



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

MINISTÈRE DU LOGEMENT  
ET DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES

**EXAMEN PROFESSIONNEL**  
**ACCÈS AU CORPS DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT**  
**SESSION 2014**

RÉSOLUTION D'UN CAS PRATIQUE

(Durée : 4 heures – Coefficient : 2)

**RAPPEL :**

Aucune signature ou signe distinctif ne doit apparaître dans votre composition sous peine d'exclusion du concours

## SUJET

Vous êtes attaché d'administration de l'État, affecté en qualité de responsable d'un bureau ressources humaines au sein du secrétariat général d'une direction départementale des territoires (et de la mer), votre directeur vous demande de préparer une fiche de présentation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qu'il utilisera lors du prochain comité technique.

En vous appuyant sur les documents joints, vous répondrez aux questions suivantes (vos réponses devront être rédigées et vous éviterez le style télégraphique) :

- 1) Vous dresserez un bilan de la situation actuelle dans la fonction publique.
- 2) Vous présenterez les outils réglementaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en précisant les objectifs stratégiques du dispositif.
- 3) Vous décrierez les principales orientations de mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en mettant en lumière les déclinaisons du programme d'action au titre de 2014.
- 4) Vous illustrerez les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en établissant une analyse comparée des politiques menées entre le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et le ministère de l'Intérieur.

**Votre devoir ne devra pas excéder 4 à 5 pages**

**DOCUMENTS JOINTS** *Le dossier documentaire comprend 25 pages*

N° des documents	Intitulé des documents	Nbre de pages
1	Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	7
2	Extrait d'un article du Monde du 20/01/2014 : Droit des femmes "cette loi est un pack réunissant toutes celles qui la précèdent" interview de la ministre des Droits des femmes, Mme Vallaud-Belkacem	3
3	Extrait des chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes (édition 2011)	1
4	Programme d'action annuel 2014 du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (extrait)	9
5	Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur 2014 (extrait)	3
6	Lettre du Ministre de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et du Ministre délégué chargé des Transports, de la Mer et de la Pêche du 07 février 2014	2

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'État, de la  
décentralisation et de la fonction publique

Circulaire du 8 juillet 2013

relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFF1315966C

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres  
Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence  
régionale de santé  
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

**Objet** : Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

**PJ** :

**Annexe 1** : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

**Annexe 2** : exemple de canevas d'une charte du temps

**Résumé** Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des 15 mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, destinées à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

**Mots-clés** : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnel ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention de la violence au travail.

**Textes de référence** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

**Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique** a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Cet accord n'est pas un aboutissement mais le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Les objectifs sont ambitieux et les résultats doivent être à la hauteur de cette ambition.

Le caractère unanime de cet accord, intervenu au terme d'une négociation approfondie nous oblige collectivement. Il convient maintenant d'assurer la traduction concrète.

Il vous appartient, sur la base de la présente circulaire, de mobiliser l'ensemble de vos services pour mettre en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète les mesures prévues par ce protocole.

Afin d'en rendre compte, une communication des actions menées sera présentée chaque année par chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière dans le cadre du bilan social et, au niveau national, dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle présenté devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

## **I. Champ d'application du protocole**

**Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique<sup>1</sup>.**

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Elles ont vocation à être mises en œuvre dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. L'objectif est de préciser le contenu du protocole et de lui donner toute sa portée concrète conformément aux dispositions prévues à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette mise en œuvre pourra donner lieu à une négociation avec les représentants des personnels.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les feuilles de route ministérielles présentées lors du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, feront l'objet d'un réexamen pour ce qui concerne les mesures relatives aux ressources humaines, dans le cadre de la négociation que vous pourrez engager avec les organisations syndicales, afin de s'assurer de leur cohérence avec l'accord du 8 mars 2013.

Il en est de même pour les dispositifs déjà existants dans les deux autres versants de la fonction publique. Ils seront, si nécessaire, révisés dans le cadre des négociations qui pourront s'engager.

## **II. Objet du protocole**

Le protocole d'accord a pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics :

<sup>1</sup> Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

ils veillent ainsi, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'ils mènent contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le protocole s'organise autour de quatre grands thèmes :

- le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- 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 au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences sur les lieux de travail.

### **1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle**

Le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle et permettre d'atteindre les objectifs ambitieux de l'accord du 8 mars, notamment au sein des instances consultatives.

Toutes les mesures de l'accord font l'objet d'un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée 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 1 du protocole. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.

Les premiers rapports de situation comparée seront effectifs en 2014 au titre des bilans sociaux, produits en 2014, sur les données 2013.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un arrêté ministériel sera publié au second semestre 2013 qui précisera les modalités relatives au contenu des bilans sociaux, en lien avec les indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole.

De même, des travaux similaires sont entrepris, sous l'égide de la DGCL et de la DGOS, dans les deux autres versants de la fonction publique afin de prendre en compte les 27 indicateurs du socle commun du rapport de situation comparée dans la réalisation des bilans sociaux.

Un guide méthodologique de réalisation du rapport de situation comparée sera proposé à cet effet pour les trois versants de la fonction publique.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

### **2. 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 au sein de la fonction publique**

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

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### 2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent 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 publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet 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.

### 2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

#### a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements 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 », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

#### b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Le

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

c) Dans le domaine du recrutement

L'accord du 8 mars prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle du processus de recrutement à l'occasion de l'organisation des concours et examens professionnels, qui est un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité dans les emplois majoritairement occupés par des femmes ou, à l'inverse, majoritairement occupés par des hommes.

Ainsi, dès 2013 et au plus tard en 2014, dans les trois versants de la fonction publique, des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités), sur la base de référentiels de formation communs aux trois versants de la fonction publique, afin de garantir la qualité et l'harmonisation des contenus des formations.

Il convient également de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Un bilan sexué concernant les candidats (inscrits, présents, admissibles et admis) est réalisé à l'issue des procédures de recrutement par concours, examens professionnels ou tableau d'avancement. Un bilan annuel est présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre. Ces données figurent dans le rapport de situation comparée publié chaque année au sein du bilan social.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret d'application sera publié au cours du second trimestre 2013 pour en fixer les modalités de mise en œuvre.

En complément de cette obligation, les employeurs publics prévoient d'ores et déjà une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection de l'ensemble de la fonction publique.

