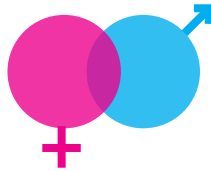




Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

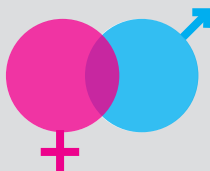


L'égalité professionnelle

ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
DANS LA FPT

EN PARTENARIAT AVEC :





L'égalité professionnelle ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Ce guide a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail de l'ANDCDG par un groupe constitué de représentants (*) des 97 CDG, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magalie LASSERENNE, DGA du CDG 64.

(*) Isabelle DUBEC, DGS du CDG 24 (Dordogne) - Angeline RENO LIVERSANE, DGS du CDG 27 (Eure) - Isabelle ARNAUD-MONTAUT, Responsable du pôle juridique carrières du CDG 37 (Indre-et-Loire) - Céline GARDONI, CDG 80 (Eure) - Christophe RICHARD, DGS du CDG 44 (Loire Atlantique) - Johan JOURDAN, DGS du CDG 47 (Lot-et-Garonne) - Nassim FENJIRO, responsable du Pôle emploi et concours du CDG 47 (Lot-et-Garonne) - Julie TOMAS, Responsable pôle services numériques du CDG 47 (Lot-et-Garonne) - Emmanuelle ABINAL, DGS du CDG 48 (Lozère) - Frédéric CHEVALIER, Juriste du CDG 48 (Lozère) - Michel JANQUIN, DGS du CDG 62 (Pas-de-Calais) - Claire CLEMENT-DEMANGE, DGA du CDG 62 (Pas-de-Calais) - Magalie LASSERENNE, DGA du CDG 64 (Pyrénées-Atlantiques) - Nadine HERMAN, DGA du CIG Petite Couronne.

/ EDITION 2015

En partenariat avec



Avant-PROPOS

Les Centres de Gestion sont des établissements essentiellement techniques. Depuis plus de 60 ans, ils ont développé un savoir-faire largement respecté et reconnu. Que ce soit par les mises à disposition d'experts en remplacement auprès des collectivités ou par la réalisation de prestations directes et mutualisées à un niveau sans équivalent, leur compétence leur vaut chaque jour des milliers de sollicitations, que ce soit pour des conseils ou pour des interventions.

Ce précieux savoir-faire est devenu au fil des années non seulement la marque de fabrique de nos établissements mais également la meilleure garantie de leur développement. Ainsi, les lois, règlements, rapports successifs n'ont eu de cesse que d'augmenter le nombre des compétences des Centres de Gestion, tandis que les collectivités, dans leur immense majorité, souhaitent également en élargir le champ.

L'ANDCDG souhaite faire profiter à tous les acteurs de la fonction publique territoriale de cette expertise consolidée et de cette réflexion de femmes et d'hommes qui sont des managers de terrain, en publiant une ligne de guides sur tous les sujets sur lesquels il nous semble que les Centres de Gestion peuvent apporter une valeur ajoutée.

Nous rédigerons donc régulièrement des études ciblées et spécialisées à destination de tous nos collègues, de nos partenaires publics ou privés, de nos interlocuteurs des autres fonctions publiques et de nos institutions. Ces travaux, sans prétendre donner la meilleure ligne de conduite, seront publiés en collaboration avec un ou plusieurs de nos principaux partenaires, et permettront je l'espère, d'éclairer utilement nos décideurs afin d'améliorer, de rationaliser et d'optimiser le fonctionnement de la fonction publique territoriale.

Jean-Laurent Nguyen Khac
Président de l'ANDCDG

Sommaire

INTRODUCTION / P.7

FICHES PRATIQUES / P.9

Fiche pratique n° 1 / P.10
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans la FPT

Fiche pratique n° 2 / P.22
Les modes de formalisation de l'engagement pour l'égalité
professionnelle

Fiche pratique n° 3 / P.33
L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Fiche pratique n° 4 / P.39
Les congés familiaux

Fiche pratique n° 5 / P.44
La lutte contre le harcèlement sexuel dans la FPT

Fiche pratique n° 6 / P.59
La conciliation entre temps professionnel et vie personnelle

Fiche pratique n° 7 / P.65
Le recrutement dans le cadre de l'égalité professionnelle

Fiche pratique n° 8 / P.70
Les modes de communication pour favoriser
l'égalité professionnelle

Fiche pratique n° 9 / P.77
Egalité professionnelle : les contacts utiles

Fiche pratique n° 10 / P.79
Egalité professionnelle : la démarche projet

FICHES ACTIONS / P.81

Axe n° 1..... / P.82

Engager une démarche volontariste s'agissant de la place des femmes dans la gestion et dans la vie locale

Axe n° 2..... / P.86

Positionner le dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

Axe n° 3..... / P.92

La suppression des inégalités salariales et l'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel

Axe n° 4..... / P.104

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Axe n° 5..... / P.109

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

Introduction

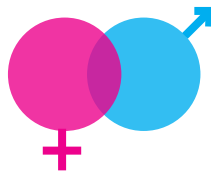
Dans la fonction publique territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail, la situation « genrée » des agents est inégalitaire : à une incontestable féminisation des effectifs (60 % des agents territoriaux sont des femmes) répondent une parité déséquilibrée des métiers et une réelle difficulté à occuper des emplois de direction, particulièrement dans les plus grandes collectivités. De fait, qu'il s'agisse de stéréotypes et de discriminations, de recrutements, d'écart salariaux et de déroulements de carrière, de conciliation entre temps personnel et vie professionnelle, de conditions de travail, de précarité ou de harcèlement, toutes les études disponibles tendent à prouver que le statut de la fonction publique ne protège pas des inégalités en la matière.

Si chacun s'entend pour dire que cette situation est anormale et si le cadre législatif a évolué pour faire bouger les lignes, il n'est pas simple de les modifier pour autant. La définition d'un plan d'action global intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise. C'est pourquoi l'ANDCDG a mis en place un groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT et lance une démarche d'accompagnement des CDG souhaitant eux-mêmes s'adresser à leurs collectivités sur leurs territoires respectifs.

Dans ce cadre, l'ANDCDG met à disposition des 97 CDG, de la FNCDG, des partenaires institutionnels et des collectivités, une boîte à outils RH dédiée combinant synthèses théoriques, enquêtes statistiques, éléments opérationnels et modèles de documents. Elle est constituée de :

- 10 fiches pratiques
- 20 fiches actions
- Une enquête en ligne relative aux emplois de direction
- Des outils d'aide à la réalisation des RSC
- Des outils de présentation/animation de réunion
- Des modèles de document RH

La présente publication réalisée dans le cadre d'un partenariat avec la Intériale Mutuelle rassemble les fiches pratiques et les fiches actions. Elle reflète la volonté des CDG de mutualiser leurs actions et de s'engager dans de nouveaux chantiers RH afin de perfectionner l'accompagnement déjà déployé en direction des employeurs territoriaux et des collectivités. L'ensemble des éléments de la boîte à outils aura par ailleurs vocation à être diffusé sous forme dématérialisée dans le cadre de la démarche nationale en cours.



FICHES *pratiques*

Fiche pratique n° 1

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Synthèse

L'exposé des motifs de la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes illustre la persistance des inégalités entre sexes en tous domaines :

- 80 % des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes,
- un écart de rémunération de 27 % sépare toujours aujourd'hui les hommes et les femmes, lesquelles constituent 80 % des salariés à temps partiel,
- il n'y a encore que 23 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 et seulement 8 femmes présidentes d'Université,
- l'Assemblée nationale ne compte que 26 % de femmes, en dépit de la loi n° 2000-493 du 06 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives,
- seuls 14 % des maires sont des femmes,
- deux régions sur 26 seulement sont présidées par une femme.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par tout employeur :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel,
- mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel...

L'entrée des femmes dans la fonction publique s'est faite par la petite porte, la ségrégation des tâches et les inégalités de traitement étant légales au début du 19^{ème} siècle (statut de « dames employées » réservé aux femmes).

Ces discriminations ont totalement disparu du statut actuel qui codifie de manière précise les règles d'accès, de progression et de mobilité interne aux fonctions publiques.

Cependant, contrairement à une idée reçue, le statut de la fonction publique, garant de l'égalité entre les fonctionnaires, ne protège pas des inégalités en la matière.

Malgré un taux de féminisation de ses effectifs de 60 % (panorama de l'emploi territorial – mars 2013), la fonction publique territoriale ne fait pas exception, qu'il s'agisse des inégalités entre femmes et hommes dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de rémunérations et de pensions.

Cette vérité dérangeante a eu du mal à s'imposer dans les représentations.

Elle commence juste à émerger en termes d'actions à engager, via les initiatives individuelles de quelques collectivités (139 collectivités avaient choisi de signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes en juin 2013 – Rapport Feltesse /174 en février 2015) et la mise en place d'un cadre législatif et réglementaire adapté dont :

- la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,
- le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013,
- le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière,
- la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Les employeurs territoriaux se trouvent ainsi confrontés à de nouveaux défis RH, à la fois pour répondre à des obligations s'imposant à eux mais également pour initier des politiques du genre exemplaires.

A savoir

Cinq raisons d'enclencher une démarche pour promouvoir l'égalité professionnelle (INET – Cahier « des clés pour agir ») :

- **Promouvoir** le bien-être au travail pour tous les agents,
- **Jouer** un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier,
- **Mettre** en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques,
- **Moderniser** la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité,
- **Respecter** ses obligations légales et réglementaires.

Les 4 axes du protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

- Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- L'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels,
- 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 le harcèlement sexuel et moral.

Sommaire de la fiche

Point n° 1..... / P.13
Que cache la féminisation de la FPT ?

Point n° 2..... / P.14
Quelle est la place des femmes dans les emplois de direction ?

Point n° 3..... / P.16
Quelles sont les autres principales inégalités potentielles ?

Point n° 4..... / P.18
Quelles sont les principales obligations des collectivités ?

POINT N°1 / *Que cache la féminisation de la FPT?*

La féminisation de la FPT à hauteur de 60 % des effectifs masque de fortes disparités entre filières puisque ce taux atteint 96 % dans la filière médico-sociale contre seulement 4 % au sein de la filière incendie et secours. La filière administrative est, quant à elle, très féminisée (81 %), contrairement à la filière technique majoritairement masculine (59 %).

Les métiers territoriaux ont donc un genre : sur 231 métiers, 49 (21 %) présentent une parité déséquilibrée.

Cette répartition sexuée (les femmes sont très présentes dans les secteurs de l'éducation, de la santé ou de l'action sociale ainsi que dans les secteurs de services aux particuliers) est souvent dans la continuité des choix scolaires (séries médico-sociales, formations de services).

Enfin, la féminisation est inégale en fonction des employeurs :

- plus de 70 % de femmes dans les départements, les CDG, le CNFPT,
- 64 % dans les communes et EPCI,
- 59 % dans les régions,
- 31 % dans les communautés urbaines et les métropoles,
- 14 % dans les SDIS.

La répartition des femmes au sein des métiers de la FPT reflète une représentation encore traditionnelle de la femme dans le monde du travail.

Par ailleurs, parmi les 76 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, le temps partiel concerne à 87 % le sexe féminin.

La part des agents de sexe masculin (51 %) et féminin (49 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

Les agents occupant un emploi à temps non complet dans les collectivités sont majoritairement des femmes. 80 % des agents travaillant dans plusieurs communes sont de sexe féminin, part quasiment identique en ce qui concerne les agents à employeur unique. Il faut ajouter à ces éléments que les femmes sont concernées par des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes.

Cette situation entraîne une double peine pour les femmes, en première ligne s'agissant des situations de précarité économique et sociale, puis susceptibles de percevoir des niveaux de retraites plus faibles que les hommes.

POINT N°2 / *Quelle est la place des femmes dans les emplois de direction ?*

Les femmes demeurent sous-représentées dans les emplois de direction et l'encadrement supérieur.

S'agissant de la Fonction Publique Territoriale, malgré un nombre important de femmes dans le « vivier » des emplois de direction, c'est-à-dire des agents de la catégorie A (56,1 %), le taux de féminisation des emplois de direction n'est que de 18 % (données 2013 – DGAFP).

Moins d'un DGS sur dix et à peine plus d'un DGA sur cinq est une femme. De plus, aucune femme n'était jusqu'en 2014 DGS de grandes intercommunalités, départements ou régions.

Une étude récente des élèves administrateurs de l'INET démontre l'existence d'une combinaison entre « plafonds de verre » et « cage de verre » [Étude « Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales » portant sur 168 collectivités de plus de 40 000 habitants dont 24 Régions et 61 départements (INET – juillet 2010) :

- 20,9 % des DGA et 7,7 % des DGS de ces collectivités étaient des femmes fin 2009,
- 19,8 % des DGS et DGA sont des femmes dans les intercommunalités, 18,7 % dans les conseils régionaux et généraux.

