

services du centre de gestion de Lot-et-Garonne qui anime le groupe de travail « égalité professionnelle » de l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion.

## **Abaisser les seuils et aller plus loin sur les stéréotypes**

31

« Cette circulaire, c'est très bien, mais il faut aller plus loin » estime Nathalie Benard, conseillère technique nationale chargée de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et de la diversité au Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), qui signe un billet d'humeur intitulé « L'intelligence territoriale a-t-elle un sexe ? <sup>[5]</sup> ».

Le syndicat dont elle fait partie déplore depuis des années que les mesures issues de la loi Sauvadet ne concernent que les strates de collectivités au dessus de 80 000 habitants et demande un abaissement des seuils à 10 000 habitants. « Il nous faut travailler sur les pratiques et nous interroger sur les mécanismes intrinsèques qui font que les inégalités persistent et qu'il y a des résistances. Cela passe par la lutte contre les stéréotypes. Il faut regarder ce qui fait obstacle, dans une approche pratico-pratique », complète Nathalie Benard.

Une enquête nationale devrait être lancée prochainement avec le réseau départemental du SNDGCT qui compte s'appliquer à lui même la réflexion sur les stéréotypes qu'il peut véhiculer et travailler sur la féminisation des titres de ses membres. « On est parfois les reproductrices des inégalités que l'on subit. On a un rôle à jouer, en tant que femmes, pour participer à cet élan », assure Nathalie Benard.

## **Bilan du protocole égalité au Conseil commun**

Pour y voir plus clair, plus largement, un bilan du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle, signé le 8 mars 2013 par toutes les organisations syndicales sera produit au prochain Conseil commun de la fonction publique, le 23 mai 2016. De nouveaux axes de progrès devraient être proposés aux employeurs et représentants syndicaux.

### **REFERENCES**

Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012

## Parité dans la fonction publique : des quotas, et après ?

L'instauration de quotas ne peut à elle seule créer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Monde.fr | 20.04.2012 à 09h13 • Mis à jour le 20.04.2012 à 09h13 | Par Anne-Claire Mialot, administratrice territoriale, pour le Laboratoire de l'égalité

Des quotas de "*personnes de chaque sexe*" dans l'accès aux emplois supérieurs de la fonction publique : il fallait le faire, tant les distorsions au détriment des femmes qui n'occupent que 16 % de ces emplois, sont importantes. Mais cela sera-t-il suffisant pour garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ?

Le ministre de la fonction publique a porté à la discussion devant le Parlement en février dernier, un certain nombre de propositions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (rapports annuels et bilans sociaux sexués, parité des jurys de concours, des conseils supérieurs de la fonction publique et des commissions administratives paritaires, parité dans les conseils d'administration des établissements publics). L'avancée la plus symbolique de cette loi du 12 mars 2012 est l'application du principe de parité dans les nominations au sein de la haute fonction publique, par l'instauration de quotas de "*personnes de chaque sexe*" à hauteur de 20 % en 2013, puis 30 % en 2015 et 40 % en 2018.

Il s'agit d'une avancée réelle, même si l'on peut regretter que cette loi ne s'intéresse qu'aux flux (les nominations) et non au stock (la parité effective des équipes dirigeantes). Une avancée qui doit être confortée par la mise en place de sanctions financières significatives. Ces sanctions payées par les employeurs publics ne respectant pas la parité, pourraient permettre d'alimenter un fond national de soutien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de financer l'ensemble des mesures d'accompagnement indispensables pour la mise en œuvre d'une égalité réelle.

Car l'égalité entre les femmes et les hommes ne se résume pas à une question de quotas dans l'accès aux postes à responsabilité.

L'égalité réelle repose d'abord sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Le Laboratoire de l'égalité propose ainsi la création de 500 000 places de crèche. L'État employeur doit s'engager à être exemplaire en prévoyant la création de crèches pour les enfants de ses agents et en imposant la prise en compte des objectifs de conciliation vie privée – vie professionnelle dans les négociations collectives.

L'égalité réelle concerne toutes les catégories de femmes et d'hommes de la fonction publique et pas seulement les emplois supérieurs : les pouvoirs publics doivent s'engager à résorber les différences de salaire à emploi égal (7 % de différence encore aujourd'hui) et à favoriser la mixité de l'ensemble des équipes.

Enfin, les pouvoirs publics doivent s'engager à lutter contre les stéréotypes en dotant les services des droits des femmes des moyens nécessaires pour promouvoir l'égalité femmes et hommes et en développant une culture commune de l'égalité auprès de l'ensemble de ses agents qui sont au contact des enfants depuis leur plus jeune âge.

EGALITÉ HOMMES/FEMMES

## Quelle parité dans la fonction publique territoriale ?

Claire Boulland | A la Une RH | France | Publié le 26/12/2016 | Mis à jour le 11/04/2017

**Le rapport de la députée socialiste Françoise Descamps-Crosnier sur l'égalité hommes/femmes dans la fonction publique devrait être dévoilé en janvier prochain. L'occasion de revenir sur cette problématique, disséquée dans l'édition 2016 du rapport annuel de la fonction publique.**

« Identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes. » C'est la mission que s'est vue confier la députée socialiste des Yvelines, Françoise Descamps-Crosnier, le 1er juillet par le Premier ministre de l'époque, Manuel Valls. Ses observations sont attendues par le gouvernement d'ici la fin de l'année, pour un rendu public début 2017, indique le ministère.

« Beaucoup a déjà été fait dans ce sens comme la signature, en 2013, d'un protocole d'accord <sup>[1]</sup> relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique », relève la parlementaire sur son blog. Et avec la loi relative à la déontologie <sup>[2]</sup>, aux droits et obligations des fonctionnaires, pour laquelle Françoise Descamps-Crosnier a été rapporteure pour l'Assemblée nationale, plusieurs « dispositions de progrès » en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont été prises « comme celles visant à assurer la parité dans les conseils d'administration, conseils de surveillance et organes équivalents des établissements publics de l'Etat ». « Cette loi a aussi adapté à la fonction publique les dispositions relatives au congé parental contenues dans la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 <sup>[3]</sup> pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », rappelle-t-elle en outre.