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présencielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

e) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public 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 est 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 CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

### **3. Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle**

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

#### 3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la qualité de gestion des ressources humaines

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit que le congé de « paternité » devient « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ainsi « le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle » bénéficient de ce congé.

Les modifications législatives et réglementaires interviendront pour en préciser les modalités d'application au sein de la fonction publique et favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi les employeurs publics sont tenus d'informer les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents.

A cet effet, un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré courant 2013, dont il conviendra que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, fassent une large diffusion auprès des personnels.

Un entretien professionnel est proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Par ailleurs, l'agent est informé des mesures mises en place par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier.

Cet entretien est complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

#### 3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les employeurs publics mettent en place, au sein des services, d'ici 2014, des chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement.



Le nombre de chartes du temps mises en place fait partie des indicateurs du rapport de situation comparée inclus dans les bilans sociaux dès 2014.

Un exemple de charte du temps est présenté en annexe de la présente circulaire.

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

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire du ministre chargé de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

Il convient de prévoir la mise en place de formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral, et toute forme de violence faites aux agents ou détectées sur le lieu de travail. Des référentiels de formation seront élaborés à cet effet à l'attention des agents, des gestionnaires des ressources humaines et des cadres.

\*

\* \*

La DGAFP (bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques RH et de l'égalité professionnelle - RH1), la DGCL (bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la DGOS (bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses textes d'application, ou pour toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

*Je compte sur la mobilisation de toutes et de tous, employeurs, responsables des ressources humaines, agents à tous les niveaux et dans tous les territoires, pour contribuer activement à la mise en œuvre de cet accord.*

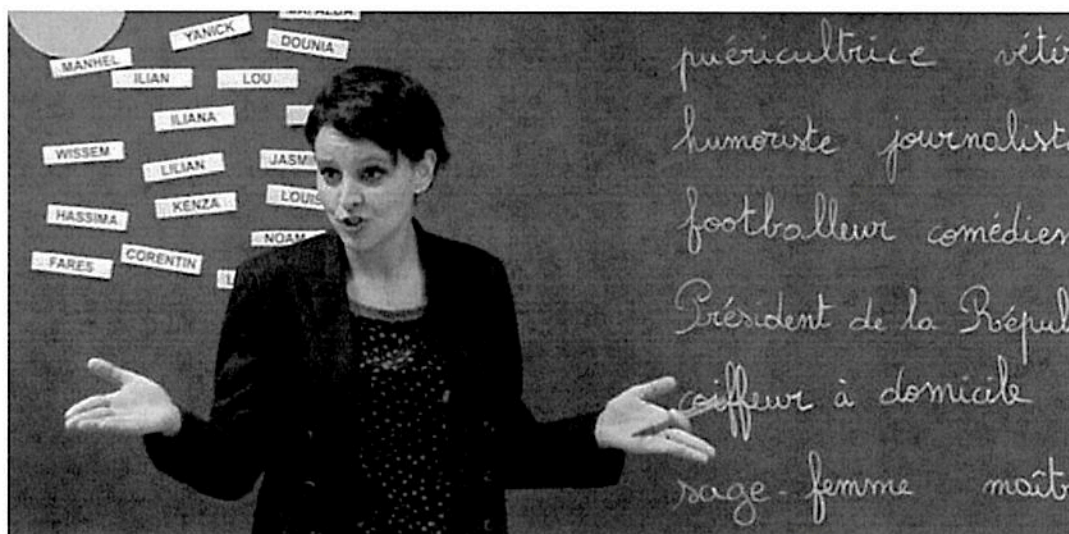
*Vous pouvez, toutes et tous, compter sur mon engagement, pour promouvoir une fonction publique exemplaire, responsable et respectueuse de chacun.*



Marylise LEBRANCHU

## Droits des femmes : « Cette loi est un pack réunissant toutes celles qui la précèdent »

Le Monde.fr | 20.01.2014 Propos recueillis par Camille Bordenet



*« J'espère que nous marquerons par notre passage l'histoire des droits des femmes. Le seul moyen d'y parvenir est de transformer l'égalité en droit, écrite dans les textes, en une égalité en fait »*, confiait la ministre des droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem, lors d'un entretien en juillet, à la veille de la présentation de son projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le texte est désormais débattu à l'Assemblée nationale, lundi 20 et mardi 21 janvier, après avoir été adopté en première lecture et à une large majorité au Sénat en septembre.

Si, de gauche à droite, aucune voix ne conteste le bien-fondé et la nécessité des efforts déployés par la ministre pour lutter contre des inégalités persistantes, le pari reste ambitieux au regard d'un héritage historique imposant. Professeur émérite d'histoire des femmes et du genre, Michelle Zancarini-Fournel explique en quoi ce texte reprend et approfondit l'arsenal législatif préexistant, plus qu'il n'innove réellement.

**A la lumière des lois déjà votées sous la V<sup>e</sup> République, le projet de loi actuel vous semble-t-il une grande avancée dans l'histoire des droits des femmes ?**

Le ministère des droits des femmes indique que cette loi, *« après les droits civiques reconnus à la Libération, après les droits économiques et sociaux des années 1970 et 1980 »*, doit représenter la *« troisième génération des droits des femmes »*, celle visant à *« assurer l'effectivité des droits acquis d'une part, mais aussi un travail d'éducation et de changement des comportements pour agir sur la racine des inégalités »*.

Ainsi, lorsqu'on se plonge dans le texte, on s'aperçoit qu'il s'agit en grande part d'une modification de textes de lois ou de circulaires déjà existants et d'une série d'actions fractionnées. Cette loi est en fait une sorte de pack réunissant toutes celles qui la précèdent, et visant à les renforcer, grâce à une stratégie d'information et de communication ambitieuse. Du point de vue de la communication, le travail que fait l'actuel ministère pour faire bouger les mentalités est formidable.

**C'est donc sur le plan de la communication que Najat Vallaud-Belkacem innove ?**

Oui, c'est grâce à cette force de communication que cette loi se présente comme ambitieuse, alors qu'elle pourrait l'être beaucoup plus. A titre de comparaison, les lois Roudy [du nom

*d'Yvette Roudy, ministre des droits de la femme sous François Mitterrand]* étaient plus ambitieuses compte tenu de leur époque : face à une politique qui privilégiait le temps partiel pour les femmes, Yvette Roudy s'est battue pour l'égalité professionnelle.

