrée par genre sur l'ensemble des données.

Sur le rééquilibrage du régime indemnitaire, dans la mesure où en moyenne pour l'ensemble des agent.es, l'écart de rémunération entre femmes et hommes dû au régime indemnitaire est de 1 496 € ce qui représente 24,12 % du salaire des hommes (2019), la Ville travaille sur la réduction de ces écarts indemnitaires.





22

**Des référents égalité
dans chaque direction**

Pour une collectivité qui compte 5000 agent.es, partager une orientation stratégique, quand bien même s'agisse-t-il de l'égalité professionnelle, quand bien même fut-elle portée par le président, peut vite devenir compliqué.

Le Département de Loire-Atlantique a donc décidé de constituer un réseau d'une cinquantaine d'agent.es référent.es, tou.tes volontaires, à raison d'au moins un.e par direction. Une fois formé.es, les agent.es sont les relais des services des ressources humaines et qualité de vie au travail, pour tout ce qui touche à l'égalité : s'assurer que des affiches dédiées sont accrochées dans chaque service, qu'une information est bien relayée en réunion de service, remonter les bonnes idées des collègues, etc. Ils n'ont en revanche pas à prendre en charge les conflits individuels qui le sont via des dispositifs spécifiques de signalement.

SE FORMER ET FORMER

23

**Nouer des partenariats
avec des expert.es du sujet**

La Région Île-de-France comporte en son sein l'éminent Centre Hubertine Auclert. Elle a régulièrement recours à ce dernier pour animer des formations, par exemple d'auto-défense verbale. Le Centre Hubertine Auclert est organisme de formation spécialisé dans le droit des femmes, il tient le rôle d'observatoire régional des violences faites aux femmes, et appuie les collectivités dans le domaine.



<https://www.centre-hubertine-auclert.fr>

24

**Une formation OBLIGATOIRE
de tous les agent.es**

En Loire-Atlantique, la formation n'est pas synonyme de temps perdu. Chaque agent.e doit suivre une formation liée à l'égalité des droits. Sont proposés 4 modules de formation : 2 sessions de sensibilisation d'une demi-journée chacune sur l'égalité et sur le sexisme au travail, 2 sessions d'approfondissement d'un jour sur l'égalité et d'un jour et demi sur le sexisme. S'ajoute à cela, une journée spécifique aux encadrant.es. Parmi ce panel de formations, les agent.es ont 3 ans pour en suivre au moins une. Les formations sont réalisées sous forme de serious game avec le concours du CNAM..



<https://www.seriousgamesecretcam.fr/>



25

S'unir entre acteurs.trices public.ques pour des formations locales adaptées

En partenariat avec le CNFPT, la maison pour l'égalité femmes-hommes a développé un programme de formation, sur la base de la remontée des besoins du terrain.

Parmi les formations proposées, on relève :

- ▶ Le « primo-accueil des victimes de violences » (accueil des victimes de violence par des agent.es dont ça n'est pas le métier, tels que des agent.es d'accueil ou travailleurs sociaux.
- ▶ Les marchés sensibles

26

Former les agent.es à l'autodéfense féministe

Depuis 2018, près de 150 agentes municipales ont pu bénéficier d'ateliers d'autodéfense féministe.

Qu'est-ce que l'autodéfense féministe ?

Différent du self défense et élaboré par des mouvements féministes, l'autodéfense féministe vise à comprendre et agir face à la violence sexiste qui est multiforme et peut se produire dans de différents espaces. Les méthodes s'appuient sur des stratégies et des techniques physiques et verbales. Le but de l'autodéfense féministe est d'acquérir des moyens de se défendre, de prévenir les violences, de prendre conscience de sa force ainsi que de (re)prendre confiance.

La municipalité de Villeurbanne s'appuie sur l'expertise de l'association locale Impact membre du réseau Garance, spécialiste de l'autodéfense féminine, pour former ces agentes.



<http://www.garance.be/spip.php?rubrique65>

27

Au plus près du terrain : prévenir en format contre les mariages forcés

À destination des agent.es en charge de la préparation ou de la célébration des mariages, le CNFPT et la Maison pour l'égalité femmes-hommes ont produit deux vidéos pour repérer et prévenir les mariages forcés :

- ▶ Une vidéo qui donne les repères et définitions de ce qu'est un mariage forcé ;
- ▶ Une vidéo qui précise le cadre et les modes d'action à la portée des agent.es et élu.es qui préparent et célèbrent les mariages.