A lire aussi

- Des outils innovants pour lutter contre les inégalités homme-femme <sup>[4]</sup>
- Zoom sur les inégalités de salaires des fonctionnaires <sup>[5]</sup>

## Ecart de rémunérations de 9,3% dans la FPT

S'agissant des écarts de rémunérations, le dernier rapport sur l'état de la fonction publique <sup>[6]</sup> fait état d'un fossé moins important dans la FP (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,3 % à celui des hommes

en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014), viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %).

34

Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. A 25 ans, il serait de 6% à 8% selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

## **24% des femmes titulaires sont à temps partiel**

Plus globalement, toujours selon le rapport sur l'état de la fonction publique de la DGAFP, près de 24 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes dans les trois versants. 40 % des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes en 2014 (dont 34 % dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction - ESD) : 38 % dans la FPE, près de 52% dans la FPT et 46 % dans la FPH.

**29,7% des femmes étaient à temps partiel dans la FPT en 2014, contre 6,8 % des hommes.**

A noter aussi que la proportion de femmes varie de manière importante selon l'employeur. Dans les communes, qui réunissent près de 55 % des agents territoriaux, cette proportion est de 60,5 %, en augmentation de 0,4 point : 8 100 femmes de plus quand le nombre d'hommes diminue de 1 600. La proportion la plus faible (26,9 %) se retrouve dans les établissements départementaux dont près de 4 agents sur 5 travaillent dans un service départemental d'incendie et de secours. À l'opposé, le taux de féminisation des établissements communaux et plus particulièrement des centres communaux d'action sociale atteint presque 90%.

## Déjà des préconisations en 2011

« Plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses », constatait en 2011 la députée Françoise Guégot dans son rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique [7]. Sur six propositions en faveur de l'égalité, elle préconisait « des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction ». Sa suggestion d'atteindre 40 % de cadres supérieurs du même sexe dans l'administration à l'horizon 2015 et la même proportion pour les nominations en conseil des ministres d'ici à 2017, a été reprise et amendée dans la loi Sauvadet du 12 mars 2012 [8].

Cette dernière a imposé à partir de 2013, une démarche progressive :

- 20 % au moins de nominations de personnes du même sexe parmi les nouveaux agents (ou « primo-nominations ») sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière en 2013 et 2014 ;
- 30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- en 2017, l'objectif est de 40 %.

Il a été confirmé par l'article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 [3] pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a étendu le dispositif, pour l'hospitalière, aux emplois de directeur général des agences régionales de santé.

### CHIFFRES CLES

La FPT est composée à 61,1 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013, relève le rapport annuel de la FP. Un peu plus de la moitié d'entre elles travaillent dans la filière « animation », dont le taux de féminisation progresse de 0,4 point, pour atteindre 71,6 %. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de 9 agents sur 10 sont des femmes dans les filières « sociale » et « médicosociale » quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « Incendie et secours » et 21,5 % des agents de la filière « sécurité-police municipale ».

L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
FEMMES - HOMMES

**TERRITORIAUX, NOUS AGISSONS**

*CiAPT*

# SOMMAIRE

## P. 4 LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel.

## P. 8 DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

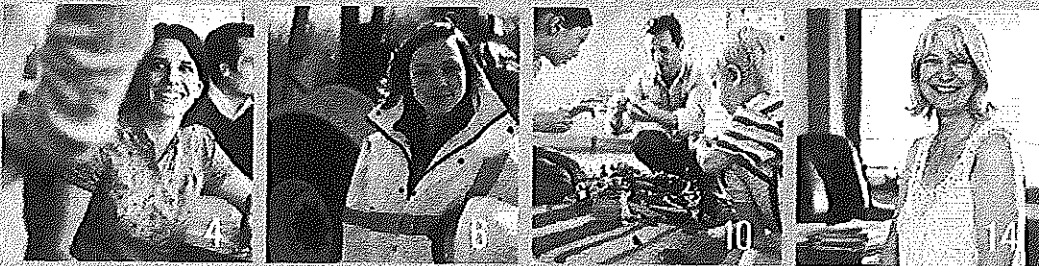
Focus sur les collectivités qui font de l'égalité professionnelle une priorité.

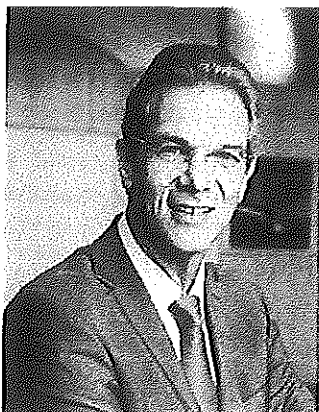
## P. 10 LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT accompagne les collectivités qui s'engagent dans une démarche d'égalité professionnelle.

## P. 14 UN ÉTABLISSEMENT ENGAGÉ

L'égalité professionnelle femmes-hommes : une priorité pour le CNFPT.





FRANÇOIS DELUGA,  
PRÉSIDENT DU CNFPT,  
MAIRE DU TIGNES

ÉDITO

## « AU-DELÀ DES INTENTIONS, ENGAGER DES ACTIONS »

En matière d'égalité professionnelle, le secteur public ne se distingue pas substantiellement de l'ensemble du monde du travail. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, accès aux métiers, prise de responsabilités, niveaux de rémunération... Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité dans les faits.

Dans nos collectivités, les femmes représentent ainsi plus de 60 % du personnel, mais elles ne sont que 5 % des directeurs généraux de services des très grandes structures.


Pour autant, le secteur public local évolue et accompagne la transformation de la société. Les élus locaux ont pris conscience de cette inégalité. Ils sont de plus en plus nombreux à se mobiliser, à la fois dans les politiques publiques qu'ils déploient sur leur territoire et dans leur responsabilité d'employeur. Ils agissent aussi lorsqu'ils recrutent, lorsqu'ils définissent les orientations de la gestion des ressources humaines de leur collectivité et fixent les objectifs de la formation professionnelle.