C'est aussi elle qui a fait voter pour le remboursement de l'interruption volontaire de grossesse (IVG) par la Sécurité sociale. Si elle n'a pas produit un texte unique comme c'est le cas aujourd'hui, elle a œuvré, non sans difficulté, en interministériel sur les mêmes grands sujets que Najat Vallaud-Belkacem aujourd'hui : IVG, égalité professionnelle, loi sur le sexisme et loi sur les quotas pour les élections, ces deux dernières n'ayant pu aboutir.

Aujourd'hui, le ministère cite les lois qui ont précédé le projet actuel en précisant que « *ce texte sera le premier à concerner toutes ces dimensions et à associer des mesures spécifiques et une logique transversale pour répondre aux inégalités avec la même cohérence que celles-ci revêtent* ». Il faut pourtant rappeler que le premier texte officiel à prendre en compte – au moins formellement – l'ensemble des questions d'égalité est la Constitution de la V<sup>e</sup> République (1958), qui a repris le préambule de la Constitution de 1946 stipulant que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».



Yvette Roudy, ministre délégué chargé des droits de la femme, pose, le 6 avril 1984, devant l'affiche présentant les slogans "Aujourd'hui, les métiers n'ont pas de sexe" et "L'école, orientons-nous toutes directions", de la campagne publicitaire lancée par le ministère des droits de la femme, en faveur de l'égalité homme-femme à l'école et dans le cadre professionnel. | AFP/JULIEN CASSAGNE

### **Où sont donc les innovations par rapport aux textes antérieurs ?**

Là où Najat Vallaud-Belkacem innove vraiment par rapport à ses prédécesseurs c'est qu'elle inclut et met en avant le rôle des hommes et des pères, notamment en plaçant au cœur du projet la réforme sur le congé parental : en cela elle est vraiment dans son temps, et sa stratégie de communication est excellente, puisqu'elle mue le discours sur l'égalité en un discours sur la mixité. Là, il y a une véritable inflexion par rapport aux lois précédentes. La ministre peut réussir à faire bouger les mentalités par le discours, même si on peut douter que les pratiques changeront d'ici 2025, l'échéance que M<sup>me</sup> Vallaud-Belkacem s'est fixée.

L'autre véritable nouveauté vient de la méthode contraignante choisie pour s'assurer de la mise en application des articles : par exemple la pénalisation des entreprises qui ne respecteraient pas le Code du travail en matière d'égalité professionnelle, en leur interdisant de soumissionner pour les marchés publics ; l'expérimentation d'un dispositif de garantie contre les impayés de pensions alimentaires ; ou même, au sein du gouvernement, l'obligation pour chaque ministère de présenter une feuille de route avec des objectifs, des mesures

envisagées et des indicateurs pour mesurer les réalisations présentées dans un bilan annuel, avec le programme pour l'année suivante.

**Le projet de loi balaie des thématiques larges. Quel point vous semble le plus dans la lignée des lois votées sous d'autres ministères ?**

Même si la plupart des articles s'inscrivent dans une histoire, on peut dégager l'égalité professionnelle. Reconnue en droit par la Constitution en 1946, l'égalité professionnelle a été encadrée et renforcée par plusieurs lois : celles du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, ou un travail de valeur égale ; celle du 4 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi en la réservant à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille. Mais c'est la loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, qui consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des aspects de la vie professionnelle.

Elle définit les travaux qui méritent un salaire égal et interdit les discriminations dans les conventions collectives et les contrats. C'est l'inspecteur du travail qui est chargé du contrôle de l'application du principe d'égalité dans les salaires. La loi institue aussi l'obligation, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les plans d'égalité professionnelle ont pour objet de prendre en faveur des femmes des mesures ponctuelles relatives à l'emploi, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail, afin de remédier aux inégalités de fait subies par les femmes. L'application de cette loi a depuis été jugée insuffisante par Yvette Roudy elle-même, en raison du manque d'efficacité des mesures de rattrapage et faute d'une véritable culture d'égalité dans la société. C'est en cela que le texte actuel vise à assurer l'effectivité d'un droit essentiel.

## L'égalité entre les femmes et les hommes

### Chiffres-clés 2011

Extrait

#### *Dans les autres instances paritaires*

Les femmes sont sous-représentées au sein des instances paritaires, tant dans le privé que dans le public.

Les comités d'entreprise comptent en moyenne un tiers de femmes. Leur proportion varie selon l'organisation syndicale de 41,4 % parmi les élus CFTC à 23,3 % dans la délégation syndicale CFE-CGC. Elle varie également suivant le secteur d'activité : les femmes sont plus présentes dans les comités d'entreprise des activités tertiaires que dans ceux de la construction.

Dans les commissions administratives paritaires, 40 % des membres représentants du personnel et 38,5 % de ceux désignés par l'administration sont des femmes. Les femmes ont une probabilité plus forte d'être élues par le personnel que nommées par l'administration.

#### **Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques**

Les femmes représentent 59,1 % des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 27,6 % des 4480 emplois supérieurs. C'est dans la fonction publique territoriale que leur part est la plus faible.

#### *La fonction publique d'État (FPE)*

La part des femmes parmi les dirigeants est de 21,4 %. Elle reste très faible au regard de la place majoritaire qu'elles occupent parmi les postes de cadre (58,1 % d'emplois civils de catégorie A sont occupés par des femmes).

Les 191 emplois de préfets ne comprennent que 10,5 % de femmes, les 100 emplois de trésoriers-payeurs généraux 8 %, les 160 emplois d'ambassadeurs 15,6 %. C'est dans les emplois de chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs que la proportion est la plus importante (30,6%).

#### *La fonction publique territoriale (FPT)*

Les femmes représentent 60,4 % des effectifs de la FPT et 60 % des cadres. Au 31 décembre 2007, 16,6 % des directeurs généraux des conseils régionaux et départementaux, 18,4 % des directeurs des communes de plus de 40000 habitants et 17 % des directeurs des structures intercommunales sont des femmes. Leur part est plus importante dans les établissements publics nationaux : 28,4 %.