<https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/resource/824/514-2-videos-pour-la-prevention-des-mariages-forces.htm>



PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ

28

La parentalité guidée



Un guide pratique sur les outils à disposition des parents et des futurs parents a été conçu par le service ressources humaines. Il explique tout ce à quoi peuvent prétendre les futur.es mères et pères.

Par exemple pour elle, l'octroi du télétravail dès une déclaration sur l'honneur de grossesse, donc pendant le 1^{er} trimestre, pour lui, le rappel qu'il a droit à des autorisations spéciales d'absence pour les échographies de contrôle ou trois actes médicaux dans le cadre du protocole du parcours de procréation médicalement assistée.

Pour elle, l'entretien avec son responsable pour organiser le déroulement du travail en son absence, entretien pour lequel les managers ont la consigne d'être rassurants et de rappeler à la collaboratrice qu'il ne s'agit que d'une

absence temporaire et que son poste n'est aucunement remis en cause.

Pour elle aussi, l'entretien dit de « réaccueil », au retour du congé maternité.

Ensuite sont rappelées les autorisations spéciales d'absence auxquelles les parents ont droit et notamment l'une réservée aux délégués des parents d'élèves, le supplément familial de traitement, etc.



Un des éléments du Plan d'action pour l'égalité professionnelle est le guide de la parentalité de la Ville de Lyon, dont la première version est parue en 2017. Il fait état des règles de droit en matière de parentalité, mais il est surtout conçu comme un encouragement aux nouveaux pères à partager la parentalité.

L'existence d'un tel guide, mis à disposition sur l'Intranet de la Ville, permet de faire connaître aux parents leurs droits, et d'inciter les pères à les faire valoir tel que l'allongement à 25 jours calendaires du congé paternité, décidé par le législateur par la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Dans cette même intention, la Ville a décidé des absences exceptionnelles pour les conjoint.es dans le cadre des trois examens médicaux obligatoires d'une grossesse.

La collectivité accorde aussi une importance substantielle aux carrières des femmes, et fait en sorte que les agentes aient conscience de leur droit, renforcé par les dispositions particulières prises par la Ville de Lyon, parmi lesquelles des actions effectives, comme des autorisations d'absence exceptionnelle pour les parcours PMA.

La mise à jour du guide de la parentalité sera l'une des prochaines actions mises en œuvre.

29 Des formations compatibles avec les obligations personnelles et/ou familiales



Les formations ont été privilégiées sur le lieu de travail et entre 9h00 et 17h30. Les formations à distance et en e-learning sont proposées afin de lever l'obstacle des déplacements dans une région où cela prend beaucoup de temps compte tenu de l'encombrement du trafic.



30

Prendre en compte la monoparentalité



En matière de monoparentalité, pour la collectivité employeuse, il y a un intérêt majeur à se préoccuper du bien être des agent.es au-delà du cadre de travail. Cela passe par une meilleure compréhension de ce qu'est la monoparentalité, et de ce qu'elle suppose pour les agent.es dans cette situation en termes de disponibilité et de précarité.

À cette fin, la Ville de Lyon mène une étude pour identifier comment appréhender cette question et déployer des mesures en réponse dans le futur plan égalité professionnelle.

BIAIS DE RECRUTEMENT

VOUS ALLEZ FAIRE COMMENT
POUR LES RÉUNIONS PARENTS-PROFS?





31

Un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles



Un dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agent.es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il est désormais obligatoire et figure dans le statut des fonctionnaires. Le dispositif peut être utilisé par des témoins de tels actes.

En Loire-Atlantique, un numéro interne de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles a été mis en place ainsi qu'un mail dédié.

Quatre personnes du service prévention / qualité de vie au travail ont été formées pour répondre. Elles sont sollicitées une dizaine de fois chaque année par des personnes qui se déclarent victimes.

Les personnes qui contactent ce service peuvent le faire anonymement qu'elles soient victimes ou témoins.

Alors que le dispositif existe depuis 2 ans, selon des enquêtes régulières auprès des agent.es, le pourcentage de témoins et victimes qui n'ont pas osé en parler est passé de 42% à 25%.