Dans le même temps :

- 59 % des agents de la catégorie A de la FPT sont des femmes, tout comme 57 % des « directeurs » (fonction),
- 33 % du « vivier » des administrateurs, ingénieurs en chef et directeur territoriaux sont des femmes (28% pour les seuls administrateurs et ingénieurs en chef),
- 73 % des agents occupant un emploi fonctionnel dans une grande collectivité ont plus de 50 ans (2005 – CNFPT).

Il existe donc en réalité une « pyramide de plafonds de verre » :

- faible représentation des femmes au sein du « vivier » des cadres A+ d'administrateurs et d'ingénieurs en chef (problématique de l'accès par la promotion interne),
- sous représentation logique dans les emplois de DGA,
- existence d'un autre plafond entre DGA et DGS.

Cette pyramide de plafonds de verre est complétée par une « cage de verre » :

- la répartition thématique des types de directions reste très différenciée selon le genre (les femmes se voyant plus confier des directions fonctionnelles),
- plus le périmètre d'une direction générale adjointe est étendu, moins il sera confié à une femme,
- le même raisonnement s'applique pour les DGS en fonction de la taille : aux hommes les grands structures, aux femmes les plus petites [aucune femme à la tête de collectivités de + de 80 000 habitants ou d'intercommunalités de plus de 300 000 habitants ; 16 % dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants et 28 % dans les structures intercommunales de 40 000 habitants à 150 000 habitants].

S'y ajoutent des disparités entre régions (DGA) : 27,8 % des DGA de la Région Ile-de-France sont des femmes ; 19 % des Régions Aquitaine et Midi-Pyrénées ; 7,5 % des Régions Auvergne et Limousin.

Globalement, deux plafonds se trouvent particulièrement ardu à franchir : l'accès aux cadres d'emplois A+ par la promotion interne, le passage d'une direction générale de petite taille à une direction générale de grande taille.

La structuration idoine du grade de Directeur territorial amplifie cette situation car les femmes DGS ou DGA des collectivités de 10 à 40 000 habitants ne peuvent y accéder et par ricochet, ne peuvent pas prétendre directement à des fonctions similaires dans la strate supérieure.

Enfin, les modalités d'accès au cadre d'emplois d'administrateur territorial amplifient cette problématique : si le concours permet de constituer des promotions de l'INET paritaires, cela n'est pas le cas du nouvel examen professionnel d'administrateur territorial (9 femmes pour 36 lauréats – 27 % de femmes – s'agissant de la 1^{ère} session organisée en 2014 par le CNFPT).

POINT N°3 / **Quelles sont les autres principales inégalités potentielles ?**

En relation avec les points précédents, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes demeurent importants dans la FPT (12,8 %).

Cette différence perdure car les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans le même type de collectivités.

De plus, alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à cadre d'emplois et fonctions identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les facteurs expliquant ces écarts sont multiples et méritent en premier lieu d'être mieux mesurés et appréhendés.

- La lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle exige une mobilisation de tous les acteurs territoriaux (formations adaptées, parité dans les organes délibérants et les instances « paritaires »...) et de tous leurs supports en termes de communication (exemple des intitulés métiers : infirmières et ingénieurs).

Seule la mise en place d'un recrutement exemplaire, d'un égal accès aux déroulements de carrière et d'une sensibilisation de tous les acteurs territoriaux permettront d'atteindre pleinement ces objectifs.

En effet, les organisations ont tendance à fabriquer elles-mêmes les obstacles pour les carrières des femmes : la présence sur le lieu de travail, la disponibilité, l'extensibilité du temps sont autant de mécanismes pouvant se cumuler, à l'instar de la mobilité géographique ou de l'accès aux lieux de formation et/ou de préparation aux concours et examens professionnels.

Les femmes peuvent être elles-mêmes « enfermées » par ces stéréotypes, se posant trop souvent la question de leurs compétences et de leur légitimité pour finalement et par exemple ne pas candidater à des emplois de direction.

- La conciliation entre temps personnel et temps professionnel est une autre problématique pénalisant spécifiquement les femmes et exigeant des actions fortes pour adapter le temps de travail (réduction des plages horaires fixes, normalisation des horaires atypiques, adoption d'une charte des temps interdisant les réunions tardives ou les horaires discriminants, lutte contre le présentéisme excessif...) ou moduler les conditions de travail (optimisation des déplacements domicile-travail, expérimentation du travail à distance...).

De même, peut-on imaginer une approche spécifique dédiée aux événements liés à la parentalité (congé maternité, paternité ou parental) en organisant les remplacements, le retour à l'emploi ainsi qu'en facilitant la garde des enfants d'agents, le tout afin d'arriver à concilier les temps de vie.

- Les conditions de travail ont également été peu appréhendées jusqu'alors par le genre au risque de sous-évaluer la pénibilité du travail pour les femmes.

En effet, les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques. Si les contraintes physiques intenses sont le lot des hommes, les troubles musculosquelettiques touchent davantage les femmes (58 % des TMS), de même que les risques psychosociaux (28 % des femmes en tension au travail contre 20 % des hommes).

La pénibilité de postes, souvent peu qualifiés et occupés longtemps par des femmes, quelles que soient leurs qualifications, amplifie le problème.

Peuvent être mobilisés en la matière des outils relativement classiques comme l'analyse des conditions de mobilité des femmes ou la revalorisation de leurs postes, notamment par la validation des acquis de l'expérience.

- Enfin, les femmes sont particulièrement concernées par les situations d'harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, contre lesquelles elles doivent être protégées par leurs employeurs territoriaux.

Concrètement, il faut faire en sorte que soit mise en place une procédure précise afin de détecter et de gérer les situations de harcèlement et intégrer cette problématique dans les documents réglementaires de la collectivité (document unique, registre d'hygiène et de sécurité...).

POINT N°4 / *Quelles sont les principales obligations des collectivités ?*

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Toutefois, 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.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à 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.

Plusieurs textes législatifs et réglementaires sont progressivement venus encadrer cette obligation.

Suite à la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 a été réécrit afin qu'aucun fonctionnaire ne subisse des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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.

Par ailleurs, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels, intègre 6 articles spécifiquement consacrés à la mise en place de mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle, notamment des quotas progressifs pour les emplois d'encadrement supérieur.

Ainsi, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants doivent concerner, 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 2018 (cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017).

Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 fixe la liste des emplois d'encadrement supérieur concernés ainsi que le montant de la contribution à verser en cas de non-respect de l'obligation prévue.

Par la suite, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer cette obligation en avançant au 1^{er} janvier 2017 l'objectif de nomination d'au moins 40 % des femmes aux emplois supérieurs (le seuil de 30% des nominations s'appliquant en 2015 et 2016).

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction du 8 mars 2013 et la circulaire de mise en œuvre du 8 juillet 2013 prévoient que l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics, avec par exemple :

- un rapport de situation comparée (RSC) [à présenter en CT dès 2014] des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe du protocole,
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel,
- une attention soutenue dans le domaine de la communication, externe (campagnes de recrutement et de promotion...) et interne (neutralisation des offres de recrutement et des fiches de poste...),
- des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité à destination des gestionnaires RH et des cadres en charge des évaluations,

- une politique volontariste de promotion des femmes afin de réduire les écarts existants,
- l'intégration de la gestion des congés familiaux dans une réflexion globale sur l'égalité professionnelle,
- la mise en place des chartes des temps permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle,
- la mobilisation des CHS et des acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité dans les démarches de prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral,
- la validation des mesures de l'accord par un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Enfin, la loi n°2014-873 du 04 août 2014 a introduit dans le CGCT un nouvel article L.2311-1-2 lequel prescrit pour les communes de plus de 20 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions l'obligation d'informer les élus sur la situation en matière d'égalité des sexes dans les collectivités concernées : « préalablement aux débats sur le projet de budget, l'exécutif doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif à ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités prévoit que ces dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2016.

Le rapport reprend les données RH présentées en Comité technique (Rapport de Situation Comparée – RSC - relatif notamment aux rémunérations et parcours professionnels, à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement).

Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité.

Il présente enfin le suivi de la clause de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics et peut comporter également une analyse économique de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à partir d'un diagnostic fondé sur ses compétences et ses politiques.

Fiche pratique n°2

LES MODES DE FORMALISATION DE L'ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Synthèse

L'engagement d'un employeur public dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se limiter à l'affichage d'une intention ou à des actions ponctuelles. Il mérite d'être mesuré, structuré, et évalué, ce qui implique d'accorder une attention particulière à la formalisation de cet engagement.

Le droit n'impose qu'une obligation énoncée dans l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

« Chaque année, est présenté devant les comités techniques (...), dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données 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 activité professionnelle et vie personnelle. »

Cette obligation, qui conduit à produire un constat périodique de la situation de la collectivité sur la question de l'égalité professionnelle, reste insuffisante pour structurer une démarche volontariste. Chaque étape de la démarche doit être formalisée, de la déclaration d'engagement à l'évaluation, sur la base d'outils de formalisation existants.

Une démarche en faveur de l'égalité professionnelle doit en premier lieu s'appuyer sur une connaissance précise de la situation existante fondée sur un diagnostic détaillé. Elle doit être déclinée en plan d'actions. Les actions entreprises doivent pouvoir être évaluées et éventuellement réajustées. Enfin, des démarches de certification existent qui permettent aux employeurs de s'engager dans une logique d'amélioration continue de leurs actions.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.24

Savoir ce que l'on veut faire – la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Point n° 2 / P.30

Savoir d'où l'on part – le questionnaire DOVALE

Point n° 3 / P.31

Savoir où l'on est, et où l'on va – les démarches de certification

POINT N°1 / *Savoir ce que l'on veut faire :* ***la Charte européenne pour l'égalité des femmes*** ***et des hommes dans la vie locale***

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne. Elle remonte à 1957, avec l'intégration au traité de Rome du principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale. Au cours des dernières décennies, l'UE a notamment œuvré pour :

- la législation relative à l'égalité de traitement ;
- l'intégration de la dimension de genre dans toutes ses politiques ;
- l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes.

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes établit le programme de travail de la Commission en matière d'égalité entre les sexes pour la période 2010-2015. Il s'agit d'un cadre global à travers lequel la Commission s'engage à promouvoir l'égalité des genres dans toutes ses politiques.

Depuis 1983, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) travaille activement à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les processus de prises de décisions. En 1983, 200 représentantes des communes, provinces et régions européennes se sont réunies à Pise à l'occasion des premières « Rencontres des élues locales et régionales de la Communauté européenne » organisées par le CCRE pour débattre trois jours durant du « Renouveau de la société européenne ».

En mettant en exergue le principe selon lequel les collectivités locales et régionales ont un rôle primordial à jouer pour un « développement équilibré » de la Communauté européenne, les élues ont insisté sur trois points : la participation des femmes européennes au sein des assemblées locales et régionales, les actions menées par les institutions européennes pour favoriser l'égalité des chances et l'impact des politiques communautaires sur les collectivités locales et régionales.

Les deuxièmes Rencontres, en 1986, se sont déroulées à Saint-Jacques de Compostelle, lieu marquant la volonté des élues d'agir auprès de leurs homologues espagnoles et portugaises à l'heure de l'adhésion de leur pays à la Communauté européenne. Plusieurs sujets de préoccupation ont nourri les échanges : par exemple, l'appui au programme de la Communauté en faveur de l'égalité des chances (1986-1990) et la nécessité d'actions auprès des gouvernements pour l'adoption des nouvelles directives en faveur dans la vie professionnelle.

Les élues ont également demandé que la Communauté, dans sa marche vers l'Union, inscrive le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le nouveau Traité de l'Union européenne. La délégation britannique a soumis dans une résolution la mise en place d'une structure, au sein du CCRE, permettant de suivre et soutenir la politique de la Commission des Communautés et les actions de la Commission des Droits de la Femme du Parlement européen en faveur de l'égalité.

Plus de 150 élues locales et régionales se sont retrouvées à Anvers en 1988 à l'occasion des troisièmes rencontres dont le thème portait sur « les réponses des collectivités locales et régionales d'Europe face aux défis de la société contemporaine ». Les élues ont entre autres mis l'accent sur des problématiques locales, notamment la violence dans les villes, l'intégration des femmes migrantes et les initiatives en direction de la jeunesse.

Les quatrièmes Rencontres d'Heidelberg en 1992 ont été marquées par la création de la Commission permanente des élues locales et régionales du CCRE avec pour mission de renforcer la présence des femmes dans la vie politique et de promouvoir leur rôle dans la construction européenne. Au sein de cette Commission, les représentantes des différents pays européens ont eu l'opportunité de débattre de leurs situations nationales respectives, d'échanger leurs expériences en vue du transfert des bonnes pratiques de légalité, et de suivre l'évolution des politiques européennes dans ce domaine.