#### **Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques**

Emploi	Nombre d'emplois de direction	Part des femmes (en%)
<b>Emplois civils de direction de la fonction publique de l'État (1)</b>	<b>1091</b>	<b>21,4</b>
- Ambassadeurs	160	15,6
- Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	451	30,6
- Directeurs d'administration centrale	145	24,1
- Préfets	191	10,5
- Recteurs	31	25,8
- Secrétaires généraux d'administration centrale	13	0,0
- Trésoriers-payeurs généraux	100	8,0
<b>Emplois de direction de la fonction publique territoriale (2)</b>	<b>1614</b>	<b>18</b>
- Conseils régionaux et généraux	601	16,6
- Villes de plus de 40000 habitants	374	18,4
- Structures intercommunales	530	17,0
- Établissements publics nationaux	109	28,4
<b>Emplois de direction de la fonction publique hospitalière (3)</b>	<b>1775</b>	<b>40,2</b>
- Membres du corps des directeurs d'hôpitaux	617	16,0
- Membres du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	1158	53,0

(1) emplois civils au 31/12/2009

(2) directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs généraux des services techniques, au 31/12/2007

(3) chefs d'établissements au 31/12/2009

Source : ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et de la réforme de l'État, DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*.

La Documentation française 2011.

#### *La fonction publique hospitalière (FPH)*

Les femmes représentent 62,3 % des personnels de catégorie A. Au 31 décembre 2009, elles sont 40,2 % parmi les emplois de direction de la fonction publique hospitalière dont 16 % parmi les membres du corps des directeurs d'hôpitaux et 53 % parmi ceux des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

u

# 3 nouvelles priorités

DOCUMENT 4

L'année 2014 doit permettre de consolider l'action du gouvernement pour l'égalité femmes-hommes et de l'élargir à de nouvelles dimensions. Le gouvernement achèvera la mise en œuvre du programme d'action engagé en novembre 2012.

Le CIDF du 30 novembre 2012 a permis de donner une feuille de route complète de l'action du gouvernement sur les questions des droits des femmes. Pour assurer l'ancrage dans la durée de notre méthode de travail interministérielle, illustrer ses effets sur la vie quotidienne des français et sur notre économie et l'orienter vers des objectifs précis, le gouvernement a adopté un **tableau de bord interministériel des politiques pour l'égalité**.

Le gouvernement s'engage ainsi sur un petit nombre d'objectifs chiffrés dans les principaux domaines d'action du gouvernement : emploi des femmes; égalité professionnelle, lutte contre la précarité, lutte contre les stéréotypes et les violences et progrès de la parité. L'évaluation des politiques mises en œuvre pour atteindre ces objectifs sera assuré à travers un ensemble d'indicateurs, dont certains seront suivis pour la première fois par l'INSEE à travers l'établissement d'une nouvelle enquête sur la perception des inégalités entre les femmes et les hommes et le poids des stéréotypes...

La mobilisation personnelle des ministres sur l'égalité se poursuit. A l'issue des conférences de l'égalité qui se sont tenues entre septembre et octobre 2013, chaque ministère a adopté une **nouvelle feuille de route pour l'égalité en 2014**. Cet exercice est l'occasion pour les Ministères de partager leurs expériences et de tirer le meilleur profit des initiatives et des expérimentations lancées dans toutes les administrations de l'État: à titre d'exemple, la démarche de sensibilisation des ministres a été reproduite dans les territoires et les administrations centrales; la **clause de promotion de l'égalité** prévue par le Ministère de la Culture et de la Communication dans toutes les conventions avec ses opérateurs est une bonne pratique qui sera progressivement généralisée.

Dans les prochains jours, **chaque Ministre adressera à ses agents un courrier déclinant son bilan en matière d'égalité femmes-hommes**, les orientations de sa feuille de route et ses engagements pour 2014.

Les services déconcentrés de l'État seront mobilisés et la coordination assurée par les délégués et chargés de mission aux droits des femmes sera réaffirmée pour favoriser la déclinaison territoriale des plans interministériels (égalité des filles et des garçons dans le système éducatif, lutte contre les violences, entrepreneuriat féminin, mixité). Le Service des Droits des Femmes se dotera au premier semestre 2014 d'une nouvelle feuille de route visant à renforcer ses capacités à assurer le rôle d'une organisation apprenante, permettant la mutualisation, la diffusion et l'accompagnement sur tout le territoire des expérimentations les plus réussies. Cette feuille de route sera préparée en concertation avec tous les partenaires du service au niveau national et local.

Le programme d'action du gouvernement pour 2014 sera centré sur les trois priorités suivantes :

- Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025;
- 2014 : année de la mixité des métiers;
- Accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

13

# Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025

La France accueillera du 5 au 7 juin prochain le **Sommet Mondial des Femmes** (« Global Summit for Women »), qui réunit annuellement depuis 23 ans plus de 1000 femmes du monde entier, dirigeantes d'entreprises de toutes tailles, femmes d'affaires, ou encore cheffes d'organisations non gouvernementales tournées vers le développement économique, dans le but de promouvoir la participation des femmes à l'activité économique et le leadership au féminin. Ce sommet sera un moment de mobilisation et de travail collectif pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et pour développer des stratégies internationales contre le plafond de verre.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont souligné depuis longtemps l'importance qu'ils accordent à des réformes structurelles pour l'emploi des femmes. L'augmentation du taux d'emploi constitue d'ailleurs un des cinq objectifs majeurs de la stratégie Europe 2020. Depuis deux ans, plusieurs pays ont fait des « Womenomics » un fondement de leur stratégie pour renouer avec la croissance. L'OCDE a estimé qu'annuler d'ici 2030 les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes permettrait d'accroître le PIB potentiel des pays développés de 12 points (0,6 point de croissance en plus par an). En France, où l'écart de taux d'emploi par sexe reste élevé (9 points) et la croissance de la population active se poursuit, cet effet sera légèrement plus modeste (9,4 points d'ici 2030, soit 0,5 point de croissance en plus par an).

**Atteindre un objectif d'égalité permettrait ainsi de déplacer notre croissance potentielle de 2,1 % par an à 2,6 % (OCDE).**

Cette question sera **un élément de notre programme national de réforme 2014.**

Quatre réformes, déjà engagées ou adoptées, en sont les étapes clés :

— 1 —

## Le plan pour le développement des services d'accueil de la petite enfance

Ce plan s'est concrétisé dans la nouvelle convention d'objectif et de gestion de la branche famille permettant la création de 275000 nouvelles solutions d'accueil d'ici la fin de l'année 2017.