32

Une cellule d'écoute tournée aussi vers l'extérieur



Dijon Métropole a mis en place une cellule d'écoute pour recueillir les témoignages et accompagner les victimes de discrimination y compris de violences sexistes et sexuelles parmi les agent.es. Mais elle va plus loin en ouvrant ce service aux candidat.es externes à des emplois de la collectivité. Il.elles sont informé.es de l'existence de cette cellule par une mention au bas des courriers de réponses négative à candidature et des affiches sont apposées pour promouvoir cela à l'accueil des candidat.es. Des cartes postales et des affiches pour libérer la parole des victimes.

33

Sensibiliser sur les comportements sexistes



Le traitement des actes de harcèlement sexuel ainsi que des agissements sexistes exige que quelqu'un en parle à l'employeur, qu'il s'agisse de la victime ou du témoin.

Afin d'inciter les personnes à parler ou de leur faire simplement prendre conscience qu'elles sont confrontées à un acte sexiste ou de harcèlement sexuel, le Département décline une série d'affiches et de cartes postales avec des phrases destinées à faire réagir.





34

**Un baromètre de la qualité de vie
au travail genré**

Se soucier de la qualité de vie au travail, c'est comprendre que l'amélioration des conditions de travail pour les agent.es peut aussi contribuer à la performance globale de la structure.

Le Département de la Côte-d'Or construit actuellement son baromètre qualité de vie au travail. Les données collectées seront genrées. À partir de ces éléments, la collectivité mesurera l'efficacité des mesures mises en œuvre dans le cadre de l'un des 4 axes de son plan égalité professionnelle femmes hommes 2021 - 2023, celui dédié à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

À suivre...



<https://www.lagazettedescommunes.com/743452/qualite-de-vie-au-travail-les-conditions-de-la-reussite/?abo=1>





35

Les équipements de protection individuelle -EPI- pour les femmes aussi

toulouse
métropole

Les équipements de protection individuelle sont conçus selon la morphologie de base d'une personne de 40 ans, pesant 70 kg et de sexe masculin. Ils sont censés protéger mais aussi être confortables pour permettre une parfaite aisance au travail. Or, la morphologie des femmes est différente de celle des hommes. En participant au travail de redéfinition des besoins afin de prendre en compte le genre, en amont du renouvellement du marché de fourniture d'EPI, la chargée de mission égalité professionnelle a permis une convergence d'intérêts avec les organisations syndicales qui souhaitaient une plus grande diversité des vêtements afin de les adapter aux morphologies variées des agent.es.

Une action immédiate et hors marché a consisté à acheter un pantalon de travail adapté à la grossesse d'une agente du service espaces verts. Cela paraît évident, mais jusqu'ici, la seule solution qu'avaient les femmes enceintes était de demander un pantalon de travail de taille supérieure, ce qui n'est pas du tout adapté.





36

Remise en selle



Si la pratique du vélo pour venir travailler a bondi avec la crise sanitaire, une inégale pratique entre les hommes et les femmes demeure. Les disparités d'usage liées au sexe sont accrues par le lieu de résidence des femmes dès lors qu'elles habitent en quartiers politique de la ville. Les obstacles à l'utilisation régulière du vélo sont culturels (ne pas avoir appris à en faire), physiques (faible pratique du sport), et de l'ordre de la représentation (sentiment d'insécurité).

Pour inciter les femmes à faire du vélo et participer à l'autonomie des agent.es en matière de mobilité, il est proposé à un groupe de femmes de se remettre au vélo à travers l'organisation d'un atelier « remise en selle ». Les apprentissages portent à la fois sur la manipulation du vélo (équilibre, maniabilité) et sur le code de la route.

37

Lutte contre la précarité menstruelle



En réponse à un appel à projets de la Métropole, de la Ville de Grenoble et de l'Etat, le planning familial a coordonné, en octobre 2021, des actions de sensibilisation et la mise en place de points de collectes déployés dans 14 communes. Plus de 47 000 protections ont été collectées et redistribuées à des associations locales. La Métropole poursuivra en 2022 son implication pour faciliter l'accès des personnes précaires aux protections périodiques, en lien avec les acteurs.trices du territoire, au sein du « réseau règles » que le planning familial anime.