C'est cette exigence et cette dynamique partagées avec les équipes de direction générale que ce livret s'attache à présenter à travers des initiatives menées très concrètement par des collectivités. Il recense des actions de long terme et des expériences innovantes, des approches transversales et des initiatives concernant un métier.

Toutes ces actions montrent qu'il est possible d'aller au-delà des intentions pour engager une évolution en profondeur de nos pratiques et dépasser les blocages culturels. C'est aussi dans ce cadre que le CNFPT propose depuis 2013, dans la nouvelle version de son Répertoire des métiers territoriaux, une double dénomination des métiers, à la fois féminine et masculine, pour contribuer à ce que, demain, la mixité dans les métiers territoriaux devienne réalité.

Je forme le vœu que les initiatives et les expériences présentées dans ce livret inspirent votre action. Je vous souhaite une bonne lecture.





## LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes, et ce, dans tous les domaines. Ce principe est confronté aux inégalités de fait, persistantes, tant dans le déroulement des carrières qu'en matière de rémunération. Pour autant, un peu partout en France, des collectivités territoriales se sont engagées au-delà de ce que prévoyait le législateur, pour donner aux femmes une place identique à celle des hommes dans le monde professionnel.

## AU-DELÀ DE L'ÉGALITÉ DE DROIT

Le 11 mars 1986, sous l'impulsion d'Yvette Roudy, ministre des Droits des femmes, le Premier ministre Laurent Fabius publie une circulaire relative à la féminisation des noms de métier. Treize ans plus tard, le gouvernement de Lionel Jospin réalise un guide d'aide à la féminisation, *Femme, j'écris ton nom*. Pour autant, la plupart des métiers se nomment encore au masculin, quand d'autres ne se désignent encore qu'au féminin. Anecdote? Pas tant que ça. Pour Réjane Sénac<sup>(1)</sup>, chercheuse CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof) et présidente de la commission Parité du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, ce fait est même significatif : « On oppose souvent le fondamental (salaire, violence) à l'accès (féminisation des noms de métier et de fonctions ou partage du pouvoir, par exemple). Mais cette opposition met surtout en évidence des résistances irrationnelles et structurelles à une transformation d'un ordre sexué inégalitaire fondé sur la sacralisation de la complémentarité des sexes. »

## INSCRIRE L'ÉGALITÉ DANS LES FAITS

Depuis le milieu du <sup>xx</sup>e siècle, le législateur se préoccupe d'instaurer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes (1946). C'est ainsi qu'ont notamment été posées l'autorisation pour les femmes d'exercer une profession sans l'accord de leur mari (1965) et l'inscription dans la loi du principe de l'égalité de rémunération (1972), la première loi relative à l'égalité salariale (loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy »). L'objectif d'égalité professionnelle est cependant loin d'être atteint. Dans le secteur privé comme dans le public, le taux d'emploi est moindre chez les femmes, qui occupent 80% des postes à temps partiel, avec une inégale répartition des métiers, et des secteurs à prédominance féminine (petite enfance, services à la personne, secteur administratif...) ou masculine (bâtiment, conduite de véhicules, maintenance technique...). Dans la fonction publique territoriale, si les femmes représentent 61% des agents, elles occupent seulement 33% des emplois de direction. Elles sont également moins bien rémunérées, même si les écarts de salaires sont plus faibles dans la territoriale (10,8%) que dans les secteurs privé et semi-public ou dans les fonctions publiques hospitalières et d'État (respectivement 19,3%, 21,9% et 15%)<sup>(2)</sup>.

## INSUFFLER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

« Statutairement, hommes et femmes sont égaux, mais les discriminations sont présentes et défavorisent la carrière des femmes », indique Françoise Milewski, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques, centre de

recherche en économie de Sciences Po (OFCE). L'égalité salariale est mise à mal par des déroulements de carrière inégaux, par le jeu des primes, plus importantes dans les métiers dits « masculins ». Le temps partiel reste essentiellement féminin et la mobilité est pénalisante pour les femmes, car c'est souvent celle du mari qui est favorisée. En matière de carrière politique, même constat! La parité peine à s'affirmer au Parlement, comme au niveau local où le taux de femmes cheffes d'exécutif demeure minoritaire! Depuis 2013, la dynamique est cependant relancée, avec la volonté de renforcer l'arsenal juridique... Les collectivités, quant à elles, sont engagées sur la voie du changement. Conscientes de leur devoir d'exemplarité, tant à l'égard des citoyens qu'à l'égard de leurs agents, elles s'emploient à le mettre en œuvre. De nombreuses initiatives voient le jour, comme en attestent les labellisations Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes dans les territoires, les formations mises en place, les expérimentations autour de la conciliation entre temps professionnel et temps privé... Chaque jour, les collectivités démontrent qu'elles ont un rôle fondamental à jouer dans la concrétisation de l'égalité professionnelle.

# 10,8%


C'est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

(1) *L'Ordre sexué - La perception des inégalités femmes-hommes*, PUF, 2007.

(2) *Chiffres clés, édition 2014. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, ministère des Droits des femmes.

## ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a réuni les représentants du gouvernement, de l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois fonctions publiques. Le dialogue social, l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre toutes les violences et les harcèlements moral et sexuel constituent les quatre axes de travail choisis par le gouvernement pour rendre effective l'égalité professionnelle au sein des trois fonctions publiques. Pour s'assurer de la mise en œuvre des 15 mesures définies, un bilan portant sur leur réalisation effective sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

 Retrouvez le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr)

UN

# DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

La défense de l'égalité entre les femmes et les hommes commence par la reconnaissance des inégalités. Retour sur les collectivités qui font de l'égalité professionnelle une priorité.