Les membres de la Commission des élues locales et régionales du CCRE se sont attachés à partir des années 90, à souligner l'urgence d'une prise de contact avec les élues des pays d'Europe centrale et orientale, en vue de leur adhésion prochaine à l'Union. Les différentes rencontres organisées entre 1994 et 1998 ont joué un rôle déterminant dans l'instauration de ce dialogue.

La conférence de Dublin en 1995 a été une étape marquante pour les élues locales et régionales du CCRE. Elle coïncidait avec la mise en place du Comité des Régions, organe européen représentatif des pouvoirs locaux et régionaux institué par le Traité de Maastricht. Les élues du CCRE se sont efforcées de sensibiliser les membres de cette institution à la question du respect de l'égalité des chances. A la suite d'une résolution ad hoc, un groupe de travail a été institué et a formulé des recommandations visant à renforcer la présence des femmes au sein des délégations nationales du Comité des Régions, nommées par les gouvernements, ainsi qu'à assurer un suivi de la dimension d'égalité des chances dans les avis adoptés par cette institution.

À l'occasion des 20^{èmes} Etats Généraux des Communes et Régions d'Europe de Thessalonique en mai 1996, la Commission des élues du CCRE a lancé un réseau européen des élues locales et régionales afin d'améliorer les échanges d'informations et de bonnes pratiques en faveur de l'égalité au niveau local en Europe. Ce réseau, regroupant près de 1600 élues de 34 pays européens, a mis en place des outils d'information à destination des élues et élus du niveau local, organisé des séminaires sur « la présence des femmes dans la vie politique locale » en vue des élections se déroulant dans les pays d'accueil et a conduit une recherche sur la présence des femmes dans la vie politique, notamment au niveau local, dans les différents pays de l'Union.

Cette recherche a permis pour la première fois de rassembler des données précises sur la participation des femmes à la vie politique locale en Europe. À l'occasion du Bureau Exécutif de 2000 à Sintra, une résolution recommandant de procéder à une évaluation régulière de l'application du principe de l'égalité hommes/femmes au sein du CCRE, de ses associations nationales et des collectivités territoriales membres, a été adoptée.

Lors des Etats Généraux d'Oulou en juin 2000, les élues locales et régionales ont approuvé un plan d'action stratégique pour la gouvernance et l'égalité, véritable cadre directeur pour atteindre l'équilibre hommes/femmes au sein des collectivités territoriales, des associations nationales membres du CCRE et des organes statutaires de l'organisation.

Enfin, l'objectif du projet « La ville pour l'égalité » était de dresser, grâce au réseau du CCRE, le portrait virtuel d'une ville tenant compte de l'égalité hommes/femmes dans toute sa politique. Il a permis l'organisation de plusieurs séminaires entre élues, fonctionnaires et représentantes de la société civile et a débouché sur la publication en 2005 d'un guide méthodologique tenant compte des meilleures pratiques dans ce domaine en Europe.

Une fois établie la ville virtuelle pour l'égalité, il restait à encourager les collectivités territoriales à prendre un engagement politique dans ce sens.

Ce fut le projet de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

La Charte a été lancée en 2006 dans le cadre d'un projet (2005-2006) soutenu par la Commission européenne, à travers son 5^{ème} Programme d'action communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Établie par le CCRE en collaboration avec les partenaires du projet et de ses associations nationales, la Charte est la compilation des différentes visions de l'égalité en Europe. Elle rassemble un résumé des propositions des intervenants (des centaines de représentants locaux et régionaux) et tient en compte les différentes compétences des autorités locales et régionales en Europe.

En signant la Charte, les acteurs locaux et régionaux prennent un engagement public fort sur le principe d'égalité et sont encouragés à mettre en œuvre des politiques et des actions concrètes en matière de coopération avec les institutions et les organisations dans leurs territoires.

La Charte est un instrument juridique énonçant des droits, mais non contraignant. Le CCRE est conscient que la réalisation des objectifs énoncés dans la Charte est un travail très exigeant ; c'est pourquoi, le CCRE recommande aux signataires de mettre en œuvre la Charte progressivement et d'identifier les domaines d'intervention prioritaires.

La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale rappelle, dans son introduction, que « l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. »

Elle permet aux autorités locales et régionales, en la signant, de formaliser leur engagement pour cette égalité par la mise en œuvre d'un plan d'actions.

Adhérer à cette charte permet également de s'inscrire dans un réseau européen constitué de plusieurs centaines d'institutions signataires à ce jour et des partenaires œuvrant pour l'égalité.

Parmi les signataires européens de cette charte, on ne trouve que 174 collectivités françaises en février 2015 (www.charter-equality.eu) :

Aigueblanche, Althen-des-Paluds, Angers, Angoulême, Argenteuil, Arles, Arpajon, Arzacq-Arraziguet, Aubignan, Azay-le-Rideau, Barsac, Besançon, Bogny-sur-Meuse, Bordeaux, Boussy-Saint-Antoine, Briis-sous-Forges, Brive, Bron, Brunoy, Caen, Canteleu, Carrières-sous-Poissy, Cesson-Sévigné, Champigny-sur-Marne, Chateaufort-du-Rhône, Châteldon, Chevaigné, Chevilly-Larue, Civrieux, Clamart, Clermont-Ferrand, Colomiers, Compreignac, Corps-Nuds, Duclair, Dunkerque, Echirrolles, Epinay-sous-Sénart, Evry, Evry-Grégy-sur-Yerre, Eybens, Fleury-les-Aubrais, Fleury-Mérogis, Fontainebleau, Fontenay-sous-Bois, Gières, Gometz-le-Châtel, Hellemmes, Herbeys, Issy-les-Moulineaux, Jabreilles-les-Bordes, La Haye-Saint-Sylvestre, La Rochelle,

Laval (Mayenne), Le Plessis-Pâté, Les Ulis, L'Hourmeau, Lille, Lomme, Lormont, Lyon, Malakoff, Marcoussis, Maromme, Massy, Montchanin, Montgeron, Montreuil, Morigny Champigny, Morsang-sur-Orge, Nantes, Neuves-Maisons, Nice, Nolay, Ormoy-la-Rivière, Orsay, Palaiseau, Pantin, Paris, Périgueux, Poisat, Poissy, Puteaux, Quimper, Quincy-sous-Sénart, Ramonville-Saint-Agne, Ranville, Reims, Rennes, Ris-Orangis, Ronchin, Rosny-sous-Bois, Rouen, Saint-Chéron, Saint-Herblain, Saint-Germain-lès-Arpajon, Saint-Jean-de-Braye, Saint-Jean-de-la-Ruelle, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Ouen, Sainte-Florine, Sainte-Genève-des-Bois, Saintry-sur-Seine, Sceaux, Schoelcher, Strasbourg, Suresnes, Toulouse, Valence, Venon, Vif, Villebon-sur-Yvette, Villeneuve-la-Garenne, Wis-sous, Ytrac, Communauté de communes de l'Arpajonnais, Communauté d'agglomération du Pays d'Aubagne et de l'Étoile, Brest métropole océane (communauté urbaine), Communauté d'agglomération du Grand Dijon, Communauté de communes Le Dourdannais en Hurepoix, Communauté urbaine Dunkerque Grand Littoral, Communauté d'agglomération Grenoble Alpes Métropole, Communauté d'agglomération de La Rochelle, Communauté Urbaine de Bordeaux, Lille Métropole Communauté urbaine, Communauté urbaine Marseille Provence Métropole, Communauté d'agglomération Montpellier Agglomération, Métropole Nice Côte d'Azur, Communauté d'agglomération du Plateau de Saclay, Communauté de communes des Portes d'Auvergne, Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe, Communauté d'agglomération Sénart Val de Seine, Communauté d'agglomération du Val d'Orge, Allier (département), Bas-Rhin (département), Bouches-du-Rhône (département), Charente (département), Cher (département), Côtes d'Armor (département), Essonne (département), Finistère (département), Gard (département), Gers (département), Ille-et-Vilaine (département), Isère (département), Loire-Atlantique (département), Martinique (département), Nord (département), Puy-de-Dôme (département), Pyrénées-Atlantiques (département), Saône-et-Loire (département), Seine et Marne (département), Seine-Maritime (département), Val-de-Marne (département), Val-d'Oise (département), Vaucluse (département), Auvergne (région), Bourgogne (région), Bretagne (région), Centre (région), Champagne-Ardenne (région), Haute-Normandie (région), Languedoc-Roussillon (région), Limousin (région), Midi-Pyrénées (région), Nord-Pas-de-Calais (région), Pays de la Loire (région), Picardie (région), Provence-Alpes-Côte d'Azur (région), Rhône-Alpes (région).

En adoptant la charte, les Centres de gestion pourraient alors prendre position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes.

Les actions à proposer pour conduire à la signature de la Charte, pourraient être :

- la rédaction d'un plan d'actions pour l'égalité fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à leur mise en œuvre,
- l'élaboration d'une feuille de route sur l'égalité professionnelle sur la base d'objectifs précis,
- l'incitation à la multiplication des échanges d'expériences pour le partage des bonnes pratiques.

POINT N° 2 / *Savoir d'où l'on part -* **Le questionnaire DOVALE**

Le préalable au lancement d'un plan d'actions est de disposer d'une bonne connaissance de sa situation de départ.

Un diagnostic précis et détaillé permettra de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes a mis en œuvre le Document de Valorisation des Actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (DOVALE) afin de permettre aux collectivités de procéder à une auto-évaluation sur leurs pratiques en matière d'égalité, et de disposer ainsi d'une vision claire des points positifs et des actions à engager pour améliorer la situation.

Au-delà de cette utilisation, le questionnaire normalisé permet un recensement des données au niveau national, et la valorisation de démarches innovantes initiées par les collectivités.

Si le questionnaire est essentiellement conçu à l'usage des collectivités, les centres de gestion peuvent néanmoins l'utiliser pour évaluer leurs propres pratiques, en tant qu'employeurs et dans leur mission d'accompagnement des collectivités dans leur gestion des ressources humaines.

Afin d'inciter les centres de gestion à l'engagement de cette démarche d'évaluation, les actions envisagées peuvent être :

- la rédaction d'un guide de procédure sur l'auto-évaluation et le questionnaire DOVALE,
- un accompagnement méthodologique des centres de gestion,
- un recensement des démarches engagées.

Enfin, les outils mis à disposition par les centres de gestion en matière d'aide à la réalisation des Rapports de Situation Comparée (RSC) pourront également être mobilisés.

POINT N° 3 / ***Savoir où l'on en est et où l'on va - Les démarches de certification***

La mise en œuvre d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle doit être structurée et évaluée.

Les démarches de certification sont un moyen de formaliser un engagement d'amélioration continue, ainsi qu'une aide précieuse à la structuration de l'action.

Elles permettent de faire évaluer par un organisme extérieur reconnu l'application des règles internes et l'engagement des employeurs.

Deux labels de l'AFNOR existent sur le thème de la lutte contre les discriminations :

- Le label Egalité professionnelle sur les questions d'égalité liée au genre ;
- Le Label Diversité sur la prévention de toutes les discriminations.

Ces labels ne visent pas à reconnaître une excellence sur les questions d'égalité, mais à souligner l'engagement des employeurs pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité professionnelle.

Ils évaluent les dispositifs mis en place, mais également la pertinence des actions envisagées.

Suite à un audit de labellisation initial (label délivré pour 3 ans), l'évaluation est reconduite tous les 18 mois afin de mesurer périodiquement les progrès accomplis ou les éventuels ajustements de la démarche.

La rédaction d'un guide de présentation des certifications existantes peut être un outil de sensibilisation.

Pour s'engager dans ces démarches de certification, les actions à mettre en œuvre peuvent être :

- la rédaction d'un guide de présentation des certifications de l'AFNOR (Label Diversité et Label Egalité professionnelle),

- l'accompagnement des centres de gestion dans l'engagement de ces démarches de labellisation,
- le recensement des bonnes pratiques.

Fiche pratique n° 3

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Synthèse

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Elle se double d'une réflexion à mener sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes dans toutes ses composantes.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.34
Prêter une attention globale aux parcours professionnels

Point n° 2 / P.36
Réduire les écarts salariaux

POINT N° 1 / ***Prêter une attention globale aux parcours professionnels***

Les employeurs territoriaux doivent porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs territoriaux doivent veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

De fait, les temps partiels et non complets se concentrent essentiellement dans les services à la personne (crèches, écoles, maisons de retraite...) où l'on compte une très forte majorité de femmes.

Plusieurs collectivités se sont emparées de ce problème à la source en créant des emplois à temps complet (notamment en intégrant le temps des déplacements pour les aides à domicile ou en s'appuyant sur la réforme des rythmes scolaires), en transformant des heures de vacation en « emplois » ou en prévoyant des indemnités compensatrices pour les agents dont les postes n'ont pas pu évoluer.

Cette approche globale a un double intérêt car elle permet aussi de revaloriser ces emplois et par ce biais, de favoriser la mixité.