— 2 —

## La réforme du congé parental

Cette réforme permettra de réduire la période d'éloignement du marché du travail des femmes et organisera un accompagnement au retour à l'emploi à l'issue des congés de libre choix d'activité (CLCA); dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont demandé au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le **Compte Personnel de Formation** à l'issue d'un congé parental d'éducation.

— 3 —

## La réforme des retraites

Cette réforme contient de nombreuses mesures pour corriger les injustices pour les femmes; la refonte des majorations de pensions favorisera notamment le maintien dans l'emploi des femmes seniors; **une mission sera lancée au premier trimestre 2014 sur les différents scénarios de réforme.**



## La remise à plat de la fiscalité

Parmi ses objectifs, elle favorisera un accroissement du niveau d'emploi, notamment de celui des femmes.

Pour promouvoir une approche transversale et évaluer les effets sur l'emploi des femmes de ces réformes, une mission sera confiée par le ministre de l'Economie et des Finances, la ministre des Affaires sociales et de la Santé, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des Droits des femmes à l'Inspection générale des finances et à l'Inspection générale des affaires sociales sur les stratégies les plus efficaces pour accroître le taux d'emploi des femmes. La mission examinera notamment de façon transversale les effets de l'action des services publics et des incitations financières et non financières pour le deuxième apporteur de ressources.

La progression de l'emploi des femmes n'a pas de sens si elle ne se conjugue pas avec l'amélioration de la qualité de l'emploi. Nous devons sortir du modèle qui a fait du soutien à l'emploi féminin le corollaire d'une réduction de la durée moyenne du travail et d'un accroissement de la précarité des salariés à temps partiel: la progression de la force de travail féminine a représenté plus des neuf dixième de la progression de la population en emploi depuis 1975 (3,9 M d'actifs sur 4,2 M),

mais les deux tiers des nouveaux emplois féminins créés depuis 1975 ont été des emplois à temps partiel. C'est l'un des défis essentiels de l'accord du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et de la loi adoptée en la matière, qui a profondément réorganisé les conditions de signature des contrats à temps partiel pour assurer un minimum horaire de 24 heures et des droits sociaux.

L'État donne lui-même l'exemple. Le Premier ministre a demandé aux services de l'État de promouvoir le travail en journée dans la politique d'achat des services de nettoyage. D'ici 2017, 60% des sites de chaque département ministériel seront concernés par le nettoyage en journée.

Le gouvernement réalisera au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche au sein de la commission nationale de la négociation collective; pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes, l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande: une conférence de ce type sera organisée au mois de mars dans le secteur des services à la personne...).

S'agissant de l'accès aux droits sociaux des salariés à temps partiels, après l'abaissement de 200h travaillées à 150h pour comptabiliser les trimestres de retraite, le travail se poursuit au sein du Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle, notamment s'agissant de l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie.

15

# 2014 : année de la mixité des métiers

---

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffection des hommes. D'autres ne laissent pratiquement aucune place aux femmes. La mixité ce n'est pas seulement amener des femmes dans les métiers réservés aux hommes. C'est aussi amener des hommes dans des métiers dits féminins.

Le défi à relever est considérable : selon la DARES, **il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste bouge pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans l'attribution des métiers. Progresser en la matière est un enjeu clé de notre compétitivité** : les professionnels de l'informatique, du transport, du bâtiment, de métiers de bouche le disent ; ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou encore de la coiffure également : c'est en élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne véritablement les moyens de diversifier les compétences et les talents au sein de l'entreprise.

C'est le rôle de l'État que d'intervenir, pour soutenir le processus de mixité lorsque les progrès enregistrés depuis 30 ans dans la réduction de la ségrégation professionnelle sont trop limités : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 et 52 % en 2011). **Les stratégies payantes pour promouvoir la mixité** sont celles qui s'appuient sur les initiatives des branches et qui ne se contentent pas de travailler sur l'image mais reposent sur une réflexion en profondeur sur les métiers et les formations, cherchent à corriger les discriminations systémiques, mobilisent de nouveaux leviers, à l'école, dans le processus d'orientation mais aussi dans l'entreprise et font de la mixité un objectif à part entière de la prospective des métiers. Il n'y a pas de fatalité : certains métiers, comme les cadres services administratifs, comptables et financiers, les cadres A de la fonction publique, les professionnels du droit sont un

bon exemple d'une transition réussie : en 20 ans, la mixité y est devenue une réalité.

**Pour soutenir ces stratégies, le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers.**

Avec ce plan, nous voulons changer de rythme et d'ambition : tous les acteurs concernés (Ministères, entreprises, fédérations et branches professionnelles, Conseils régionaux) travailleront dans un cadre partagé. Dans le tableau de bord pour l'égalité, nous fixons un objectif mobilisateur : **faire en sorte que d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes** (contre 12 % aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, nous voulons inscrire tous les acteurs dans une stratégie globale, construite autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité. Dans ce cadre, le gouvernement proposera à ses partenaires une plateforme d'action partagée.

Les collectivités publiques doivent être exemplaires. Cela concerne l'État, les collectivités territoriales mais aussi les structures de formation qui doivent intégrer la mixité au cœur de leur préoccupation : **des plans d'actions mixité seront présentés en 2014**, en particulier dans les métiers de la petite enfance, du grand âge, des services à la personne, de la sécurité civile, de l'énergie et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement. Ils seront préparés en lien avec les ministères, les collectivités régionales les plus intéressés et l'Association des Régions de France, déjà engagée au côté de l'État dans les territoires d'excellence de l'égalité professionnelle. Des objectifs mobilisateurs, partagés par l'ensemble des acteurs impliqués, seront recherchés. Une **réunion de Ministres sera or-**

ganisée dans le courant du mois de mars pour faire le point sur ces plans d'action.

Dans le cadre des volets emploi-formation du programme d'investissement d'avenir, de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle et du plan d'investissement pour le logement et la rénovation thermique, le gouvernement demandera aux bénéficiaires de ces investissements publics de promouvoir la mixité: recrutement, formation, mise en œuvre de plans de communication, mesures d'innovation technique ou organisationnelle pour favoriser l'attractivité et l'adaptabilité des emplois aux deux sexes).