Par ailleurs, et par-delà les idées reçues, la Métropole mobilise également sa compétence « prévention des déchets » au service de la lutte contre la précarité menstruelle, pour faire connaître les alternatives aux protections périodiques jetables.



seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

Le Département de la Seine-Saint-Denis amène ses agent.es à lutter contre la précarité menstruelle et met de ce fait un sujet tabou en pleine lumière. Les agent.es sont invités à donner des protections menstruelles jetables ou réutilisables, afin de les offrir aux femmes pour lesquelles acheter des protections est une dépense insoutenable.

aller plus loin

Article paru sur l'intranet

Des produits d'hygiène féminins pour lutter contre la précarité menstruelle

Pour les femmes en précarité financière (sans-abri, travailleuses pauvres, étudiantes, etc.) l'achat de protections périodiques lors des règles est un véritable problème : le résultat de cette collecte sera reversé à des associations travaillant auprès de jeunes femmes du territoire.

La précarité menstruelle est la difficulté ou le manque d'accès des personnes réglées aux protections hygiéniques. Elle a notamment pour origine le coût des produits hygiéniques qui rend leur accès difficile.

Une étude nationale réalisée par l'Ifop* met en évidence cette situation : 8% des femmes déclarent ne pas toujours disposer de suffisamment de protections hygiéniques par manque d'argent.

Environ 130 000 jeunes Françaises manquent l'école régulièrement car elles n'ont pas les moyens de s'acheter des protections hygiéniques pendant leurs règles.

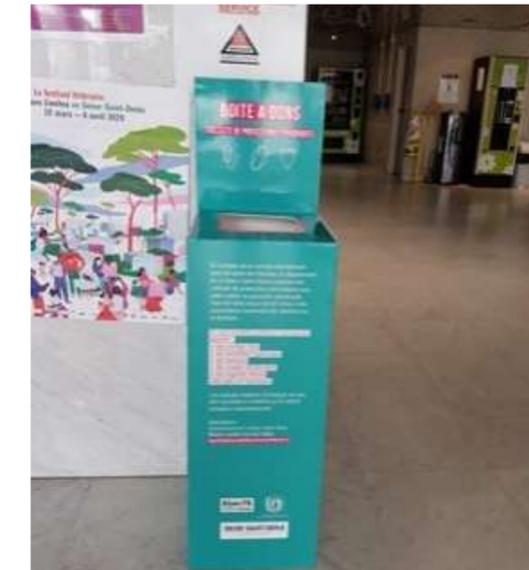
C'est pourquoi le Département organise une collecte de produits d'hygiène féminins. Le résultat de la collecte sera reversé à des associations travaillant auprès de jeunes femmes du territoire en particulier le Lieu d'Accueil et d'Orientation pour jeunes filles victimes de violences sexistes et sexuelles géré par l'Association Fit « une femme, un toit » à Bagnolet.

La collecte se déroule jusqu'au 8 mars. Pour participer il suffit de déposer dans la boîte à dons mise à disposition les produits suivants : des protège-slips, des serviettes hygiéniques, des tampons, des coupes menstruelles, des lingettes intimes, des gels anti-bactériens.

Les paquets entamés et produits en vrac sont acceptés à condition qu'ils soient emballés individuellement.

Vous retrouvez des boîtes dans les halls des immeubles Picasso, Colombe, Européen 2 et Verdi, ainsi qu'au 3^e étage de l'Hôtel du Département.

Cette collecte s'inscrit dans le programme d'actions organisées autour de la journée internationale pour les droits des femmes menée par la Mission égalité diversité.



Pour toute question :

egalitediversite@seinesaintdenis.fr

***La précarité hygiénique**, enquête réalisée par l'Ifop pour Dons solidaires, février 2019.

RETROUVEZ LE PROGRAMME COMPLET EN CLIQUANT



38

La communication non stéréotypée, pour ne pas reproduire ni aggraver les discriminations



La communication d'une grande Ville comme Lyon et de toute grande collectivité est un sujet important, observé par la population, les associations, les chercheur.se.s, les élu.es, le personnel de la collectivité... La façon dont sont écrits les textes de la Ville et dont sont diffusées des images revêtent un enjeu majeur.

Depuis 2012 et son premier plan d'action pour l'égalité professionnelle, la Ville de Lyon travaille sur ce thème. Elle a conçu un guide pour une communication interne et externe sans discrimination de sexe. Il repose sur des principes transversaux tels que parler des femmes et non « de la femme », ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle, mais aussi de clés de communication visuelle et écrite.