Les employeurs territoriaux doivent veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique conditionnant un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emplois concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur territorial de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières doit être initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les comités techniques (CT).

Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

POINT N° 2 / *Réduire les écarts salariaux*

Selon la dernière étude de l'INSEE (Insee Première – n°1486 – Janvier 2014), en 2011, un salarié de la fonction publique territoriale a perçu un salaire net moyen de 1 823 euros en équivalent temps plein.

Entre 2010 et 2011, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants. Compte tenu de l'inflation (+ 2,1 % en 2011), le salaire net baisse de 0,8 % en euros constants par rapport à 2010. En recul de 0,9 % pour les titulaires, il croît de 0,3 % pour les autres salariés.

Le salaire net médian s'élève à 1 635 euros par mois en 2011 (la moitié des salariés gagne moins que cette somme). Il est inférieur de 10 % au salaire net moyen et diminue de 0,8 % en euros constants entre 2010 et 2011.

Pour les personnes présentes en 2010 et 2011 chez le même employeur et ayant eu une quotité de travail identique, le salaire net moyen progresse légèrement, de 0,2 % en euros constants.

Dans sa publication statistique complémentaire de septembre 2014 (« Emploi et salaires »), l'INSEE précise que la FPT est à la traîne dans les perspectives de carrière et les rémunérations offertes.

Contractuels inclus, les territoriaux ne sont pas mieux lotis que les salariés des petites entreprises. Ils sont en général moins diplômés que dans la fonction publique de l'Etat (FPE) et hospitalière (FPH). Mais même diplômés, l'écart de rémunération nette perçue reste considérable entre la FPT et les autres secteurs et versants.

Au même niveau de diplôme, dans la FPT, la rémunération, primes incluses, ne représente que 1,2 fois le salaire médian, la FPH et la FPE se situant à mi-chemin. Et cela alors qu'un homme, même peu ou pas diplômé, perçoit 1,1 salaire médian dans les services de l'Etat pour 1 dans la FPH et 0,9 dans une grande entreprise.

Par ailleurs, être une femme reste source d'inégalité salariale. A 30 ans, chez les moins diplômées, l'écart est de 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants qui ont très peu de primes), de manière à peu près identique aux grandes entreprises (23 %) et aux plus petites (24 %) quand la fonction publique hospitalière (FPH), très féminisée, affiche un écart de seulement 1 %.

Les jeunes diplômées s'en sortent mieux, avec un écart réduit à 8 % chez les enseignants et à 15 % dans la FPE, hors enseignants.

Ces inégalités femmes-hommes perdurent avec l'âge : à 45 ans, l'écart augmente légèrement à 25 % pour les peu ou pas diplômées de la FPT et des grandes entreprises. Il est de 30 % dans les plus petites et de 7 % dans la FPH.

Pour les femmes très diplômées, les écarts se creusent eux aussi avec l'âge : 28 % dans le secteur public, 37 % dans les grandes entreprises et 49 % dans les petites entreprises à 45 ans.

Il est possible pour les collectivités d'intégrer ces écarts et de les réduire en ayant une réflexion générale sur la structure des régimes indemnitaires.

Ces derniers peuvent varier en fonction de la catégorie des agents ainsi que de la qualité et de la nature des 55 000 employeurs, de 4 % en moyenne de la rémunération dans les communes de moins de 1 000 habitants à plus de 32 % dans les SDIS.

Cependant, les écarts entre les métiers de la filière technique, plus masculinisés et mieux payés, et les métiers des autres filières (culturelle, administrative, médico-sociale...), plus féminisés et moins payés, se vérifient le plus souvent sans justification sur le fond.

D'où l'intérêt de réaliser un diagnostic des situations par catégorie et par filière puis d'établir des grilles d'équivalence qui feront qu'à responsabilité et expertise identiques correspondra un même niveau de traitement.

Cette mise en cohérence aura bien entendu des conséquences financières lorsqu'il s'agira d'égaliser les situations et d'intervenir par exemple de façon volontariste sur les régimes indemnitaires des filières administratives et médico-sociales.

Globalement, il convient d'objectiver le régime indemnitaire des fonctionnaires en fondant l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, sujétions et contraintes particulières, compétences...

Pour ce qui concerne les agents non titulaires, de la même manière, il convient d'objectiver la fixation et l'évolution des rémunérations en se fondant sur des éléments précis : compétences, expériences, ancienneté dans l'emploi...

Enfin, il s'agit de ne pas oublier que tout travail sur les rémunérations restera vain à moyen terme sur les résultats obtenus s'il ne s'intègre pas dans une approche systémique combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.

Fiche pratique n° 4

LES CONGÉS FAMILIAUX

Synthèse

Le principe de l'égalité professionnelle, inscrit dans le droit international, a été plus récemment réaffirmé par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques, vient renforcer la volonté du législateur d'agir de façon transversale sur l'égalité professionnelle par le biais des congés familiaux.

Cependant, malgré les diverses possibilités de congés familiaux ouvertes par le statut de la fonction publique territoriale, la naissance d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines.

En effet, dans la majorité des cas, sans appropriation par le père, ce sont les femmes qui ont recours aux congés familiaux, généralement considérés comme un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

Dans ce contexte particulier, l'enjeu pour les centres de gestion sera d'être en capacité d'informer et de proposer aux collectivités et établissements des outils adaptés à l'application de solutions concrètes visant à permettre l'évolution des comportements à l'égard des congés familiaux, et d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle fixé en la matière.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.41

Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic

Point n° 2 / P.42

Informar les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Point n° 3 / P.43

Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux

POINT N° 1 / *Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic*

La prise en compte de la parentalité, et donc de l'enjeu de l'appropriation par les agents des congés familiaux dans le cadre professionnel, devra être considérée comme l'un des leviers facilitateurs pour atteindre l'objectif de l'égalité homme/femme.

Ainsi, certaines actions préalables pourront être mises en œuvre telles que la réalisation d'études diverses au niveau départemental sur les conditions d'exercice des congés familiaux par les agents au sein des collectivités et établissements du département, les motivations de ce choix (subi ou volontaire), etc.

La mise en œuvre de ces actions pourra être réalisée par l'intermédiaire de la création de « commissions égalité » chargées de prendre en charge tout ou partie des thèmes liés à l'égalité, avec des moyens pour travailler et agir, pouvant déboucher sur les analyses d'enquêtes, campagnes d'information, nouvelles propositions d'actions et de mesures adaptées aux contraintes locales, et détermination de plans d'action.

D'autre part, la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales permettra d'alimenter le dialogue social du territoire par l'intermédiaire des Comités Techniques.

L'utilisation de l'action sociale comme levier pourra permettre une réflexion sur un accompagnement pouvant être axé sur des thèmes tels que :

- favoriser l'accès aux modes de garde des enfants,
- favoriser l'accès aux tickets CESU,
- négocier les tarifs des prestataires de services (ménage, repassage, aide aux devoirs).

POINT N° 2 / *Inform*er les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

L'ensemble des éléments recueillis par l'intermédiaire du diagnostic sera la source des informations qui seront ensuite portées à l'attention des collectivités et établissements.

Ces informations pourront être apportées à l'adresse des collectivités et établissements sur différents supports tels que :

- la création par les CDG de plaquettes d'informations/guides à destination des agents sur les impacts des congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) sur leur carrière,
- la création à destination des collectivités (les plus petites notamment) de livrets d'accueil à l'adresse des agents intégrant ces informations.

Le contenu du livret d'accueil à destination des agents devra également porter les informations nécessaires concernant les impacts du choix de congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) sur leur carrière.

POINT N° 3 / ***Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux***

Outre l'ensemble des informations pouvant être portées à la connaissance des agents, les CDG peuvent également agir au cas par cas en proposant aux agents (hommes et femmes) ayant fait le choix du bénéfice de congés familiaux pour la totalité de leur temps de travail (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de – de 8 ans), un suivi régulier ainsi que des actions favorisant le retour au poste de travail à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an.

Pour rappel, l'accord-cadre sur le congé parental révisé du 18 juin 2009 mis en annexe de la directive européenne 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 contient une clause « Retour au travail ».

L'accord définit les actions que doivent entreprendre les Etats-membres et/ou partenaires sociaux pour accompagner les parents lors d'un congé parental. Pourront être proposés :

- des entretiens avec l'agent lors des étapes critiques du congé (arrivée à échéance de la période de congé familial et positionnement de l'agent sur l'éventuel renouvellement de cette période),
- la vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle,
- des actions de formation d'adaptation à l'emploi,
- un plan de formation.

L'objectif attendu étant que l'agent soit en capacité de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions et de s'adapter aux éventuelles évolutions ayant pu intervenir durant son absence.

Fiche pratique n° 5

LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA FPT

Synthèse

Le harcèlement sexuel est un délit.

Il a largement été revisité par deux textes récents :

- la Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,
- la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Il s'agit d'une violence faite à la personne qui porte atteinte aux droits fondamentaux : à la dignité, à l'intégrité physique et psychique.

Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) 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 autre.

Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction.

Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une pure agression sexuelle.

Pour autant, le harcèlement moral ou sexuel constitue un phénomène mal identifié, pour ne pas dire méconnu dans la fonction publique.

D'où la nécessité de mesurer l'ampleur du phénomène, de mettre en place des dispositifs de prévention efficaces, d'appréhender la responsabilité de l'employeur et les voies de recours des victimes.

A savoir

La fonction publique échappet-elle au harcèlement sexuel ?

Interrogés en novembre 2012 par Alain Tourret, Député du Calvados (Rapport budgétaire d'Alain Tourret relatif à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique), les services du Gouvernement ont répondu qu'« aucun recensement général n'était fait dans les trois versants de la fonction publique s'agissant des agissements de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ».

Pour ce qui concerne tout particulièrement le harcèlement sexuel, l'analyse de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État révèle que, pour les années 2010 et 2011, seulement deux dossiers de harcèlement sexuel ont été examinés. Pour l'année 2012, trois affaires sont en instance.

Par ailleurs, selon l'enquête sur la surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (enquête SUMER), dont l'édition 2010 a été étendue pour la première fois aux trois versants de la fonction publique, « 1,1 % des agents publics interrogés ont déclaré qu'au travail, une ou plusieurs personnes leur avaient fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante.

Les données varient selon le versant de la fonction publique en cause : 1 % pour l'ensemble de la fonction publique de l'État ; 0,8 % pour l'ensemble de la fonction publique territoriale ; 1,7 % pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière. À titre de comparaison, pour le secteur privé, 1,2 % des salariés interrogés ont fait la même réponse ».

Ces chiffres ne doivent pas occulter, quelle qu'en puisse être l'intensité exacte, la prégnance du harcèlement, dont la seule prudence interdit d'écarter l'hypothèse selon laquelle il pourrait s'agir d'un phénomène massif, à tout le moins largement sous-estimé – et cela dans les trois versants de la fonction publique. Certaines jurisprudences récentes – ainsi, la condamnation d'une communauté de communes à la suite de faits de harcèlement moral à l'encontre de la secrétaire générale (Cour administrative d'appel de Nantes, 12 juillet 2012, n° 10NT00677) – constituent un indice de la diffusion de ces pratiques.

Selon le rapport Tourret, la discussion, à l'été 2012, du projet de loi qui allait devenir la loi du 6 août 2012 précitée, « a bien montré que le harcèlement sexuel, en dépit de la rareté des données disponibles, tant quantitatives que qualitatives, constitue une réalité dans la fonction publique, qui pourrait s'expliquer en particulier par la place accordée aux femmes dans l'administration ; si elles sont majoritaires, l'on remarque qu'en revanche, à l'image du secteur privé, les postes de direction sont occupés principalement par des hommes. Cette situation résulte : de la mauvaise organisation interne des carrières dans la fonction publique, des obstacles culturels, du poids des stéréotypes, des freins "organisationnels" liés au partage inégal des tâches familiales... ».

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.47
Éléments constitutifs de l'infraction – L'état du droit

Point n° 2 / P.50
Protection fonctionnelle

Point n° 3 / P.53
Prévention du harcèlement sexuel

Point n° 4 / P.57
Responsabilité de l'employeur

Point n° 5 / P.58
Recours des victimes

POINT N° 1 / *Éléments constitutifs de l'infraction - L'état du droit*

La prohibition du harcèlement moral et du harcèlement sexuel a été prévue dans le statut général de la fonction publique en même temps que dans le code pénal et le code du travail : dès 1992 pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, et à partir de 2002 s'agissant du harcèlement moral (la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 a inséré le harcèlement sexuel dans le droit positif, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 le harcèlement moral).

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 publiée au Journal officiel du 7 août 2012 redéfinit le harcèlement sexuel dans le Code du travail et le Code pénal et modifie l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cette loi relative au harcèlement sexuel a été adoptée à la suite de la décision du Conseil constitutionnel n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, par laquelle celui-ci avait déclaré contraire à la Constitution l'article 222-33 du code pénal relatif à la définition et à la sanction du harcèlement sexuel.