Le gouvernement prendra des initiatives dans quatre domaines:

— 1 —

### Amplifier la lutte contre les discriminations

La nouvelle stratégie de contrôle qui a été définie en 2013 visant à ce que l'inspection du travail puisse effectivement mettre en œuvre tous les outils à sa disposition pour favoriser la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle (lettres d'observation, mise en demeure et, en cas d'absence de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité 1%) sera poursuivie en 2014. Une concertation a été engagée sur les propositions de la mission de Laurence Pécaut Rivolier<sup>1</sup>, qui permettra de définir les instruments de lutte contre les discriminations au travail et leurs modalités de mise en œuvre.

— 2 —

### Prendre appui sur la négociation de branche

Suite à la seconde grande conférence sociale, les Ministres du Travail, de l'Emploi, de la Forma-

1. Laurence Pécaut-Rivolier, *Lutter contre les discriminations au travail: un défi collectif*, décembre 2013

tion Professionnelle et du Dialogue Social et la Ministre des Droits des Femmes ont écrit aux partenaires sociaux pour les inviter à constituer au premier trimestre 2014 le groupe de travail paritaire prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur les classifications de branche. Ce groupe devra établir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, revaloriser les emplois à prédominance féminine. Cette méthodologie sera la base sur laquelle le Conseil supérieur fondera la mission qui lui est confiée sur ce sujet, en lien avec la Commission nationale de la négociation collective.

— 3 —

### Corriger le décrochage sexué des compétences

Le taux d'accès au baccalauréat des filles est très nettement supérieur à celui des garçons (76,6% pour les filles contre 66,8% pour les garçons). Elles représentent pourtant moins de la moitié (43,5%) des élèves inscrits en première année des classes préparatoires aux grandes écoles. L'orientation scolaire en troisième mais aussi après le baccalauréat est profondément structurée par les représentations sexuées des métiers. Il s'agit donc de moments décisifs pour l'égalité femmes hommes. Dans le cadre des évolutions prévues par la circulaire MEN-MESR du 18 juin 2013, de programmes à caractère expérimental seront mis en place pour favoriser la mixité à l'occasion du dispositif d'orientation post-bac. Les actions du réseau égalité de l'enseignement agricole seront par ailleurs poursuivies.

La mixité constituera un des objectifs du service public régional de l'orientation tout au long de la vie, qui va être expérimenté dans huit régions, et du partenariat régional, construit autour des contrats de plan État-Région, des contrats de plans régionaux de développement des forma-

tions et de l'orientation professionnelles. Les moyens du Fonds social européen pourront être mobilisés à cet effet sur la nouvelle programmation 2014-2020.

Des objectifs de mixité seront contractualisés avec les établissements d'enseignement supérieurs pour le recrutement des étudiants en Licence. Une action de communication globale et en direction des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) sera engagée pour favoriser la mixité dans les métiers de l'enseignement. Un groupe de travail sera constitué avec des représentants des ESPE pour identifier les pratiques conduisant à favoriser la mixité dans les candidatures aux concours d'enseignement.

Suite au colloque du 12 avril 2013, le travail sur femmes et science à l'Université sera poursuivi en ciblant les filières les plus concernées autour d'une action partagée pour la mixité dans le domaine de l'innovation, en particulier de l'innovation scientifique et des technologies avec la Conférence des présidents d'universités (CPU), celles des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et des grandes écoles (CGE) et avec l'appui d'Universcience et du réseau de la culture scientifique et technique en régions.

La réflexion sera ouverte sur le parcours étudiant jeunes parents pour identifier les bonnes pratiques au sein des établissements universitaires afin de les populariser. Le nombre d'établisse-

ments concernés par le dispositif « capital filles » sera étendu.

— 4 —

## Ouvrir les esprits à la mixité

Pour réussir la mixité professionnelle, nous devons agir sur les représentations collectives. Développer les sentiments de compétences pour les formations et professions traditionnellement réservées à l'autre sexe limitera les processus d'auto-censure et d'auto-sélection qui empêchent les filles et les garçons de s'envisager dans des formations/professions atypiques. Les prétendues défaillances des filles en sciences qui les disqualifieraient pour se positionner dans les domaines scientifique ou technique; les supposées qualités « féminines » qui empêcheraient les garçons de s'envisager dans les métiers de la petite enfance ou du « care »; les charges familiales qui limiteraient la capacité des femmes à assumer des postes de cadres dirigeants dans le secteur public ou privé. Ces stéréotypes sont autant de freins qu'il faut lever. Cela passera notamment par des représentations plus justes des formations, des fonctions professionnelles et des métiers eux-mêmes. Nous conduirons en 2014 une grande campagne de communication sur les enjeux de la mixité des métiers qui pourra être relayée avec des campagnes plus sectorielles.

# Accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

---

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. Cet engagement s'est notamment concrétisé le 8 mars 2013 par la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par l'ensemble des employeurs publics et organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Cet accord prévoit la mise en œuvre de 15 mesures structurées en quatre axes: le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations; une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

A l'occasion des conférences de l'égalité 2013, les ministères ont présenté leurs actions de déclinaison de cet accord.

En complément de ces actions, adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, les actions suivantes seront déployées en 2014:

## — 1 —

**Le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** sera présenté au Conseil commun de la fonction publique durant le 1<sup>er</sup> semestre 2014, puis transmis au Parlement.

**Les travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique** et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au 3<sup>e</sup> semestre 2014.

## — 2 —

**Le déploiement de chartes du temps** permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics à compter de mars 2014.

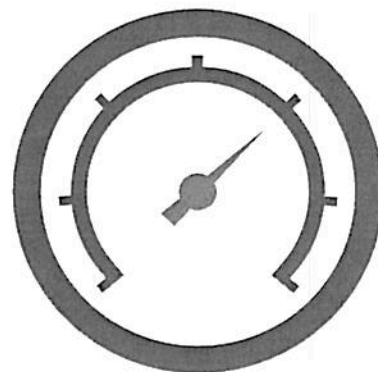
## — 3 —

**D'ici la fin de l'année 2014, afin de lever les freins aux progressions de carrières des femmes**, l'ensemble des règles d'avancement de promotion auront été révisées afin de supprimer les obligations de mobilité géographique lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des missions exercées par les fonctionnaires.