WELFARE / PHOTODISC / G. BOUTIER / PHOTODISC

## RENNES, PIONNIÈRE DE L'ÉGALITÉ

**Edmond Hervé, maire de Rennes de 1977 à 2008**, avait une sensibilité particulière à la cause des femmes. C'est pourquoi, depuis longtemps, Rennes fait figure de pionnière en matière de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

### L'EXEMPLARITÉ, UNE DÉMARCHÉ AU LONG COURS

Signataire dès l'origine, en 2006, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Rennes devient, deux ans plus tard, la première collectivité à obtenir le label Égalité professionnelle de l'Afnor<sup>(1)</sup>. Une reconnaissance qui vient couronner un engagement bien plus ancien. Dès 1990, une étude sur l'emploi des femmes cadres au sein de la municipalité<sup>(2)</sup> pointe des écarts de statuts, des inégalités entre la filière administrative et technique ainsi qu'une utilisation différente des temps sociaux, professionnels et privés, entre les femmes et les hommes. Plus spécifiquement, le temps apparaît comme la métaphore des inégalités. La Ville décide alors d'impulser une démarche ambitieuse d'égalité avec la nomination d'une déléguée à l'égalité rattachée au cabinet du maire et la création d'un

bureau des temps dédié à l'harmonisation des temps sociaux.


### L'EXCELLENCE, DE LA COLLECTIVITÉ AUX ENTREPRISES

L'égalité professionnelle s'affirme progressivement au sein de la collectivité. Entre 1990 et 2011, le nombre de femmes cadres progresse de 34% à 58%. Des actions sont également menées dans les services fortement féminisés : réaménagement du temps de travail des aides à domicile, création de 40 postes permanents d'adjoint d'animation dans les écoles entre 2011 et 2013 (postes jusqu'alors vacataires) ou, transformation, depuis 2003, des emplois d'agents entretien et restauration en postes à temps complet. Enfin, au-delà de la prise en compte des besoins des agents, comme les aménagements d'horaires, la Ville de Rennes agit plus spécifiquement en faveur de la parentalité (information sur les droits et les ressources en matière de garde d'enfant, accès aux dispositifs spécifiques liés à la grossesse, etc.). Forte de ces multiples expériences, elle signe une convention avec l'État en 2012 pour la mise en place d'un programme d'excellence. Son objectif ? Développer l'égalité dans les entreprises via la mixité des métiers et des filières.

## EXPERTISE

### Ville de Suresnes (Hauts-de-Seine)

La dynamique se poursuit. Mars 2014, Suresnes est la 4<sup>e</sup> collectivité à obtenir le label Égalité délivré par l'Afnor. Une certification exigeante qui marque l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tout a commencé en 2010, lorsque Suresnes réalise en interne un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes à Suresnes, incluant l'égalité professionnelle au sein des services de la Ville. Elle signe ensuite la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Grâce à ce diagnostic, des indicateurs chiffrés concernant la parité ont permis d'identifier des axes de progrès. Dès 2012, un plan de 55 actions a été déployé. Il propose, entre autres, deux jours de formation aux chefs de service et aux directeurs de pôle pour les aider à mettre en place un management favorisant l'égalité professionnelle.

 Plus d'informations sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

(1) En mars 2014, on compte 166 signataires de la Charte européenne pour l'égalité, pour seulement 4 collectivités labellisées par l'Afnor au titre de l'égalité professionnelle.

(2) « Être femme et cadre à la Ville de Rennes », Annie Junter, non publiée. Certaines conclusions sont reprises dans « Le temps des villes à Rennes : retour sur une expérience », Annie Junter, *Informations sociales*, n° 153 (pp. 83-96, CNAF, mars 2009).

ÉQUALITÉ TERRITORIALE

## 68 ACTIONS EN FAVEUR D'UN OBJECTIF DE MIXITÉ

**Au sein du personnel de la Région Centre, en 2009**, la part des femmes oscillait de 3,5 % dans les métiers du bâtiment et des travaux publics à 37 % dans l'informatique, pour atteindre 99,4 % dans ceux des services à la personne et de l'aide à domicile. Ces chiffres, qui sont loin d'être une exception locale, démontrent à quel point les disparités persistent. En réponse, la Région adopte, dès février 2011, un plan d'actions en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle au sein de la collectivité.

### SENSIBILISER SANS BRUSQUER

Le tableau de bord du plan prévoit 68 actions. « *Nous avons choisi de ne pas nous positionner sur des actions de discrimination positive, précise Anne Audouin, cheffe de projet pour la mise en œuvre de ce plan. Nous ne créons rien de spécifique aux femmes, mais nous veillons à ce qu'elles accèdent de façon égalitaire aux dispositifs existant pour tout le monde.* » L'équipe dédiée au projet a ainsi préféré privilégier la sensibilisation: « *Nous avons, par exemple, demandé aux managers d'être particulièrement vigilants lors des entretiens professionnels de fin d'année, afin de détecter les problèmes d'inégalité. Ils/elles doivent être conscient(e)s que les femmes s'autocensurent plus que les hommes.* »

### ENGAGER DES ACTIONS DIVERSIFIÉES

Cette lutte contre la discrimination et en faveur de l'égalité professionnelle revêt de multiples facettes. Les agents de développement et les animateurs territoriaux ont suivi, en septembre 2013, une formation de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, des réflexes en matière d'égalité sont désormais intégrés pour la conception des supports de

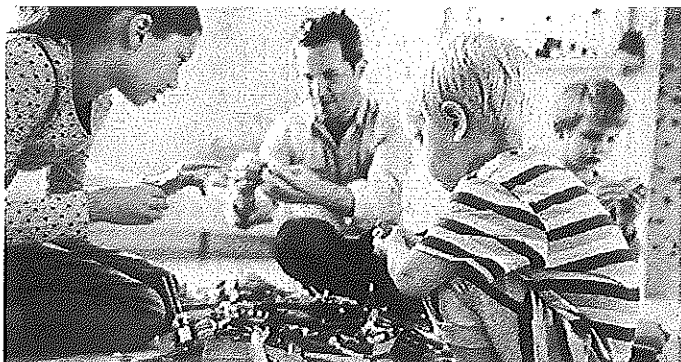
communication (visuels et textes). Enfin, s'il n'y a pas de diagnostic sur les conditions matérielles de la mixité, une ergonome a été recrutée pour prévenir les risques musculo-squelettiques pour lesquels, comme ailleurs, la thématique de la mixité est à prendre en compte... En outre, à l'occasion de la convention Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'opération « 1000 pères O Centre » a été conçue dans le cadre de l'expérimentation Égal'O Centre. Grâce à son site dédié, les hommes qui le souhaitent peuvent s'engager sur des mesures concrètes en faveur de l'égalité. « *Parce que l'égalité ne peut pas se faire sans les hommes, et que nous devons aider les hommes qui veulent s'impliquer* », conclut Anne Audouin.