Si ce guide a permis une féminisation de la communication partagée à l'échelle de la Ville, le sujet actuel est l'harmonisation des pratiques, entre les différents services,

et l'enjeu d'accessibilité des documents et leur traduction en synthèse vocale.

Pour poursuivre la démarche engagée, un travail sur le périmètre de la communication non stéréotypée et sa traduction pratique adaptée aux supports de communication est actuellement mené, qui associe la Mission égalité, les services de communication interne et de communication externe.



<https://www.lyon.fr/node/18188>

39

Écriture inclusive - Un guide à destination des agent.es d'aide à la rédaction



Le Département a mis à disposition de ses agent.es un guide des stéréotypes pour les aider à rédiger leurs écrits professionnels de manière égalitaire. Ainsi ne doute-t-on plus qu'il est réglementaire d'utiliser les termes « nom

d'usage » au lieu de « nom d'épouse », qu'une femme est « rédactrice territoriale » et pas « rédacteur territorial ». On évite les méprises en parlant de « femmes dans le sport » et non de « sport féminin » pour parler de la pratique sportive par les femmes par exemple.

Parmi les « les rendez-vous de la com' interne », l'un a été consacré à l'écriture inclusive et a fait intervenir un expert sur le sujet.



<https://youtu.be/cH1aH80ql0Y>



40

Lutter contre les discriminations



Dijon Métropole est partenaire de l'Autre Cercle. L'Autre Cercle est l'acteur français de référence qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Créée en 1997, l'association loi 1901 reconnue d'intérêt général regroupe plus de 400 de membres au sein de 13 antennes locales sur toute la France. L'Autre Cercle a pour mission d'accompagner les acteurs.trices du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel. Il observe la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail et fait la promotion de ses actions et de ses valeurs afin de faire évoluer les mentalités.

Dijon Métropole diffuse par exemple le baromètre LGBT IFOP auprès de ses agent.es et fait partie des 22 collectivités signataires de la charte LGBT+ (sur 174 signataires).

41

Une mission dédiée à la lutte contre les discriminations, dont l'égalité femmes-hommes



Depuis le début des années 2000, la municipalité porte et conduit une action de lutte contre les discriminations à Villeurbanne.

D'abord initiée dans le domaine de l'emploi, elle s'est étendue à d'autres domaines tels que le logement ou le crédit bancaire, et est devenue transversale aux politiques municipales. Créée en 2008, la mission Lutte contre les discriminations est rattachée à la direction générale des services, elle compte actuellement 2 chargé.es de mission.

La mission travaille la question de l'égalité professionnelle du point de vue multifactoriel, en prenant en compte l'ensemble des discriminations (ethno- raciales, LGBTIQ+, liées au handicap...). Une attention particulière est portée aux cadres d'emploi et métiers féminisés de la catégorie C.

La mission pilote le plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle 2021-2023, il compte 43 actions construites autour de cinq axes :

- 1 la méthode,
- 2 les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 3 le recrutement sans discrimination et l'égalité dans l'avancement de carrière,
- 4 l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- 5 la prévention des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