Ce texte rétablit le délit de harcèlement sexuel, clarifie sa définition, aggrave et harmonise les sanctions et renforce la prévention du harcèlement dans le monde professionnel. Par ailleurs, la loi pénale du 6 août 2012 condamne toutes les formes de harcèlement et confirme l'obligation de l'employeur de protéger également ses travailleurs contre les persécutions résultant du harcèlement moral. Dans ce cadre, elle procède à une aggravation de la sanction du harcèlement moral.

La loi du 6 août 2012 précitée rétablit dans le statut général de la fonction publique l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 du code pénal. Au-delà de la définition plus précise que par le passé du délit de harcèlement sexuel, le Parlement a tiré toutes les conséquences du rétablissement de la législation réprimant ce délit.

Ainsi, deux types de harcèlement sexuel à l'encontre d'un fonctionnaire doivent être distingués :

- celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement :
 - des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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,

- celui qui résulte de la commission d'un seul acte :
 - toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel peut se voir infliger une sanction disciplinaire mais est également passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

La loi a ainsi augmenté, en les harmonisant, les peines applicables en cas d'agissements de harcèlements sexuel et moral, désormais tous deux passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes, dont le fait d'abuser de l'autorité que l'on détient.

Par ailleurs, conformément aux exigences communautaires (directives 2000/43 du 29 juin 2000, 2000/78 du 27 novembre 2000, 2002/73 du 23 septembre 2002, 2004/113 du 13 décembre 2004 et 2006/54 du 5 juillet 2006), la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, a prévu l'inclusion de ces deux types de harcèlement dans le champ des discriminations.

En pratique, cette inclusion a eu pour effet de donner à la Halde (puis aujourd'hui au Défenseur des droits) compétence en matière de harcèlement, ainsi que de prévoir un régime dit d'aménagement de la preuve plus favorable à la victime : en cas de discrimination, celle-ci présente au juge des éléments de nature à établir une présomption de discrimination, à charge pour le défendeur de prouver l'absence de celle-ci.

Cette particularité procédurale est particulièrement importante car elle déroge au droit commun pour lequel il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de ses prétentions (article 9 du code de procédure civile).

Enfin, l'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice causé.

L'une des nouveautés de la loi du 6 août 2012 est de sanctionner les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel, qu'elles aient ou non lieu dans le cadre des relations de travail.

Sont par exemple sanctionnés par la loi :

- le refus de fourniture d'un bien ou d'un service, comme par exemple la location d'un logement ou l'entrée dans un lieu public (discothèque, etc.),
- le refus d'embauche, la sanction ou le licenciement d'une personne.

Dans le cadre des relations de travail, est posé le principe de l'interdiction et de la sanction des discriminations faites à l'encontre d'agents victimes ou témoins de harcèlement sexuel, mais aussi à l'ensemble des personnes en formation ou en stage.

Enfin, l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se pratique l'embauche.

La loi s'applique à tous les agents publics (fonctionnaires, stagiaires et non titulaires) ainsi qu'à tous les salariés du secteur privé.

POINT N° 2 / *Protection fonctionnelle*

Dans la fonction publique territoriale, un agent victime de harcèlement sexuel doit demander par écrit à l'autorité territoriale le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Celle-ci est un droit pour tous les agents publics tendant à ce que l'administration les protège contre les menaces, violences, pressions à caractère sexuel dont ils pourraient être victimes dans leurs fonctions, à prendre en charge leurs frais de procédure ou, le cas échéant, le préjudice qui en résulte :

- l'agent harceleur peut également bénéficier de la protection fonctionnelle notamment au titre de la diffamation à son encontre,
- le refus de l'administration d'accorder la protection doit être rendu de manière explicite et motivée, et comporter la mention des voies et délais de recours,
- la responsabilité de l'administration peut être engagée tant au plan administratif que pénal.

Selon Emilie Marcovici, maître de conférences à l'Université Lyon III, « le principal particularisme de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique réside dans le fait qu'elle est garantie par la protection fonctionnelle et implique les deux ordres de juridictions : administrative et judiciaire ». « Les agents publics sont soumis à des devoirs propres à leur mission de service public, ainsi qu'à une déontologie spécifique qui prohibe tout comportement de nature à discréditer l'administration. En vertu de cette mission spécifique, ces agents bénéficient théoriquement, en application du statut, d'une protection fonctionnelle qui s'avère être, en pratique, souvent inefficace » les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique – AJFP n°4 – Juillet 2011).

La protection allouée aux agents victimes recouvre plusieurs aspects :

- Une obligation de prévention : lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre de la jurisprudence peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions (Rép. min. n°13166, JO Sénat 28 juillet 2011 p.1989).

L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (CE, 21 novembre 1980, n° 21 162 ; Rép. min. n°3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350).

- **Une obligation d'assistance** : cette assistance est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures judiciaires entreprises, notamment devant les juridictions pénales.
- **Une obligation de réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (CE, 18 mars 1994, Rimasson, n°92410). Ce principe a pour prolongement l'obligation faite à l'administration d'indemniser l'agent lorsque l'auteur des attaques ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.

Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice. Cette évaluation s'opère sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal (CE, 17 décembre 2004, Barrucq, n°265165).

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement. La jurisprudence reconnaît notamment la réparation des préjudices matériels et moraux (CE, Sect. 28 mars 1969, Jannès, n°73250 ; CE, 21 décembre 1994, Mme Laplace n°140066, CE, 8 décembre 2004, req. n°265166 et 265167, CAA Paris, 30 avril 2013, n°10PA03867) ou corporels.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés (CE, 14 février 1975, Sieur Teitgen, n° 87730) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service.

Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent (CE, 17 mai 1995, n° 141635).

- **La suspension** : elle consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant (CE, 11 juin 1997, n° 142167). Il s'agit d'une mesure conservatoire (CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641), par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire (CE, 23 décembre 1974, n° 93733). La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause. Une telle mesure, à laquelle l'agent doit se conformer, n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service.
- **Les sanctions disciplinaires** : outre les sanctions civiles ou pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ayant commis des actes de harcèlement sexuel ou moral (cf. articles 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée). Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel ou à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Il convient de rappeler que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

POINT N° 3 / **Prévention du harcèlement sexuel**

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel.

Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

Par ailleurs, la logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. En effet, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique pose une obligation générale, en disposant que : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Le statut général de la fonction publique prévoit un certain nombre de dispositions en matière de prévention, que cela relève de principes généraux liés aux obligations déontologiques ou de domaines plus identifiés, tels que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, pour lesquels un principe général de prévention pèse sur l'employeur public.

On peut citer :

- les obligations déontologiques des agents publics. L'agent public, auteur du harcèlement, contrevient donc à ses obligations en adoptant un comportement répréhensible, contraire à sa mission et indigne de ses fonctions.
- l'obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux.

- la sensibilisation des agents, des managers et des représentants des organisations professionnelles,
- les politiques de formation à la prévention,
- les compétences et l'action des nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lesquels contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Le CHSCT peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel »,
- l'adaptation du règlement intérieur et du document unique,
- la mobilisation des services de médecine préventive (médecins, infirmiers, psychologues du travail, assistantes sociales...) ainsi que des assistants de prévention ou des conseillers de prévention,
- la mise en place de dispositifs d'alerte et gestion des situations de harcèlement sexuel,
- L'exercice du droit de retrait : le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause. De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service), ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.

Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur. Ce droit de retrait peut être utilisé dans ces conditions pour une situation de harcèlement sexuel, sous le contrôle du juge administratif. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

L'affichage des dispositions concernées : l'article L. 1153-5 du code du travail indique désormais que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. » L'affichage sur les lieux de travail, des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, concernant le harcèlement moral, est aussi indispensable, conformément à l'article L. 1152-4 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1151-1 du code du travail, cette nouvelle mesure concerne uniquement les employeurs privés et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé. Les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral prévues par le titre V du livre 1^{er} ne sont pas applicables aux administrations.

Cependant, si la nouvelle mesure relative à l'affichage dans les lieux de travail de l'article 222-33-2 du code pénal, consacrée à la répression du harcèlement, ne constitue pas une obligation pour l'employeur public, celui-ci peut tout à fait la mettre en œuvre dans le cadre de sa démarche de prévention. En effet, les employeurs publics sont incités à prendre toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

Plus globalement, peut également être mentionnée la politique en faveur de la santé et de la sécurité au travail et l'accord conclu le 20 novembre 2009 par sept des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique et trois employeurs publics (AMF, ADF, ARF), qui inclut dans la prévention des risques psycho-sociaux la question du harcèlement.

Contacts externes

Les numéros d'urgence :

- **Le 17** : numéro qui vous permet de joindre la police et la gendarmerie.
- **Le 112** : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'Union européenne.
- **Le 15** : numéro spécifique aux urgences médicales, qui vous permet de joindre 24h/24 le service d'aide médicale urgente (SAMU).
- **Le 18** : numéro qui vous permet de joindre les pompiers.
- **Le 114** : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins d'une situation d'urgence, de solliciter l'intervention des services de secours (en remplacement des 15, 17, 18).

Ces cinq numéros d'urgence sont gratuits et peuvent être composés à partir d'un téléphone fixe ou portable, même bloqué ou sans crédit.

Les numéros d'écoute, d'information et d'orientation :

- **Le 39 19 : Violences Femmes Info**

C'est un numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Il permet d'assurer une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Il est anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au samedi de 9h à 22h. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

- **Le 08 Victimes : 08 842 846 37**

Ce numéro « porte d'entrée » est destiné à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi. Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 Victimes 7 jour/7 de 9h à 21h. Ce numéro est non surtaxé. Le 08 Victimes est un service de l'Institut National d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM), fédération de 150 associations présentes dans toute la France.

Les associations nationales :

- www.avft.org : AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)
- www.infofemmes.com : CNIDFF - Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

Les associations locales :

- Annuaire en ligne : (<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>)

Le Ministère des droits des femmes :

- <http://femmes.gouv.fr>
- <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>

POINT N° 4 / *Responsabilité de l'employeur*

Les administrations doivent prévenir les situations de harcèlement.

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) et, sauf dispositions spécifiques, à leurs mesures de transposition inscrites en droit français dans la quatrième partie du code du travail.

Qu'il s'agisse d'appliquer le droit fondé sur l'article L. 4111-1 du code du travail, comme dans la fonction publique hospitalière, ou les dispositions spécifiques relatives à l'hygiène et la sécurité dans les deux autres versants de la fonction publique, l'administration veille au respect de la réglementation du code du travail relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, chaque versant de la fonction publique applique des dispositions spécifiques d'adaptation du code du travail concernant notamment les responsabilités en matière de santé et de sécurité, les instances de concertation ou encore la médecine du travail ou de prévention.

Le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation de son préjudice.

POINT N° 5 / *Recours des victimes*

Engagement d'un procès devant le juge civil ou administratif

Si la victime est un agent public, elle peut saisir le tribunal administratif afin de faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Il appartient ensuite à la personne accusée et/ou à l'administration concernée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Engagement d'un procès devant le juge pénal

La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans, puis se constituer partie civile.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Attention : quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement sexuel avec une discrimination ou un harcèlement moral, il faut le mentionner explicitement.

Fiche pratique n° 6

LA CONCILIATION ENTRE TEMPS PROFESSIONNEL ET VIE PERSONNELLE

Synthèse

L'organisation du travail au sein de la fonction publique territoriale a connu des changements importants (apparition des nouvelles technologies et du télétravail, mise en œuvre des 35 heures, augmentation du taux d'activité des femmes...).

Concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale est désormais devenu un enjeu de société. Horaires variables, aménagements d'horaires individualisés, compte épargne temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail.

Les collectivités et établissements cherchent aujourd'hui à offrir, d'une part, à leurs usagers des horaires d'ouverture de services toujours plus souples et d'autre part, à leurs fonctionnaires des conditions pour mieux satisfaire les besoins de leur vie personnelle ou familiale. La possibilité de choisir un horaire de travail différent appelé aussi horaire libre, à la carte, individualisé ou encore aménagé est vite apparue comme une solution intéressante. Il est vrai que ses avantages sont nombreux : cela permet aux employeurs d'assurer un service plus satisfaisant encore, d'attirer, de conserver à leur emploi des agents motivés.

Néanmoins, il peut parfois être difficile pour un agent public, en raison des nécessités de service et de ses responsabilités, de s'absenter et, notamment, de prendre des congés ou des jours de RTT.

Par l'intermédiaire des comités techniques, les centres de gestion sont acteurs de la problématique de l'organisation des conditions de travail au sein des collectivités et établissements et apparaissent logiquement comme un appui technique pertinent en matière de diagnostic, de proposition d'outils adaptés et de mesure des décisions prises.