### EXPERTISE

#### Féminisation des noms du répertoire des métiers

Fin 2013, le CNFPT a publié la troisième édition du *Répertoire des métiers territoriaux*. S'appuyant sur la règle de féminisation publiée en 1999, *Femme, j'écris ton nom*, cette nouvelle version recense 239 fiches métiers et fonctions, en définissant pour chaque métier sa dénomination masculine et féminine. Outil de gestion des ressources humaines, ce répertoire fait référence. Piloté par les instances paritaires du CNFPT, réunissant élus et syndicats, il s'affiche comme le reflet de la réalité, une réalité qui évolue dans le temps et en fonction des usages.

# CONCILIER LES TEMPS, UN DÉFI POUR L'ÉGALITÉ



Lorsque, en 2012-2013, la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB) lance un questionnaire auprès de ses 2800 agents pour réaliser un diagnostic interne sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, elle sait déjà que les femmes représentent un quart de ses effectifs. Ce déséquilibre est renforcé par une surreprésentation des femmes dans les secteurs administratifs, les hommes étant omniprésents dans les secteurs techniques. En outre, l'étude révèle que la parentalité peut constituer un frein à l'évolution de carrière des femmes, dès lors que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est mis à mal.

**DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ**  
Ces constats dessinent le principal axe d'actions de la CUB : encourager la mixité en articulant mieux le temps personnel et le temps professionnel. Des actions sont engagées, à commencer par la publication du *Guide de la formation*, qui préconise de ne pas organiser de session de formation les

mercredis et pendant les vacances scolaires, ou de les privilégier sur site. Une conciergerie fournit des services facilitant la vie personnelle (pressing, cordonnerie, garagiste...). Une ou deux journées par semaine, 30 agents, femmes et hommes toutes catégories et toutes filières confondues, expérimentent le télétravail. Des petits déjeuners sont proposés à tous les agents autour de thèmes comme les stéréotypes ou la mixité des métiers.


### ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

En 2014, les projets se poursuivent avec la rédaction de deux guides : un sur le recrutement, qui propose entre autres de bannir certaines questions posées spécifiquement aux femmes lors des entretiens (notamment sur les enfants présents ou à venir), et un autre destiné aux futurs ou nouveaux parents, agents de la CUB. L'aménagement du temps de travail, la normalisation des horaires atypiques, l'adoption d'une charte des temps, la facilitation de la

### EXPERTISE

#### Amiens (Picardie)

La délégation CNFPT Picardie a accompagné la Ville d'Amiens dans la mise en œuvre d'un module de formation intitulé « Garantir l'égalité femmes-hommes en termes de genre et d'orientation sexuelle dans le respect de la vie privée de chacun ». Pendant deux jours, les 23 participants ont analysé les chiffres de l'égalité professionnelle (taux de mixité, salaires...) et les pratiques en cours (plafond de verre [voir page 11], préjugés et clichés...), afin de prendre conscience de leurs propres représentations et d'y travailler. Un focus sur la concorde des temps (féminin et masculin), qui pointe l'inégale répartition du temps entre vie privée et vie professionnelle des femmes et des hommes ainsi que les conséquences de cette inégalité dans le monde du travail, complète ce module.

 Plus d'informations sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

garde d'enfants sont également en cours de réalisation. Sandrine Darriet, chargée de mission sur l'innovation sociale, est optimiste : « *Petit à petit, ça bouge. Il y a deux ans, on ne parlait pas d'égalité dans les politiques à mettre en place. Les agents commencent à s'y intéresser. Le télétravail et la conciergerie fonctionnent bien. De plus, hormis dans la filière technique, la parité est respectée au niveau des encadrants...* »

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

# PARTAGE DE RESPONSABILITÉS : LA VALEUR DE L'EXEMPLARITÉ

En 2008, le directeur général des services de la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise souhaite mettre en place une nouvelle organisation matricielle, regroupant les collaborateurs de la DG autour de différents pôles : Territorial, Expertise et Ressources. Son objectif ? Modifier en profondeur le système hiérarchique : les postes de chef de service sont supprimés, au profit de binômes directeur-directeur adjoint. Un souffle de mobilité interne redistribue les cartes au sein de la communauté, favorisant le partage de responsabilités entre les femmes et les hommes.



### LA PARITÉ AU COMITÉ DE DIRECTION

« Dans les binômes de direction, la parité a été privilégiée sans que l'homme soit systématiquement directeur et la femme adjointe, se souvient Anne-Claire Mialot, l'ancienne DGS, à l'époque directrice générale adjointe en charge des Ressources. Cette démarche a permis d'atteindre la parité au sein du comité de direction. » Depuis, l'initiative semble avoir tenu son rôle d'aiguillon. Anne-Claire Mialot a été nommée en septembre 2011 DGS, alors qu'elle venait d'avoir son deuxième enfant. « Personne n'a trouvé incongru que j'occupe ce poste à responsabilités alors que j'avais deux enfants en bas âge. L'exemplarité, en montrant ce qui est possible, normalise les choses. » La parité fait son chemin. En 2012, le bilan social affiche un taux

d'encadrement féminin (supérieur et intermédiaire) égal à 51%. Toutefois, des progrès peuvent encore être accomplis pour l'encadrement de proximité, qui concerne souvent des métiers techniques, dans lesquels on ne compte que 30% de femmes.

### UNE POLITIQUE PORTÉE PAR TOUS LES AGENTS

Ces résultats encourageants sont obtenus sans qu'un poste spécifique soit dédié à l'égalité professionnelle au sein de la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise. Reste que l'organisation du travail doit être pensée de façon à ce que chacun (femme ou homme, agent ou cadre) puisse articuler harmonieusement temps de vie familial et temps de vie professionnel. « Ici, on autorise certains directeurs à travailler à 4/5<sup>e</sup> ou à 90% de leur temps », note Anne-Claire Mialot. À Cergy-Pontoise, les réunions administratives stratégiques n'ont pas lieu le mercredi, et aucune ne commence après 17 heures.