42

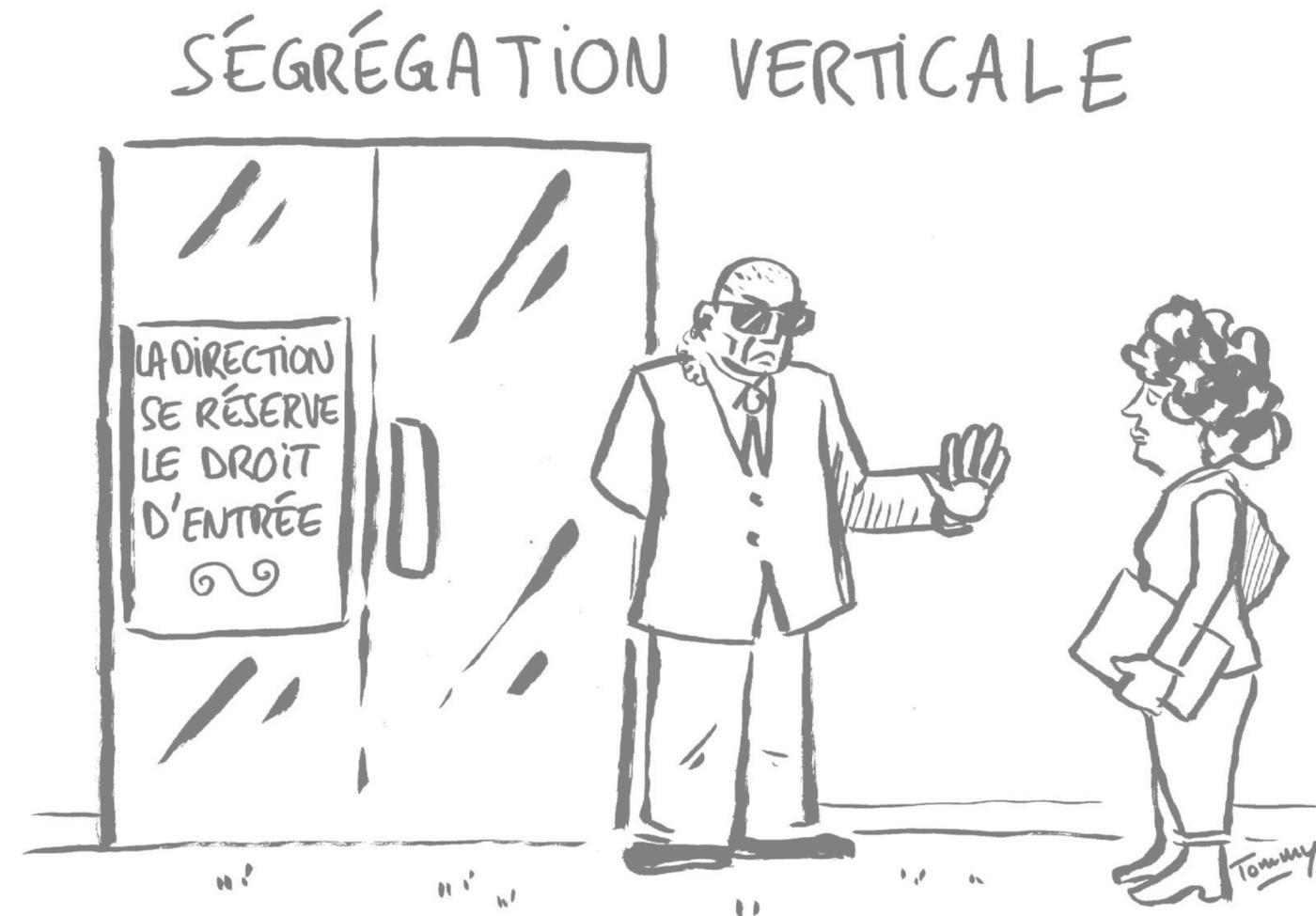
Une commission consultative interne pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi

villeurbaine

En 2022, la Ville met en place une commission consultative afin de faire progresser l'action en faveur de l'égalité et la non-discrimination professionnelle. Cette commission est un espace de discussion et de proposition. Il compte une trentaine d'agent.es représentatif.ves de la collectivité et une dizaine de représentant.es syndicaux.les. Elle est présidée par l'adjoint aux ressources humaines et au dialogue social. L'adjointe à la lutte contre les discriminations et des représentant.es de la DG, de la DRH et de la mission lutte contre les discriminations y participent également.

Le travail est organisé autour de 3 plénières par an et au sein des groupes de travail thématiques (établis par les membres).

Un rapport annuel d'activité est présenté au Comité social territorial.





43

Le point de départ : une volonté d'aller plus loin dans l'égalité de genre en s'inspirant d'expériences étrangères

Pour des collectivités engagées de longue date dans diverses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est devenu nécessaire de renouveler les outils et de chercher de nouveaux leviers d'action, en tant qu'employeur, mais également dans l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre par ces collectivités.

Le budget sensible au genre est une pratique récente, inspirée de l'étranger. Promue dès 2009 par le Conseil de l'Europe, elle est définie comme une « une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ». La budgétisation sensible au genre est mise en œuvre depuis 2005 à Vienne (Autriche) qui en fait l'une des pierres angulaires de sa politique de gender mainstreaming. La loi l'impose à toutes les entités locales et fédérales en Belgique et en Autriche.

44

Une démarche d'évaluation des politiques publiques autant que budgétaire

Le centre Hubertine Auclert a élaboré un guide méthodologique à l'attention des collectivités sur la budgétisation sensible au genre.