L'ensemble de ces actions devra contribuer à ce que l'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle devienne l'un des facteurs déterminants de la progression de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.61

Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic sur les conditions de travail

Point n° 2 / P.62

Accompagner les collectivités à mieux organiser les temps de travail des agents : la Charte du temps

Point n° 3 / P.64

Proposer des mesures d'amélioration et préconisations d'actions

POINT N° 1 / *Accompagner les collectivités à l'établissement d'un diagnostic sur les conditions de travail*

Pour atteindre l'objectif visant à mieux concilier temps professionnel et temps personnel, certaines actions préalables peuvent être mises en œuvre telles que la réalisation d'études diverses au niveau départemental sur les conditions de travail qui seront ensuite mises à disposition des collectivités (télétravail, remplacement des agents dans les collectivités,...).

La piste du télétravail, encore très peu développé, pourra être étudiée comme un des outils possibles permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle/privée.

Dans un premier temps, le centre de gestion peut :

- Clarifier les enjeux du télétravail :
 - pour les collectivités,
 - pour les agents.

- Déterminer les conditions de mise en œuvre (rédaction de protocole d'accord) :
 - Détermination du cadre, du périmètre, des conditions, des « règles du jeu », des critères d'éligibilité des agents, de façon à construire les points de repère organisationnels et managériaux.

- Dresser un bilan régulier des évolutions en la matière :
 - Analyser l'adéquation entre les rythmes de travail et les besoins des collectivités, définition éventuelle de conditions d'extension.

L'objectif est, dans un second temps, d'être en mesure d'apporter l'aide technique nécessaire à la mise en place de ce dispositif.

La mise en œuvre de ces actions peut être réalisée par l'intermédiaire de la création de « commissions égalité » chargées de prendre en charge tout ou partie des thèmes liés à l'égalité, avec des moyens pour travailler et agir, pouvant déboucher sur les analyses d'enquêtes, campagnes d'information, nouvelles propositions d'actions et de mesures adaptées aux contraintes locales, et détermination de plans d'action.

POINT N° 2 / *Accompagner les collectivités pour mieux organiser les temps de travail des agents : la Charte du temps*

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée.

Tendre vers l'égalité homme/femme c'est également accompagner les collectivités à mieux organiser les temps de travail des agents, notamment par la mise en place de Chartes du temps qui permettront de déterminer et d'agir sur les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des personnels.

Seront particulièrement visés :

- les plages d'ouverture au public,
- la détermination d'un ou plusieurs cycles de travail,
- l'instauration d'horaires variables,
- l'annualisation du temps de travail,
- la programmation, la durée et les horaires de réunion.

Une charte du temps « type » pour les collectivités de - de 50 agents peut être élaborée par des centres de gestion par l'intermédiaire d'une démarche participative consistant en la mise en place d'un groupe de travail au niveau des CDG pour travailler sur cette question : état des lieux/concertation/propositions. Un modèle est d'ores-et-déjà à disposition sur la base de la charte mise en place par le CDG 47 au 1^{er} janvier 2015.

Afin d'alimenter le dialogue social, le Centre de Gestion peut veiller au suivi de la mise en oeuvre effective de ce document en associant les partenaires sociaux. Un observatoire de suivi de la charte pourra être institué et examinera attentivement, au moins annuellement, les modalités d'application. Il proposera, le cas échéant, des adaptations utiles et nécessaires. Les éventuelles difficultés d'application pourront faire l'objet d'un travail particulier...

La charte du temps « type » pourra être transmise au Comité Technique pour avis et ainsi, favoriser la concertation et alimenter le dialogue social.

Pourront également être communiqués aux instances :

- les données chiffrées,
- les études,
- les comparatifs Départementaux, Régionaux, Nationaux.

POINT N° 3 / ***Proposer des mesures d'amélioration et préconisations d'actions***

L'ensemble des mesures ayant pu être mises en œuvre à titre expérimental ou non peut faire l'objet d'un accompagnement par le centre de gestion auprès des collectivités en leur proposant des mesures d'amélioration ou préconisations d'actions adaptées.

Si un intérêt manifeste pour le télétravail a été relevé, il conviendra d'évaluer et d'envisager de pérenniser la démarche.

L'ensemble des mesures ayant pu être prises en matière de charte du temps pourront également faire l'objet de bilans et d'éventuelles adaptations.

Le centre de gestion peut également proposer un accompagnement à l'analyse des évolutions dans le temps des mesures.

Cette phase peut également être l'occasion de mener une réflexion sur l'organisation des collectivités en lien avec leur stratégie à moyen terme.

Fiche pratique n° 7

LE RECRUTEMENT DANS LE CADRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Synthèse

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche.

Par leurs missions obligatoires (organisation des concours et gestion de la bourse de l'emploi), les centres de gestion sont en partie garants de la qualité des recrutements effectués par les collectivités territoriales et les établissements publics.

Ils peuvent, par ailleurs, intervenir à leurs côtés au cours de la phase de recrutement proprement dite.

Si la loi du 12 mars 2012, dans son volet égalité professionnelle, prévoit de nouvelles obligations en matière d'organisation des concours, le protocole du 8 mars 2013 propose des mesures tendant à la promotion de l'égalité, qui touchent aux concours mais aussi à la publicité des emplois vacants et aux opérations de recrutement.

Les centres de gestion peuvent donc s'impliquer pour permettre aux collectivités de procéder à des recrutements exemplaires en la matière.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.67

Organiser des concours dans le respect de l'égalité

Femmes/Hommes

Point n° 2 / P.68

Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emploi

Point n° 3 / P.69

Accompagner les collectivités dans leurs processus de recrutement

POINT N° 1 / Organiser des concours dans le respect de l'égalité Femmes / Hommes

La loi du 12 mars 2012 prévoit qu'à partir du 1er janvier 2015, chaque jury devra respecter une représentation minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

A cette obligation, le protocole vient ajouter différentes dispositions :

- l'alternance Femme/Homme pour la présidence de ces jurys,
- la possibilité pour les collectivités de s'assurer du caractère non discriminatoire au travers des rapports des jurys,
- la publication de statistiques sexuées relatives au déroulement des concours (statistiques qui devront également être élaborées pour les concours internes et les examens professionnels),
- la communication des rapports de jury auprès des employeurs territoriaux,
- l'obligation, pour les centres de gestion, de veiller à ce que les membres de jury soient en mesure de rendre compte de leur évaluation,
- la mise en place de formations relatives à l'égalité Femmes/Hommes à l'attention des membres de jury et des CAP.

Pour accompagner ces changements, il peut être utile :

- d'élaborer une trame de « guide du membre de jury » reprenant l'ensemble des obligations, notamment celles liées à la non-discrimination, qui serait à disposition de l'ensemble des centres de gestion et qui servirait de base aux formations envisagées,
- de lister les informations à reprendre dans les statistiques sexuées et modifier, le cas échéant, les logiciels « concours » pour leur permettre d'extraire les statistiques sexuées,
- d'établir des statistiques nationales par la remontée des informations des centres de gestion vers l'ANDCDG.

POINT N° 2 / *Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois*

De par leur expertise en ressources humaines, et notamment en traitement des fiches de poste et en connaissance des métiers territoriaux, les centres de gestion sont à même de venir en appui des collectivités et établissements tout au long des recrutements, pour leur permettre d'être exemplaires en matière d'égalité Femmes/Hommes.

En matière de Bourse de l'Emploi, ils peuvent s'assurer :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique,
- de la féminisation et masculinisation des noms de métiers,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- que les annonces et offres d'emplois insérées sur leurs sites Bourses de l'Emploi favorisent les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes (et inversement),
- que les progiciels Bourses de l'Emploi soient mis à jour pour permettre que les annonces publiées respectent les principes ci-dessus.

Par ailleurs, un référentiel de la féminisation/masculinisation pourrait être élaboré, en vue de permettre aux collectivités de rédiger leurs déclarations et offres dans le respect de l'égalité.

POINT N° 3 / *Accompagner les collectivités dans les processus de recrutement*

Un certain nombre de centres de gestion ont mis en place un service d'aide au recrutement. Les autres sont régulièrement saisis de demandes ponctuelles des collectivités pour les assister.

Dans le cadre de ces accompagnements, les centres de gestion peuvent sensibiliser les employeurs à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et citant quelques bonnes pratiques.

Les centres de gestion peuvent s'assurer également :

- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus),
- que des fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- qu'un compte-rendu complet du recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

Les centres de gestion peuvent essayer, dans la mesure du possible, de tendre vers une composition paritaire (femmes-hommes) des comités/commissions de sélection qui mènent les entretiens.

Par ailleurs, dans leur prestation d'accompagnement des collectivités dans le recrutement de travailleurs de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...) ou de travailleurs reconnus handicapés, les centres de gestion peuvent également promouvoir l'égalité et la mixité des métiers via différents supports : création et mise à jour de plaquettes, réseaux des apprentis, des tuteurs, témoignages, guides, etc...

Des modèles types de fiches de poste, fiches d'évaluation individuelles et de comptes-rendus de recrutement pourraient être mis à disposition des collectivités.

Fiche pratique n° 8

LES MODES DE COMMUNICATION POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Synthèse

L'égalité professionnelle femmes-hommes constitue un enjeu majeur pour la Fonction Publique Territoriale, non seulement pour les femmes mais également pour les hommes.

Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers.

Dans cette nécessaire mutation, une communication active doit être menée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister.

Pour cela, les employeurs doivent conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés.

Les collectivités doivent mettre en place une communication engagée et engageante.

Bien entendu, les centres de gestion peuvent s'impliquer, accompagner les collectivités dans cette évolution et être exemplaires en la matière. Afficher la parité est une des meilleures façons de la promouvoir et de la porter.

Sommaire de la fiche

Point n° 1 / P.72
Mieux communiquer via les supports de communication et outils RH

Point n° 2 / P.74
Mieux informer et former les agents de la collectivité

Point n° 3 / P.76
Mettre en place dans les collectivités une fonction dédiée à l'égalité professionnelle

POINT N° 1 / *Mieux communiquer* *via les supports de communication et outils RH*

Pour une collectivité, s'interroger sur sa communication est un point de départ nécessaire. Il peut être envisagé, en effet, de réaliser un diagnostic sur les stéréotypes du genre que l'on peut véhiculer au sein de la collectivité dans sa communication interne et externe.

Cet état des lieux doit permettre une prise de conscience de la part des agents et d'apporter une attention particulière aux supports de communication et outils RH utilisés dans la collectivité.

Les supports de communication

D'une part, il s'agit d'ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes : espace dédié sur l'intranet, communication sur des pratiques exemplaires via un journal interne, ...

Il est suggéré également de veiller à féminiser ou masculiniser tous les documents produits par la Direction des Ressources Humaines.

D'autre part, dans les supports de communication externe type bulletin d'informations, il convient d'être vigilant notamment sur les illustrations et photos et afficher une représentation équilibrée des femmes et des hommes par exemple.

Enfin, une communication appropriée passe également par une communication menée par les employeurs publics s'attachant à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers plus généralement "réservés" aux femmes.

Le centre de gestion, dans son rôle de promotion de la Fonction Publique Territoriale (FPT), peut venir en appui des collectivités en élaborant des supports de communication tels que plaquettes d'information, témoignages, films sur la mixité des métiers...

Par ailleurs, le centre de gestion, dans ses actions de promotion des métiers territoriaux, peut informer le plus grand nombre de personnes de la mixité des métiers de la FPT en organisant des séances d'informations dans les établissements d'enseignement et de formation (écoles spécialisées, CFA...).

Les outils RH de la collectivité

Les fiches de poste, offres d'emplois, avis de recrutement... doivent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à l'ensemble des emplois.

Une attention particulière doit être portée aux intitulés comme au descriptif des fonctions ou des compétences qui s'y attachent afin que les recrutements, notamment, puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes.

Il s'agit par exemple d'indiquer systématiquement (F/H), de ne pas laisser supposer le genre (infirmier/infirmière) et d'objectiver les compétences requises et les conditions de fonctions.

Ainsi, les expressions "nombreux déplacements" et "grande disponibilité" doivent dans la mesure du possible être précisées.

Par ailleurs, les plans de formation élaborés dans les collectivités pourraient intégrer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle.

Les actions événementielles

Afin de donner plus de visibilité à la promotion de l'égalité, des journées thématiques, des conférences, des séminaires, des ateliers pourraient être organisés par les collectivités de taille importante.

Les centres de gestion pourraient organiser ce type de manifestations afin de sensibiliser l'ensemble des collectivités et ancrer cette thématique au cœur des politiques de ressources humaines, que ce soit à l'échelle départementale ou régionale (exemple : Conférences Régionales pour l'Emploi déjà organisées sur ce thème en Aquitaine et dans le Nord).

POINT N° 2 / ***Mieux informer et former les agents de la collectivité***

L'objectif recherché est de mieux informer pour influencer sur les comportements.