### EXPERTISE

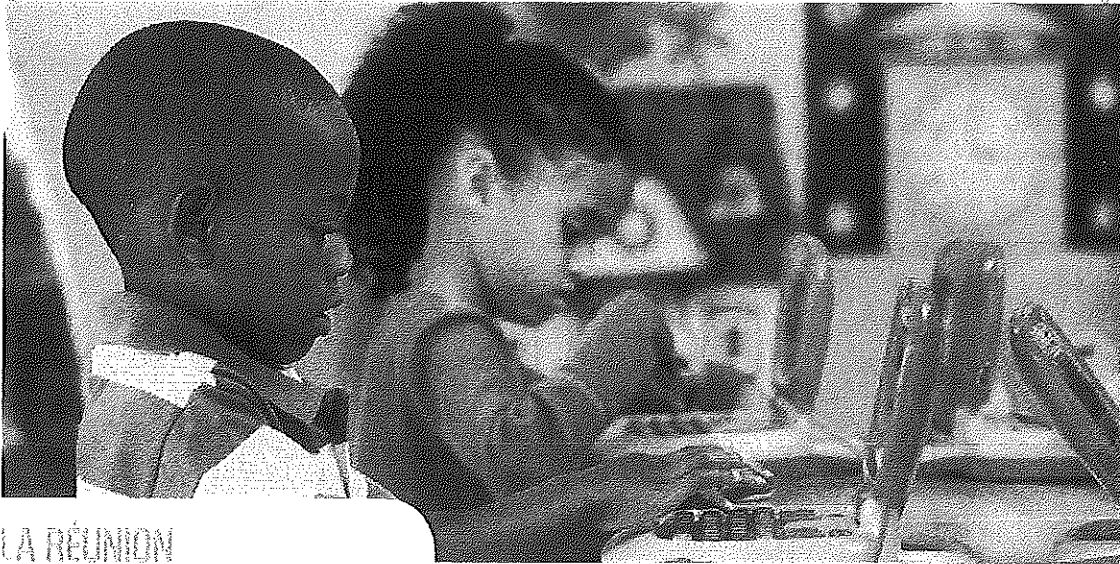
#### Alsace

En 2013, 32 agents de Mulhouse Alsace agglomération et de la Ville de Mulhouse participent à deux sessions de formation sur la prévention et la lutte contre les discriminations, dont un des volets est consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la politique RH. Les objectifs de cette action, organisée par la délégation CNFPT Alsace-Moselle ? Mettre en évidence que la discrimination sexuelle est liée à notre apprentissage culturel, faire prendre conscience des stéréotypes qu'elle génère et réfléchir à ses propres postures inconscientes. Cette prise de conscience doit aboutir à la mise en place d'actions : bannir les plaisanteries ayant comme levier toute forme de discrimination, gérer les retours de congé maternité avec une attention particulière.

Plus d'informations sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

# LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

À travers l'accompagnement de ses délégations régionales et de ses instituts, le CNFPT entend donner les moyens aux collectivités de s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle.



## LA RÉUNION PROMOUVOIR UNE LITTÉRATURE NON SEXISTE AUPRÈS DES JEUNES

**S'ils sont de formidables outils d'émancipation par le savoir et la culture**, les livres peuvent aussi parfois être vecteurs de stéréotypes auprès des enfants. Convaincue qu'il est important d'aider les collectivités à agir très

en amont, la délégation CNFPT La Réunion a initié, en septembre 2013, une formation sur « la littérature non sexiste pour la jeunesse ». Avec une ambition : donner les moyens aux bibliothécaires de promouvoir une littérature porteuse d'égalité entre les sexes, et ainsi faire bouger les lignes de la reproduction sociale. « De nombreuses bibliothèques publiques renferment encore bon nombre de représentations sexuées passées à pro-

*pos du masculin et du féminin, lesquelles sont intériorisées par les enfants eux-mêmes, analyse Alain Screve, conseiller formation à la délégation La Réunion. Il faut donc que l'action éducative de nos collectivités contribue à ce que, chaque jour, davantage de petites filles et de petits garçons s'affranchissent de ces stéréotypes. C'est essentiel, si nous voulons que les adultes de demain participent à la construction de relations plus égalitaires entre les femmes et les hommes. »*



INET DE STRASBOURG  
**OSER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**PLUS DE 30 BIBLIOTHÉCAIRES ENGAGÉS**  
Cet enjeu, d'autant plus important au regard de la population du territoire (un tiers des Réunionnais ont moins de 20 ans), a été porté par le réseau des médiathèques de La Réunion, qui rassemble plus de 30 bibliothécaires, à l'occasion des Jeudis des bibliothèques. À travers cette journée d'accompagnement, également ouverte au personnel éducatif, le CNFPT a ainsi souhaité donner aux agents des clés pour identifier les livres porteurs de stéréotypes sexués et développer une lecture critique, mais aussi les sensibiliser aux impacts de ces stéréotypes sur le développement de la personnalité des enfants.

**VERS UN PARTENARIAT AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE ?**

En outre, l'idée de ces journées était d'amener les bibliothécaires à réfléchir sur les bonnes pratiques et à impulser un projet visant à la promotion d'une littérature non sexiste dans les structures. « La démarche s'est révélée porteuse d'une réflexion, note Alain Screve. Il y a eu une vraie prise de conscience parmi les bibliothécaires ayant participé à la journée. Tous se sont montrés très demandeurs en éclairages sur les questions de société et souhaitent voir ce dispositif s'inscrire dans la continuité. De l'avis général, il serait intéressant de pouvoir associer à l'avenir le personnel enseignant de l'Éducation nationale à une telle démarche. »

**Promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes auprès des cadres supérieurs et dirigeants territoriaux,** l'Institut national des études territoriales (INET) en fait l'une de ses priorités. Avec son nouveau stage « Femmes, osez la direction générale », il entend accompagner les femmes futures cadres supérieures qui ont en projet d'intégrer un comité de direction et ainsi de briser le plafond de verre<sup>(1)</sup>. « Construit autour de travaux préparatoires individualisés et de sessions collectives en petit comité d'une dizaine de personnes, ce dispositif aide ces femmes à affirmer leur positionnement, leur ambition professionnelle, leurs atouts de dirigeantes, et à développer des stratégies et des postures qui leur permettent de postuler à des fonctions de direction. Cette formation très concrète s'appuie sur des mises en situation et des jeux de rôle, pour travailler les représentations individuelles et collectives », explique Isabelle Cazaunau, conseillère formation à l'INET de Strasbourg.