## — 4 —

La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions en 2014. Le ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique mettra en place, dans ce sens, un groupe de travail au 1<sup>er</sup> semestre 2014 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

# **TABLEAU DE BORD INTERMINISTÉRIEL DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**



Le tableau de bord de l'égalité représente de manière chiffrée les objectifs et indicateurs de suivi du Gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est organisé autour de 7 thèmes : l'emploi, l'articulation des temps de vie, l'égalité professionnelle, la précarité, la diffusion d'une culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes, les violences faites aux femmes et la parité.

Chaque thématique contient deux ou trois objectifs quantitatifs. Ces objectifs correspondent à l'engagement du gouvernement de faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes d'ici 2025. Chaque thématique est illustrée également par des indicateurs de suivi, pour lesquels il n'y a pas de cible mais qui permettent de donner un panorama plus complet des inégalités et de suivre leur évolution dans le temps.

Ce tableau de bord interministériel n'a pas pour objectif de dresser un état des lieux exhaustif des inégalités entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>. C'est un outil de mobilisation et de transparence, qui permet de suivre les avancés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a vocation à être mis à jour et rendu public chaque année.

Le tableau étant centré sur les inégalités entre les femmes et les hommes, on raisonne chaque fois que cela est possible en termes d'écart entre les femmes et les hommes, plutôt que sur la situation des femmes dans l'absolu.

---

1. Parallèlement à ce document, un bilan de l'état des lieux des inégalités est dressé chaque année dans les chiffres clés du Ministère des Droits des femmes ainsi que tous les quatre ans dans « regard sur la parité de l'INSEE ». Des publications du HCEFH, du CSEP et de la MIPROF permettent chaque année de compléter l'état des lieux sur des points thématiques.

(extrait)

## SOMMAIRE

### AXE N° 1

#### **Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle**

Mesure 1 : Produire un document de situation comparée de l'égalité professionnelle au ministère de l'Intérieur et élaborer un plan d'actions ministériel visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 2 : Engager une réflexion partagée entre les organisations représentatives des personnels et le ministère de l'Intérieur en vue d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différentes instances de concertation.

### AXE N°2

#### **Pour une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et parcours professionnels au ministère de l'Intérieur**

Mesure 3 : Conduire une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Mesure 4 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de toute nature.

Mesure 5 : Veiller à un processus de recrutement non discriminatoire.

Mesure 6 : Permettre un égal accès des femmes et des hommes aux formations.

Mesure 7 : Supprimer les freins à l'avancement.

Mesure 8 : Présenter devant chaque CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

Mesure 9 : Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité du ministère de l'Intérieur.

### AXE N°3

#### **Vers une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents**

Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Mesure 11 : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Mesure 12 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 13 : Promouvoir les dispositifs et les actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

### AXE N°4

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

Mesure 14 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

L'égalité entre les êtres humains est l'un des principes fondateurs de l'ordre juridique international. En France, il est consacré par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dont l'article premier rappelle que les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. L'égalité de tous devant la loi ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales sont garanties par la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 6 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Pourtant, malgré un dispositif juridique présent à tous les niveaux de la hiérarchie des normes, force est de constater que l'égalité n'est pas encore partout effective, et plus particulièrement dans le monde du travail où les inégalités sont persistantes.

Le gouvernement, très attaché au respect des valeurs et principes d'égalité professionnelle, s'est engagé dans une démarche volontariste pour faire évoluer rapidement la situation. La fonction publique, qui emploie plus de cinq millions de personnes, doit se montrer exemplaire tant pour les agents titulaires que pour les contractuels.

Dans ce cadre, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par le Premier ministre et la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, et par l'ensemble des organisations représentatives des personnels des trois versants de la fonction publique.

Afin d'assurer la déclinaison ministérielle de ce texte, le ministère de l'Intérieur a choisi d'engager une concertation sociale sur ce thème avec l'ensemble des représentants de ses personnels.

Historiquement, les résistances à l'égalité et les discriminations ont longtemps perduré. L'égal accès aux corps chargés de garantir l'ordre public, la sécurité publique et d'assurer la représentation de l'État date seulement de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Désormais, ces métiers du ministère de l'Intérieur ne sont plus réservés uniquement aux hommes. La constitution de viviers féminins permet de favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs et d'encadrement.

En 2012, le ministère de l'Intérieur compte 75 767 femmes dont 30 113 dans l'administration générale, 24 585 dans les corps actifs de la Police nationale et 14 744 personnels militaires de la Gendarmerie nationale, soit 27 % de l'effectif total. Ce taux est faible au regard d'autres ministères, de l'ensemble de la fonction publique et du secteur privé. Les taux de répartition par sexe sont disparates selon les périmètres et les filières du ministère : en 2012, plus des deux tiers des femmes travaillent dans l'administration générale, elles représentent 20 % de l'ensemble des effectifs de la Police nationale et 16 % de ceux de la Gendarmerie nationale. Ces taux de féminisation demeurent particulièrement bas pour l'accès aux emplois supérieurs.

*A contrario*, les hommes sont sous-représentés dans certains métiers, notamment de la filière sociale où ils ne représentent que 3 % des effectifs.

Le ministère s'est résolument engagé dans la lutte contre les stéréotypes et entend poursuivre cette démarche. En effet, il assume de lourdes responsabilités, juridiques et concrètes, dans deux politiques publiques importantes en faveur des femmes en France : la parité politique et la lutte contre les violences.

Le ministère de l'Intérieur souhaite consolider l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'effectivité des mesures concertées et actées dans le présent protocole.

Le plan d'actions 2011-2015 du ministère de l'Intérieur pour garantir l'égalité femmes-hommes a complété les mesures prises au cours des années 2000 dans les domaines de la connaissance statistique et qualitative, du recrutement et des carrières. Le ministère s'est également doté d'un Observatoire de la diversité et de la parité, au sein duquel les représentants du personnel et les associations mènent des recherches, élaborent des documents d'analyse et formulent des propositions relatives à l'égalité des droits.



Le ministère se mobilise également autour de la « feuille de route » tracée par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2012. Depuis plusieurs années, le bilan social du ministère de l'Intérieur comprend des données sexuées. L'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012 relative notamment à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations a accéléré le rééquilibrage dans l'encadrement supérieur. Une attention grandissante est portée à l'évolution sociétale : les femmes et les hommes recherchent une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, et la nécessité de mieux accompagner les responsabilités parentales s'impose.