Plusieurs méthodes sont décrites dans le guide. Dans les faits, les collectivités adoptent souvent la méthode tri-catégorielle plus adaptée à la construction des budgets locaux.

Elle consiste à répartir les dépenses en 3 catégories, à l'image des budgets verts ou « climat », entre :

- les dépenses neutres (ex: frais d'impression, de fluides) ;
- les dépenses favorables à l'égalité femmes hommes, c'est-à-dire qui y concourent de façon volontariste (subventions versées à des associations promouvant l'égalité) ;
- les dépenses « genrables », qui ont un impact et sur lesquelles des actions peuvent être menées (dépenses d'investissement sur l'espace public -voirie, éclairage- ou de fonctionnement -petite enfance...)



<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgétisation-sensible-au-genre-guide-pratique>



La Ville a annoncé en 2020 vouloir instaurer un budget sensible au genre en faisant de cet outil un levier d'orientation des dépenses mais aussi et surtout (du moins dans un premier temps) d'analyse et d'évaluation des politiques publiques.

45

Une première phase d'expérimentation

Faute de méthodologie « clé en main », et en l'absence de donnée chiffrée sur la répartition femmes/hommes parmi tous les bénéficiaires ou usager.es des services publics locaux, l'établissement d'un budget sensible au genre passe souvent par une phase expérimentale. Elle permet de recueillir des données genrées pour bâtir des indicateurs (sur la fréquentation des espaces verts par exemple, ou des établissements sportifs et culturels).



Dès 2018, la Ville de Brest a publié un premier budget sensible au genre dans la politique culturelle, avec l'ambition de diffuser progressivement cette méthodologie. Ce travail a porté sur l'analyse genrée des bénéficiaires des actions et subventions. Il en est ressorti que le pourcentage de femmes représentées dans la production artistique des établissements culturels brestois est bien souvent en-deçà de 25 % que ce soit dans la musique, théâtre, danse, lecture publique, audiovisuel.... Un plan d'actions est en cours sur ce thème.



Pour construire sa démarche, elle s'appuie sur 5 directions pilotes qui offrent une diversité dans les politiques publiques et les types de dépenses : direction des sports, direction des espaces verts, Mairie du 7^e arrondissement, direction de la commande publique et le Musée des Beaux-Arts de Lyon.

46

Quelle traduction budgétaire ?

Le budget sensible au genre peut être intégré au rapport d'accompagnement de la présentation du budget, ou constituer un chapitre « financier » du rapport égalité femmes hommes.



Fin 2020, la Ville de Paris a annoncé son intention d'adopter un budget sensible au genre. L'année 2021 a été consacrée à un état des lieux des dépenses de fonctionnement sur 5 directions pilotes, selon la méthode tri-catégorielle, qui montre qu'un grand nombre des dépenses d'intervention sont classables dans la catégorie genrables ou genrées.

Cette première étape fait l'objet d'un encart dans le rapport d'orientation budgétaire présenté en Conseil de Paris en novembre 2021.

TABLE DES MATIÈRES



SOMMAIRE



L'objectif de la Ville, une fois que cet état des lieux aura été généralisé, est de systématiser ce classement dans le système d'information financier pour en faire un véritable outil d'aide à la décision et d'orienter les dépenses, en instaurant une forme d'éga-conditionnalité.

29

Égalité
professionnelle
50
Bonnes pratiques



SITES RESSOURCES

DGAFF

- Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf

- Fiche d'explication du décret du 4 mai 2020, publié sur le portail de la fonction publique.

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/Fiche_Decret_Plan_egalite-pro.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE :

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr

EUROPEAN WOMEN'S LOBBY :

<https://womenlobby.org/?lang=en>

LET'S EMPOWER AUSTRIA :

<https://letsempoweraustria.at/>

BIBLIOGRAPHIE RÉCENTES

Femmes invisibles

Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes,
Caroline CRIADO PEREZ, 2020

Femmes et République

Scarlett BEAUVALET - Annie DUPRAT -
Armelle LE BRAS-CHOPARD - Michelle PERROT -
Marianne SINEAU - Françoise THEBAUD, 2021