**DIVERSIFIER LES COMPÉTENCES**

Autre enjeu : sensibiliser l'encadrement supérieur aux actions à mener

au sein de leur collectivité pour promouvoir l'égalité professionnelle. Voilà pourquoi l'INET propose aux directeurs généraux, femmes et hommes, le stage « DG, osez l'égalité et la diversité dans les équipes ». « Au travers de sessions réunissant une dizaine de personnes, entre "pairs", il s'agit de favoriser l'échange d'expérience ainsi que l'appropriation des concepts de diversité et d'égalité professionnelle, poursuit Isabelle Cazaunau. L'idée est de montrer aux dirigeantes et dirigeants des collectivités l'intérêt d'en être les promoteurs. Au-delà des obligations légales, la diversité est un réel atout en termes d'intelligence collective et de créativité. »

**DES OPPORTUNITÉS À SAISIR**

Ces actions complémentaires sont porteuses. « Les retours, très positifs, de la première session témoignent du besoin de telles formations pour les femmes afin qu'elles s'engagent sur le chemin d'accès aux fonctions de direction. Les démarches sont déjà en cours pour plusieurs d'entre elles. »

(1) Désigne l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.





## HAUTE-NORMANDIE DES AGENTS AMBASSADEURS DE L'ÉGALITÉ DANS LEUR COLLECTIVITÉ

**La Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe (CREA), la Ville de Rouen, la Région Haute-Normandie et le Département de Seine-Maritime** ont décidé de déployer un programme commun pour sensibiliser leurs agents à l'égalité professionnelle. Pour co-construire ce dispositif d'envergure, ils ont fait appel à l'expertise en matière d'ingénierie de formation de la délégation CNFPT Haute-Normandie. « *La demande initiale a été formulée par le Conseil général de Seine-Maritime. Mais le projet a ensuite été mutualisé avec les trois autres collectivités, qui ont elles aussi adopté la charte européenne pour l'égalité ou mis en place des plans d'actions pour promouvoir l'égalité professionnelle*, indique Elisabeth Tocque, directrice adjointe de la formation de la délégation CNFPT Haute-Normandie. *Il nous a semblé essentiel d'associer leurs équipes de direction dès le démarrage du projet afin qu'elles puissent être porteuses de la démarche au sein de*

*leur organisation. Début 2014, nous les avons donc conviées à une première journée de sensibilisation, avec une présentation de Marion Perrier, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité<sup>(1)</sup>. Cela nous a aussi permis de leur exposer notre proposition de dispositif d'appui et de formation. »*

**1 500 ENCADRANTS FORMÉS ET SENSIBILISÉS**  
Actuellement en cours de construction, cette opération partenariale territorialisée est particulièrement ambitieuse. Des agents de catégorie C à l'encadrement supérieur, elle devra conduire à ce que les principes d'égalité professionnelle (non-discrimination à l'embauche, absence de différenciation en termes de rémunération, travail sur les stéréotypes de genre...) irriguent toutes les strates hiérarchiques de ces quatre collectivités. En septembre 2014, des actions de formation et de sensibilisation seront mises en œuvre auprès de l'ensemble de leurs encadrants, soit

environ 1 500 personnes. Des sessions devraient, par ailleurs, être organisées auprès des relais clés que sont les équipes des ressources humaines, les services de communication, les référents et les chargés de mission égalité femmes-hommes.

### ACCOMPAGNER L'ENSEMBLE DES AUTRES AGENTS

Il s'agira ensuite de mener des actions auprès de tous les autres agents. « *Il faudra sensibiliser un très grand nombre de collaborateurs. En lieu et place de sessions de formation "classiques", nous envisageons d'avoir recours à des supports de communication dynamiques pour toucher chacun efficacement : clips, films, affichage, messages sur les écrans des espaces communs... Nous voulons les aider à adopter un œil critique et à être attentifs à toutes les formes de discrimination. »*

(1) La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) a pour mission d'impulser au niveau régional les priorités de l'État en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.


# UNE OFFRE DE FORMATION ET DE SERVICES POUR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE

**Pour faire de l'égalité professionnelle une réalité dans les collectivités territoriales, il faut agir concrètement à leurs côtés et leur apporter des solutions. Le CNFPT s'est ainsi engagé avec le ministère des Droits des femmes à travers un accord-cadre signé le 13 juillet 2013, dans la lignée du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.**

**Déployer, du national vers le local**  
Le nouveau partenariat, de trois ans, avec le ministère des Droits des femmes érige la formation et l'information au rang d'axes de collaboration clés pour promouvoir l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents territoriaux. En relation avec le ministère, le CNFPT a donc conçu une offre de formation nationale que ses délégations régionales pourront proposer et adapter aux besoins et attentes des collectivités. En parallèle, les délégations multiplient les initiatives au niveau local, auxquelles s'ajoutent les actions de l'INET (voir pages 8 à 12).

**Accompagner sur la totalité des métiers**  
« Pour les collectivités, l'égalité professionnelle se joue à un double niveau : en tant qu'employeur et en tant que porteur de politiques publiques, indique Virginie Jurevics, directrice des Coopérations du CNFPT. Face à ces enjeux, nous avons conçu un séminaire pour sensibiliser les directions des ressources humaines et les responsables des collectivités à la question de la mixité dans les

*métiers territoriaux. Un kit pédagogique a également été développé pour répondre aux sollicitations des collectivités. Ce kit réunit des modules de formation qui permettront d'accompagner l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale sur la totalité des métiers : ligne hiérarchique supérieure, ressources humaines, communicants, référents égalité, agents en contact avec la jeunesse (bibliothécaires, moniteurs sportifs, etc.). En travaillant sur les représentations, les préjugés et les idées reçues, ces formations ont pour objectif de créer une dynamique collective pour passer de l'égalité dans les textes à la réalité. »*

 Retrouvez toute l'offre de formation sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

## PARTENARIAT

MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES

Le gouvernement a fait de l'égalité professionnelle dans la sphère publique un enjeu du dialogue social et réaffirmé la nécessaire exemplarité des employeurs publics.