Ce protocole doit constituer une avancée majeure et impulser une démarche cohérente, concertée, et intégrée, au niveau central et local, en s'appuyant sur les actions déjà entreprises et en en identifiant de nouvelles. Il s'agit d'un élan nouveau, coordonné et résolument tourné vers l'efficacité, la pérennité et l'obtention de résultats rapides. L'égalité femmes-hommes doit tout d'abord irriguer la recherche commune d'évaluation de la situation, ce qui implique la réalisation d'études statistiques. Cette démarche concerne également la formation et l'évaluation des agents, leur vie quotidienne, ainsi que le dialogue social à tous les niveaux.

En outre, la violence et le harcèlement sexuel et moral au travail doivent être combattus avec fermeté.

Le présent protocole s'inscrit dans une approche de long terme qui requiert un suivi attentif. Il s'applique à l'ensemble des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques, titulaires et non titulaires, tous périmètres confondus, ainsi qu'à tous les actifs de la Police nationale. La Gendarmerie nationale adhère sans réserve aux principes définis dans ce protocole. Cependant, certaines mesures doivent être ajustées ou déclinées en raison des spécificités du statut des personnels militaires de la Gendarmerie nationale.

Enfin, il est essentiel que la démarche du ministère soit empreinte de lisibilité et garantisse l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre femmes et hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Un plan d'actions pluriannuel, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés aux organisations représentatives du personnel lors d'une rencontre annuelle.

LE MINISTRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER  
ET DE LA PÊCHE

Le ministre

Le ministre délégué chargé des transports,  
de la mer et de la pêche

Paris, le 07 FEV. 2014

Madame, Monsieur,

En formant pour la première fois dans l'Histoire de la République un Gouvernement paritaire, le Président de la République et le Premier ministre ont souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de notre gouvernement.

Notre ambition, c'est de tenir la promesse républicaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nombreuses sont les lois qui ont été votées sur cette question qui demandent à être mieux appliquées. L'égalité est dans nos textes. Elle est dans nos têtes. Elle doit entrer dans les faits. Cela implique que chacun d'entre vous se mobilise au quotidien pour penser sa contribution à ce progrès social.

Une feuille de route gouvernementale a été arrêtée par le Premier ministre, sur proposition de la Ministre des droits des femmes, le 30 novembre 2012 à laquelle tous les ministres participent. La feuille de route du MEDDE est en ligne sur l'intranet du ministère. Elle donne nos orientations et nos engagements pour l'égalité au sein du ministère et dans les politiques publiques que nous conduisons, avec vous.

Comme Ministre de l'écologie du développement durable et de l'énergie et Ministre délégué aux transports à la mer et à la pêche, nous avons souhaité prendre toute notre part dans cet engagement collectif. Nous y sommes d'autant plus attachés que nous avons conscience de pouvoir agir sur un champ très large de l'action publique, en particulier dans une administration où les emplois sont marqués par des stéréotypes liés à l'image même des métiers dans nos champs d'activités comme l'énergie, les infrastructures, les transports ou la pêche par exemple.

Pour piloter cette action, un conseiller référent a été désigné dans chacun des cabinets, ainsi qu'un haut fonctionnaire à l'égalité des droits, en charge d'impulser et de coordonner la politique de l'égalité au sein du ministère.

Au moment d'arrêter une nouvelle feuille de route pour l'année 2014, nous avons souhaité vous faire part des principales réalisations que notre ministère a engagé pour l'égalité femmes-hommes et vous présenter nos orientations pour cette année.

Nous avons décidé d'agir sur la parité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en priorité au sein de notre administration.

Pour ce faire nous avons inscrit ce chantier comme l'un des sept chantiers prioritaires de l'agenda social 2013. Sur la base du protocole de la fonction publique du 8 mars 2013, un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives prépare sous la direction du haut fonctionnaire à l'égalité une nouvelle charte ministérielle 2014-2017 qui définira les grandes orientations et un plan d'actions dans ce domaine. Il fera l'objet d'un examen en CTM au début de l'année 2014.

Nous attachons une grande importance à la mobilisation de l'ensemble des directions générales et régionales, cette action étant inscrite dans leurs objectifs prioritaires. Chaque directeur a désigné cette année un référent égalité auprès de lui pour l'assister dans le pilotage de cette action. Les 80 référents égalité sont maintenant constitués en réseau et se sont réunis pour la première fois le 23 mai 2013.

Pour lever le plafond de verre qui pèse sur les femmes, nous avons fait progresser significativement en 2012 et 2013 les primo-nominations de femmes sur les emplois de cadres dirigeants (au-delà de l'objectif de 30 % de la fonction publique).

Pour 2014, nous avons formulé au Premier ministre de nouvelles propositions. Pour aller encore plus loin nous avons décidé notamment :

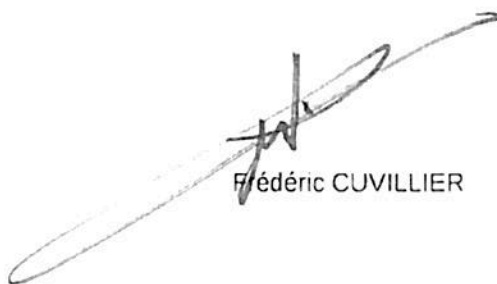
- De mobiliser tous nos opérateurs sous tutelle sur le même niveau d'ambition. Nous leur enverrons très bientôt une lettre leur demandant de s'impliquer fortement dans cette action de parité et d'égalité professionnelle.
- D'agir auprès de nos écoles sous tutelles pour faire évoluer l'image de nos métiers et développer ainsi le recrutement des femmes dans tous les secteurs qui nécessitent un effort particulier.
- De lancer un plan de formation sur l'égalité femmes-hommes de grande ampleur début 2014 auprès de tous les publics prioritaires (9 cibles).
- De décliner la charte ministérielle dans tous les services avec un plan d'actions 2014-2017.
- De faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité dans les politiques publiques pilotées et mises en œuvre par le ministère et en particulier dans les métiers des transports et de la rénovation énergétique du bâtiment.

L'ensemble de ces actions doit permettre à notre ministère de faire avancer concrètement l'égalité femmes-hommes. Ce sont des avancées qui vous concernent et dont nous souhaitons que vous puissiez à votre niveau vous emparer de manière à ce que l'engagement de chacun contribue à toutes et à tous.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.



Philippe MARTIN



Frédéric CUVILLIER