Mieux informer les agents de la collectivité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourrait faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de la formation initiale.

De plus, les collectivités pourraient s'engager sur des actions de communication qui informent les agents de leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre et les conséquences.

A titre d'exemple, une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités pratiques pourrait être réalisée. Ce congé reste insuffisamment connu des pères et futurs pères. Son utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre les hommes et les femmes.

A contrario, les agents ne sont pas suffisamment informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, positions d'activité ou temps partiel sur leur carrière à plus long terme et leurs droits à pension. Il s'agit de les informer afin qu'ils aient une parfaite connaissance des conséquences de ce type de décisions sur leur carrière et, à terme, sur le montant de leur pension.

Il s'agit également de les sensibiliser sur les stéréotypes de genre et les atouts de la mixité.

Le livret d'accueil remis à chaque agent lors de son arrivée dans une collectivité pourrait contenir par exemple ce type d'informations.

Mieux former les responsables RH et cadres de la collectivité

Afin que la politique en faveur de l'égalité professionnelle produise des effets, les responsables/directeurs/trices de ressources humaines doivent être évidemment impliqués puisque intervenant à chaque étape de la gestion des carrières des agents.

Ceux-ci doivent être en mesure de corriger les facteurs discriminants. Toutefois, l'ensemble des acteurs et cadres de la collectivité doivent être impliqués car également concernés.

En effet, les représentations sexuées des métiers et des postes sont susceptibles de générer souvent de manière inconsciente des phénomènes de discrimination.

Ainsi, diverses actions à destination des encadrants pourraient être envisagées au sein d'une collectivité telles que :

- proposer des formations sur la lutte contre les discriminations,
- élaborer un guide du recruteur destiné à tout encadrant amené à recruter du personnel. Ce guide pourrait prodiguer des recommandations et conseils sur la conduite des entretiens de recrutement et d'évaluation des candidats,
- constituer des équipes de recrutement mixtes...

POINT N° 3 / *Mettre en place dans les collectivités une fonction dédiée à l'égalité professionnelle*

Il s'agit de doter la collectivité d'un interlocuteur dédié garantissant la mise en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces "délégués/référents" de l'égalité professionnelle constitueront un réseau capable d'impulser, de suivre la mise en place des objectifs en la matière.

Ils assureront une veille constante sur le sujet, pourront être force de propositions et faire ainsi progresser les comportements en matière d'égalité professionnelle.

Sur ce point, les centres de gestion peuvent se positionner en appui technique, pour animer et faire vivre au niveau départemental un réseau des référents de l'égalité professionnelle.

Fiche pratique n° 9

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES CONTACTS UTILES

Synthèse

- Le site internet du Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes : <http://femmes.gouv.fr/>

Les délégations régionales au droit des femmes (contact auprès de la Préfecture de Région)

- Le site internet du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

- Pour l'égalité professionnelle :

<http://femmes.gouv.fr/site-ega-pro-femmes-gouv-fr/>

Ce site a été rénové et actualisé à la suite de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il contient des outils et des exemples de bonnes pratiques pour aider à l'élaboration d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites-3/article/remise-du-rapport-stereotypes-a>

Un rapport pour lutter contre les stéréotypes

<http://www.charte-diversite.com/fiche-outil.php?id=156>

Le site de la Charte de la diversité

<http://www.anact.fr/>

- Pour lutter contre les violences faites aux femmes :

<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>

<http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>

Les associations spécialisées contre les violences :

Fédération nationale solidarité femmes
www.solidaritefemmes.org

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles
www.infofemmes.com

Mouvement français pour le planning familial
www.planning-familial.org

Collectif féministe contre le viol
www.cfcv.asso.fr

Femmes solidaires
<http://www.femmes-solidaires.org>

Fiche pratique n° 10

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA DÉMARCHE PROJET

1. Afficher son engagement à lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle.

2. Sensibiliser :

- informer le personnel sur cet engagement,
- diffuser une information claire et actualisée sur la réglementation en matière de lutte contre les discriminations et les obligations en matière d'égalité professionnelle,
- prévenir les discriminations et promouvoir une culture en faveur de l'égalité professionnelle,
- promouvoir les enjeux et les bénéfices d'une gestion des RH visant l'égalité professionnelle.

Des pistes de sensibilisation à explorer : par l'art, notamment le théâtre (mises en situation), supports papier, réunions d'information, via intranet, par un cycle de formation des managers, par un quizz puis une réunion de débriefing...

3. S'appuyer sur un diagnostic « partageable » pour éviter le syndrome du changement par décret : constituer un comité de pilotage ou groupe de travail composé de professionnels aux compétences pluridisciplinaires qui va constituer un cahier des charges des données à analyser. L'objectif étant de réaliser un état des lieux chiffré de la situation comparée entre les hommes et les femmes, mesurer les écarts, les interpréter, identifier des axes d'amélioration.

4. Définir la cible de la démarche et intégrer les logiques d'acteurs pour éviter une anticipation insuffisante des blocages et résistances au changement.

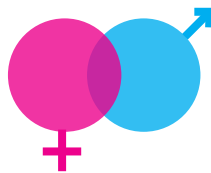
5. Définir un plan d'action en respectant une progressivité adaptée pour éviter le « plaquage d'outils » de « solutions à tous les problèmes » - travailler aux projets RH dans « une logique gagnant-gagnant » en s'appuyant sur des expériences pilotes si possible partagées et impliquer fortement l'encadrement intermédiaire qui va porter le projet.

6. « **Dégeler le terrain** », communiquer auprès des agents, souligner le besoin de changement en s'appuyant sur le diagnostic partagé – afficher le non négociable et les exigences de l'environnement.

7. **Créer un lieu d'échange sur les projets** (organisation d'ateliers par exemple) et tirer les conséquences en termes de contributions : phase de mouvement / construction.

8. **Déployer les dispositifs, généraliser, évaluer et communiquer sur la plus-value du dispositif.**

Conseil : veiller à adopter une démarche globale et à assurer une continuité dans les actions.



FICHES *actions*

Axe n° 1

ENGAGER UNE DÉMARCHE VOLONTARISTE S'AGISSANT DE LA PLACE DES FEMMES DANS LA GESTION ET DANS LA VIE LOCALE

FICHE ACTION N° 1 / ***Positionner la collectivité en matière d'égalité professionnelle***

Objectifs poursuivis

- S'emparer de la thématique Egalité professionnelle et l'intégrer à la Gestion des Ressources Humaines.
- Respecter les obligations et mettre en place des politiques volontaristes en faveur de l'égalité professionnelle.
- Créer une culture commune et améliorer l'organisation de la collectivité.

Mesures

- Engager et déployer une démarche de sensibilisation de l'ensemble des élus et des agents de la collectivité.
- Participer à la constitution d'un réseau de référents RH « Egalité professionnelle ».
- Concevoir une boîte à outils RH et managériale.
- Recenser et promouvoir les expériences des services.

FICHE ACTION N° 2 / ***Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale***

Objectifs poursuivis

- Positionner la collectivité à l'avant-garde des employeurs publics territoriaux (moins de 200 signataires à ce jour).
- S'inscrire dans la démarche cadrée par ailleurs par la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.
- Prendre publiquement position sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer un réseau européen d'échanges et de retours d'expériences.

Mesures

- Mettre en œuvre les engagements définis dans la Charte.
- Rédiger un plan d'action pour l'égalité fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.
- Fixer une feuille de route et des objectifs précis inscrits dans le temps.
- Collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire.

FICHE ACTION N° 3 / *S'engager dans une démarche de diagnostic*

Objectifs poursuivis

- Recourir à l'auto-évaluation.
- Valoriser les actions innovantes mises en place par la collectivité en faveur de l'égalité des sexes.

Mesures

- Connaître et valoriser le questionnaire DOVALE (Document de Valorisation des Actions Locales) élaboré par l'Observatoire de la Parité.
- Adapter la forme de ce questionnaire au contexte territorial.
- Etablir le diagnostic de la collectivité.

FICHE ACTION N° 4 / ***S'engager dans des démarches de certification***

Objectifs poursuivis

- Faire évaluer et valider par un organisme extérieur reconnu l'application des règles internes.
- Valoriser et faire connaître l'engagement de la collectivité.
- S'engager dans une démarche d'amélioration continue.

Mesures

- Prendre connaissance des différentes démarches de certification Label Égalité professionnelle (AFNOR)
 - Label Diversité (AFNOR)
- Préparer et cadrer la démarche de certification.
- Engager la démarche en mode projet.
- Accompagner l'audit de certification.
- Mettre en place les outils d'évaluation des actions mises en œuvre dans une logique d'amélioration continue.

Axe n° 2

POSITIONNER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FICHE ACTION N° 1 / *Mettre en place un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes*

Objectifs poursuivis

- Etablir un diagnostic et rassembler des données objectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Respecter les obligations réglementaires et mesurer les évolutions dans le temps.
- Présenter les données aux CT locaux et au CT mutualisé auprès du CDG pour alimenter et favoriser le dialogue social.

Mesures

- Mettre à la disposition/utiliser des outils de collecte et de présentation spécifiques, conformes aux indicateurs du bilan social.
- Collecter, agréger et analyser les données au niveau départemental, régional et national (CDG).
- Elaborer des fiches « Repères » par type de collectivité et par strate démographique (CDG).

- Réaliser à l'échelle départementale une cartographie sexuée des métiers (afin de mettre en évidence des points communs entre les métiers et favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués) (CDG)

FICHE ACTION N° 2 / *Elaborer un rapport dédié sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités de plus de 20 000 habitants*

Objectifs poursuivis

- Respecter une obligation d'information des élus sur la situation en matière d'égalité des sexes dans les collectivités concernées (communes de plus de 20 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, départements, régions).

Mesures

- Informer les collectivités concernées de cette nouvelle obligation et de sa formalisation : « préalablement aux débats sur le projet de budget, l'exécutif doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».
 - Ce rapport reprend les données RH présentées en Comité technique (Rapport de Situation Comparée – RSC - relatif notamment aux rémunérations et parcours professionnels, à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement).
 - Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité.

- Il présente notamment le suivi de la clause de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics et peut comporter également une analyse économique de la situation économique et sociale en matières d'inégalités entre les femmes et les hommes à partir d'un diagnostic fondé sur ses compétences et ses politiques.

- Loi n° 2014-873 du 04 août 2014
et nouvel article L.2311-1-2 du CGCT
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 et nouveaux articles
D.2311-16, D.3311-9, D.4311-7, D.71-110-3 et D.72-100-3
du CGCT

- Mettre à la disposition des collectivités des outils de collecte et de présentation spécifiques, conformes au décret publié en juin 2015.

Période de mise en œuvre

Dispositions s'appliquant aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016.

FICHE ACTION N° 3 / ***Mettre en place un plan d'actions égalité professionnelle***

Objectifs poursuivis

- Définir des objectifs et un mode opératoire.
- Assurer un suivi de la mise en œuvre des actions et de leurs impacts RH.
- Alimenter et animer le dialogue social.

Mesures

- Mettre à disposition/utiliser des modèles de recensement avec indicateurs, des trames de plan, des outils de présentation, des ressources documentaires et des contacts spécialisés.
- Accompagner ces démarches via le réseau de référents Egalité professionnelle des CDG/collectivités.
- Soumettre cette feuille de route aux Comités Techniques.
- Mettre en avant les bonnes pratiques.

FICHE ACTION N° 4 / *Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances locales du dialogue social*

Objectifs poursuivis

- Tendre vers une représentation femmes/hommes équilibrée dans les instances locales du dialogue social.
- Favoriser l'émergence d'une culture sociale et RH de l'égalité.
- Alimenter et animer le dialogue social.

Mesures

- Sensibiliser les organisations syndicales des territoires concernés en amont et en aval des élections professionnelles du 04 décembre 2014.
- Former les membres des instances paritaires (représentants des autorités territoriales et des agents).
- Associer les représentants des organisations professionnelles aux actions engagées par les CDG et les collectivités en matière de communication et de mise en œuvre.

Axe n° 3

LA SUPPRESSION DES INÉGALITÉS SALARIALES ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

FICHE ACTION N° 1 / *Mener des recrutements exemplaires*

Objectifs poursuivis

- Mobiliser et qualifier les actions des CDG (prestations d'aide au recrutement, expertise RH, procédures réglementaires) et des collectivités.
- Effectuer des recrutements exemplaires en objectivant la procédure de recrutement.

Mesures

Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste.