La place des femmes dans l'espace public

Jean LEBRUN et Michelle PERROT, 2020

Le féminisme pour les nul.le.s

Margaux COLLET, Claire GUIRAUD, Mine GUNBAY,
Romain SABATHIER, 2019

Les collectivités territoriales et les femmes

Bertrand FAURE, Mylène LE ROUX et Martine LONG,
2022

Les grandes oubliées, pourquoi l'Histoire a effacé les femmes,

Titou LECOQ, 2021

Table des matières

SOMMAIRE



AVANT-PROPOS 2

POURQUOI CE GUIDE ? 4

Créer UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉLABORER LE PLAN D'ACTIONS 6

1 L'élaboration du plan d'actions en intelligence collective 6

2 S'appuyer sur une commission égalité femmes-hommes 6

ESTAMPILLER SA POLITIQUE CHARTRE ET LABELS 6

3 La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale 6

4 Le label AFNOR égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 7

5 Le label AFNOR, l'avoir c'est bien, le garer c'est mieux 8

METTRE EN PLACE DES RELAIS VISIBLES 8

6 Une maison pour l'égalité femmes hommes 8

7 Des réseaux de référent.es et d'explorateur.trices de l'égalité femmes-hommes 8

ESSAIMER 9

8 Un écosystème de l'égalité professionnelle qui dépasse le cadre de la collectivité 9

9 Inspirer d'autres communes proches 9

10 Utiliser les leviers de la commande publique et de la contractualisation 10

DÉGENRER LES MÉTIERS 10

11 « Tous les métiers sont mixtes », un sujet à aborder au plus tôt 10

12 Changer le regard sur les métiers genrés 11

13 Du marrainage et du parrainage pour réussir une évolution professionnelle dans un métier genré 11

SENSIBILISER 12

14 Sensibiliser sur le sujet en vidéo 12

15 L'égalité en Quizz 12

16 L'égalité professionnelle, c'est partout, à commencer dans les projets de service 12

17 Créer l'évènement : des rencontres pour informer et échanger 13

18 La mixité de la parole 13

Gérer LES RESSOURCES HUMAINES SOUS LE PRISME DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

19 Le plafond de verre brisé en équipe 14

20 Rattraper la carrière des femmes 14

21 Rattraper les écarts de rémunération femme-homme 15

22 Des référents égalité dans chaque direction 16

SE FORMER ET FORMER 16

23 Nouer des partenariats avec des experts du sujet 16

24 Une formation OBLIGATOIRE de tous les agent.es 16

25 S'unir entre acteurs.trices public.ques pour des formations locales adaptées 17

26 Former les agent.es à l'autodéfense féministe 17

27 Au plus près du terrain : prévenir en format contre les mariages forcés 17

PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ 18

28 La parentalité guidée 18

29 Des formations compatibles avec les obligations personnelles et/ou familiales 18

30 Prendre en compte la monoparentalité 19

Lutter CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

31 Un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles 20

32 Une cellule d'écoute tournée aussi vers l'extérieur 20

33 Sensibiliser sur les comportements sexistes 20

34 Un baromètre de la qualité de vie au travail genré 21

Répondre AUX BESOINS SPECIFIQUES DES FEMMES

35 Les équipements de protection individuelle -EPI- pour les femmes aussi 22

36 Remise en selle 23

37 Lutte contre la précarité menstruelle 23

Communiquer AUTREMENT

38 La communication non stéréotypée, pour ne pas reproduire ni aggraver les discriminations 25

39 Écriture inclusive - Un guide à destination des agent.es d'aide à la rédaction 25

Développer UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

40 Lutter contre les discriminations 26

41 Une mission dédiée à la lutte contre les discriminations, dont l'égalité femmes-hommes 26

42 Une commission consultative interne pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi 27

Élargir L'APPROCHE, LE BUDGET SENSIBLE AU GENRE

43 Le point de départ : une volonté d'aller plus loin dans l'égalité de genre en s'inspirant d'expériences étrangères 28

44 Une démarche d'évaluation des politiques publiques autant que budgétaire 28

45 Une première phase d'expérimentation 28

46 Quelle traduction budgétaire ? 29

RESSOURCES UTILES 30

31

Égalité professionnelle
50
Bonnes pratiques

Les collectivités en action

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE



Égalité professionnelle

50

Bonnes pratiques



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX



Gisèle
HALIMI

INET | Promotion 2021-2022
Élèves administratrices et administrateurs territoriaux

ODILE NIEUWYAER • SOPHIE PEYRACHE • ESTELLE YUNG - Édition 2022