- Dans la publicité des avis de recrutement/fiches de poste :
 - ne faire aucune référence à un genre spécifique,
 - ajouter automatiquement la spécification H/F,
 - féminiser ou masculiniser les noms de métiers,
 - veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.
- Dans la phase de sélection des candidats :
 - Utiliser une grille de lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV,

- Favoriser la mixité des jurys de recrutement (tendre vers une composition paritaire),
 - Sensibiliser les différents acteurs du recrutement et les élus à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et faisant mention des bonnes pratiques,
 - Recevoir en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales (a minima dans la même proportion que les candidatures reçues),
 - Mettre en place pour les entretiens de sélection des grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs de sélection,
 - Elaborer systématiquement des fiches d'évaluation individuelles des candidats lors des entretiens (traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidat(e)s),
 - Elaborer un compte-rendu complet du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu,
 - Motiver les décisions de rejet des candidatures.
- Dans l'action des CDG :
 - Respecter dans les jurys de concours une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013),
 - Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité des métiers (supports, réseaux, évènementiel).

FICHE ACTION N° 2 / *Mettre en place des outils de GRH novateurs*

Objectifs poursuivis

- Mobiliser et qualifier les actions des CDG en la matière (vie paritaire, expertise RH, procédures réglementaires).
- Permettre aux collectivités de mettre en œuvre une politique RH exemplaire.

Mesures

Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste.

- Dans la rédaction des fiches de poste :
 - ne faire aucune référence à un genre spécifique,
 - féminiser ou masculiniser les noms de métiers,
 - veiller à rester neutre dans les fiches de poste et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.
- Dans la mise en œuvre des entretiens professionnels ou d'entretiens individuels :
 - mettre en place un référentiel d'évaluation des compétences fondé sur des critères cohérents, évaluables et objectifs, clairement définis et expliqués,
 - former les évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel et à la non-discrimination et rappeler notamment les critères prohibés,
 - sensibiliser les évaluateurs (agents encadrants) à neutraliser les absences des agents liées à la parentalité,
 - inciter les évaluateurs à recevoir chaque agent individuellement avant et au retour d'un congé familial.
- Dans le cadre de la formation :
 - mettre en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filières...) pour suivre le dispositif de formation et pouvoir identifier éventuellement les sources de discrimination en la matière,

- analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation,
 - communiquer chaque année sur les possibilités de formation,
 - accompagner les personnels dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour connaître les dispositifs de formation et définir leurs besoins.
- Dans le cadre du déroulement de carrière :
- mettre en place une démarche de sensibilisation/formation/action en matière d'égalité professionnelle (réseau CDG),
 - développer une politique de mobilité interne alliant mixité des métiers et évolution des parcours professionnels, en particulier s'agissant des métiers soumis à une importante pénibilité et à une usure physique et/ou psychique,
 - proposer au cas par cas à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins un an une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning spécifique de formation.

FICHE ACTION N° 3 / ***Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux emplois de direction***

Objectifs poursuivis

- Lutter contre une inégalité injustifiée et plusieurs fois mise en avant (études et volet législatif).
- Intégrer cette action dans une démarche globale concernant tous les emplois de direction.

Mesures

- Via les études et diagnostics :
 - mesurer et suivre le taux de féminisation des emplois de direction,
 - mettre en place des études spécifiques (strate 2 000 – 40 000 habitants),
 - systématiser la collecte de données « genrées » concernant la réussite aux concours et examens professionnels de catégorie A et A+.
- Via les actions à l'adresse des collectivités :
 - informer les collectivités sur les quotas de nomination liés au sexe dans les emplois fonctionnels (collectivités de plus de 80 000 habitants – lois du 12 mars 2012 et du 04 août 2014),
 - sensibiliser toutes les collectivités (réunions d'information, réseaux professionnels...),
 - les accompagner pour mettre en place des mesures correctives via une approche globale,
 - favoriser la mobilité interne et l'identification/formation/accompagnement des potentiels.

- Via les réseaux partenariaux : promouvoir l'égalité professionnelle et l'accès aux emplois de direction (CRE, CNET, CSFPT, DGCL, organisations professionnelles...).

FICHE ACTION N° 4 / *Bien accueillir les agents et les informer des possibilités de déroulement de carrière et de mobilité*

Objectifs poursuivis

- Informer les agents, notamment de catégorie C, au moment du recrutement et de l'entretien professionnel, des possibilités de déroulements de carrière (concours et examens professionnels) et de mobilité.

Mesures

En s'appuyant sur l'expertise des centres de gestion en matière de concours, d'examens professionnels, de carrières et de mobilité :

- concevoir/remettre à chaque agent un livret d'accueil comprenant l'ensemble des informations relatives à la FPT et intégrant le volet Egalité professionnelle,
- élaborer, à l'attention des évaluateurs, un référentiel des conditions d'inscription aux concours et examens professionnels.
- mettre en place de façon périodique avec le concours des CDG des réunions d'information à l'adresse des agents :
 - informer les agents des métiers existants et des compétences requises pour les exercer,
 - sensibiliser les personnels à la possibilité d'un changement d'activité,
 - développer des entretiens personnalisés permettant de détecter des potentiels.

FICHE ACTION N° 5 / ***Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes***

Objectifs poursuivis

- Objectiver le régime indemnitaire,
- Mettre en place des plans d'action en conséquence,
- Donner du sens au dialogue social et à la politique RH de la collectivité.

Mesures

En s'appuyant sur les services « Enquêtes/Statistiques » dont disposent les CDG :

- établir un diagnostic sur les salaires entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (dans le cadre de la prestation des CDG à l'accompagnement au recrutement),
- mettre à disposition (CDG)/utiliser des outils permettant de réaliser des études régulièrement sur les écarts de rémunération et de comparer spécifiquement les écarts de rémunération Femmes/Hommes,
- proposer des mesures correctrices d'amélioration :

Exemples :

- fonder l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences, objectifs... (établir une grille définissant les conditions d'attribution et de modulation),
- réduire le nombre d'emplois proposés à temps non complet,

- réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières,
- garantir les régimes indemnitaires pendant les congés de maternité et de paternité...

FICHE ACTION N° 6 / **Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi**

Objectifs poursuivis

- Favoriser le départ des agents en formation ou en séances d'informations.

Mesures

- Dans le cadre de l'accompagnement/plans de formation des collectivités :
 - proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail (voire éventuellement des formations ouvertes à distance),
 - proposer aux agents au cas par cas (hommes et femmes), à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an, une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning de formation (afin de reprendre les fonctions dans les meilleures conditions).
- De façon générale :
 - organiser des séances de formation/informations sur l'ensemble du territoire départemental (plusieurs sites) afin de favoriser les départs en formation des agents (animation de réseaux par les CDG à destination des agents des collectivités [DG, secrétaires de mairie, gestionnaires, assistants de prévention, etc...]),
 - Concevoir et mettre en œuvre des modules spécifiques de formation/informations (égalité professionnelle) via le réseau des référents, les outils mis à disposition et les thématiques abordées en réseaux professionnels.

FICHE ACTION N° 7 / **Présenter chaque année devant les CAP des données sexuées concernant les avancements de grade et la promotion interne des fonctionnaires**

Objectifs poursuivis

- Sensibiliser les organisations syndicales à la non-discrimination et à la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Informer les membres des CAP (et des commissions consultatives pour les agents non titulaires à l'avenir) des questions de l'égalité entre femmes et hommes dans les avancements de grade et promotions internes.
- Prendre en compte ces éléments dans les travaux de préparation et de mise en œuvre.

Mesures

- Présenter un **bilan annuel** devant les CAP **des données par genre** des avancements et promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée (RSC) présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social.

- Mettre en place des **indicateurs de suivi des promotions par genre**.
- Définir de manière objective, et expliquer les critères retenus pour l'avancement et la promotion.

FICHE ACTION N° 8 / **Communiquer :** **Lutter contre les stéréotypes et les discriminations**

Objectifs poursuivis

- Conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes à l'attention de l'encadrement.
- Légitimer le plan d'action.
- « Casser » les représentations.

Mesures

- S'engager dans une démarche dynamique d'actions tendant à favoriser l'égalité professionnelle et à mettre en œuvre le plan d'action (communication interne et externe : réunions du personnel, réseaux professionnels, CRE, supports de communication...).
- Désigner un référent dédié à cette question pour faire vivre ce dispositif et l'intégrer dans les politiques RH (CDG et collectivités).
- Construire et animer un réseau professionnel dédié "égalité professionnelle" dans les collectivités (CDG).
- Créer un référentiel de préconisations (guide) à diffuser aux agents encadrants.
- Former les cadres à la lutte contre les discriminations.

Axe n° 4

POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

FICHE ACTION N° 1 / *Informier les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel*

Objectifs poursuivis

- Gérer l'interruption de carrière pour obligations familiales.
- Favoriser un congé familial équitable et sécuriser le congé parental pour les parents.
- Promouvoir le rôle du père dans le partage des obligations familiales.
- Accompagner les agents en congé parental dans leurs évolutions professionnelles.
- Faciliter la reprise de l'activité à l'issue du congé parental.
- Accompagner les femmes vers les postes à responsabilité.

Mesures

- Concevoir/utiliser des plaquettes d'informations/guides à l'adresse des collectivités et à destination des agents sur l'impact des congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) par rapport à leurs carrières.

- Créer à destination des collectivités (les plus petites notamment) des livrets d'accueil à l'adresse des agents intégrant ces informations (CDG).
- Proposer des entretiens individuels sur l'orientation de carrière.

FICHE ACTION N° 2 / ***Mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail***

Objectifs poursuivis

- Mieux organiser les temps de travail des agents (concilier les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des agents).
- Alimenter et favoriser le dialogue social.
- Favoriser le développement personnel.

Mesures

- Elaborer des chartes du temps "type" pour les collectivités de - de 50 agents (CDG).
- Transmettre les chartes du temps "type" au CT pour avis, pour favoriser la concertation et alimenter le dialogue social.
- Développer la dématérialisation et le télétravail.
- Favoriser les nouveaux modes de communication : mise en œuvre de plateformes de télétravail et mise à disposition des modèles opérationnels correspondants (protocole de mise en place, fiche de candidature, protocole individuel, convention dédiée...).
- Mettre en place des mesures d'aide à la mobilité et de développement de carrière.

FICHE ACTION N° 3 / *Améliorer les conditions de travail des agents*

Objectifs poursuivis

- Accompagner les collectivités à établir un diagnostic sur les conditions de travail et sur les types de risques par genre (pénibilité, tensions au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, absentéisme, remplacements...).
- Favoriser la mise en place de programmes d'optimisation de l'organisation du travail (gestion du temps, aménagement de poste, mobilité interne...).
- Alimenter le dialogue social et mesurer les évolutions dans le temps.
- Proposer des actions d'amélioration aux collectivités.

Mesures

- Réaliser des études au niveau départemental sur les conditions de travail, les mettre à la disposition des collectivités (CDG) et les agréger au niveau régional.
- Accompagner les collectivités en leur proposant des mesures d'amélioration/préconisations d'actions (CDG) :
 - remplacements d'agents ciblés,
 - maintien dans l'emploi (interventions ergonomiques et psychologiques),
 - politique de mobilité ciblée sur les emplois à forte pénibilité,
 - valorisation des postes et des compétences,
 - accompagnement relatif à la mixité,

- Proposer des audits organisationnels intégrant le thème du bien-être au travail des agents.
- Proposer l'appui du service prévention/hygiène (équipe pluridisciplinaire des CDG) concernant les risques psychosociaux, développer la communication auprès des collectivités et établissements.

Axe n° 5

PRÉVENIR TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

FICHE ACTION N° 1 / *Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail*

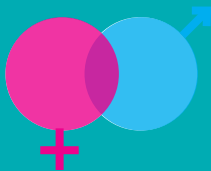
Objectifs poursuivis

- Permettre aux collectivités d'informer tous les agents, les gestionnaires RH et les cadres (management opérationnel) sur ces questions.
- Assister et accompagner les collectivités dans ces situations différentes.
- Transmettre au CHSCT ou CTI ou CT local.

Mesures

- Organiser à destination des agents « encadrants » des formations/informations pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral.
- Intégrer ces informations dans le livret d'accueil à destination des agents.
- Mettre en place des dispositifs d'alerte et s'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire du CDG sur ce volet (médecins de prévention, psychologues, assistants sociaux, juristes, DRH de la collectivité,...).
- Associer les CHSCT et CTI pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention correctrices.

- Intégrer et actualiser le document unique (risques psychosociaux).



L'égalité professionnelle ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur territorial.

Ces derniers se trouvent aujourd'hui confrontés à de nouveaux défis de GRH, à la fois pour répondre à une obligation revisitée par des dispositifs législatifs récents mais également pour initier des politiques du genre exemplaire.

Le groupe de travail « Egalité professionnelle » co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magalie LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré une boîte à outils RH visant à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités.



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

www.andcdg.org / Contact

Secrétariat ANDCDG - 15, rue Boileau - 78008 VERSAILLES Cedex
e-mail : andcdg@cigversailles.fr - Téléphone : 01 39 49 63 10 - Fax : 01 39 49 63 13

EN PARTENARIAT AVEC :