Un objectif dont l'atteinte repose, pour partie, sur l'implication personnelle des managers territoriaux et leur capacité à élaborer des démarches permettant de briser le plafond de verre qui pèse sur les femmes.

Les actions de formation et de sensibilisation sont un des leviers d'action pour y parvenir. Elles permettent de lutter contre les stéréotypes relatifs aux compétences, ou à la disponibilité, et d'inciter les femmes à demander des promotions, car elles sont parfois les premières à freiner leur désir d'évolution. La non-mixité des métiers est également un enjeu majeur.

Pour assurer la promotion de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale et développer une offre de formation en direction des collectivités, le ministère des Droits des femmes s'est naturellement tourné vers le CNFPT. Un accord-cadre a été signé en juillet 2013 pour engager la démarche de conception d'une offre de formation au service de l'égalité professionnelle réelle.

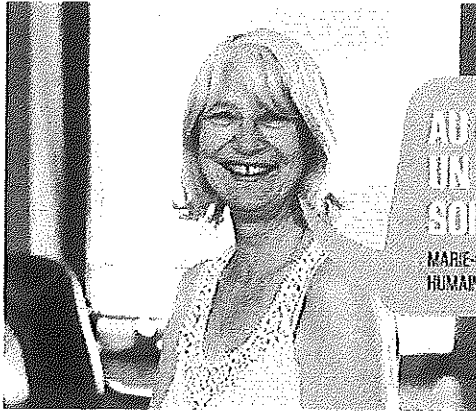
## UN GUIDE POUR AGIR

L'INET a publié le cahier *Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir*. Réalisé par des élèves administrateurs territoriaux, ce guide recense des bonnes pratiques initiées au sein de collectivités pour recruter, former, sensibiliser ou structurer une démarche d'égalité professionnelle. Présentée notamment à l'Assemblée nationale, au congrès de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) et lors de journées du CNFPT, cette publication de référence a alimenté le rapport du député Vincent Feltesse, publié en juin 2013, sur les politiques locales favorisant l'égalité.

 Plus d'informations sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

# UN ÉTABLISSEMENT ENGAGÉ

Ancrée dans les valeurs du CNFPT, l'égalité professionnelle femmes-hommes est, depuis 2009, devenue une priorité dans les modes de fonctionnement internes de l'établissement. Très investis sur ce terrain, le président et la direction générale entendent aller toujours plus loin en impulsant une politique aussi volontariste qu'exemplaire. Explications.



AU CNFPT, L'ÉQUATION « UNE FEMME ÉGALE UN HOMME » RESTE VALABLE QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉS.

MARIE-CHRISTINE GERMAIN, DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE CHARGÉE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DIALOGUE SOCIAL

**En matière d'égalité professionnelle, le CNFPT s'est engagé en tant qu'employeur dans une démarche d'exemplarité...**

**Marie-Christine Germain :** L'administration française compte un grand nombre de femmes au sein de ses effectifs, mais celles-ci occupent encore trop rarement les postes les plus élevés. Ce plafond de verre n'existe pas au CNFPT. Au sein de notre établissement, l'équation « une femme égale un homme » reste valable quel que soit le niveau de responsabilités. Nous avons une direction très impliquée et représentative, ce qui traduit la volonté et l'engagement politiques. Parmi nos cinq directeurs généraux et adjoints, nous ne comptons pas moins de trois femmes. Dans nos délégations et instituts, plus de 40% des directeurs sont des femmes. Cela signifie que nous répondons déjà à ce qu'exigera demain la loi pour ces emplois fonctionnels.

**Sur quels leviers entendez-vous agir pour aller vers toujours plus d'égalité professionnelle au sein de l'établissement ?**

**M.-C.G. :** En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, un cadre favorable existe déjà. Que nos agents soient des femmes ou des hommes, nous veillons à ce que chaque

parent puisse trouver le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Mais le CNFPT souhaite franchir un nouveau palier, en s'appuyant notamment sur l'accord-cadre signé avec le ministère des Droits des femmes en juillet 2013. En sa qualité d'employeur, l'établissement s'est engagé à mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle. Un plan d'actions est en cours. L'un des premiers axes sera d'avoir une meilleure connaissance des principaux indicateurs liés aux effectifs. Nous allons ainsi enrichir notre bilan social d'un rapport de situations comparées portant sur 2013. Il sera pertinent d'analyser, par exemple, les aménagements d'horaires choisis par les agents ou les différentiels de taux de promotion entre femmes et hommes. Le nouvel éclairage que vont nous apporter ces données facilitera la mise en place d'actions correctives en faveur de l'égalité professionnelle réelle. Cela nous donnera une idée du chemin qu'il reste à parcourir au sein de notre établissement.

**Qu'en est-il de la lutte contre les stéréotypes ? Est-ce aussi une priorité de ce plan ?**

**M.-C.G. :** Si nous voulons faire bouger les lignes, il est essentiel de mettre en place des actions pour sensibiliser,

50

informer et interpeller tous nos agents, y compris évidemment les encadrants. Nous sommes tous potentiellement porteurs de stéréotypes et de représentations archaïques sur la place des femmes et des hommes. Ils font partie de nos inconscients. Cela reste vrai dans un établissement comme le nôtre, qui est pourtant composé aux trois quarts de femmes. Les stéréotypes ne se propagent pas à sens unique. À mon sens, le monde professionnel peut jouer un rôle moteur pour favoriser une prise de conscience. C'est un terrain propice pour combattre les préjugés et tous les « prêts-à-porter de la pensée » qui influent sur nos attitudes. Les réflexions que nous menons au niveau professionnel peuvent aussi avoir un impact positif sur la sphère privée. Il serait également intéressant de se rapprocher et d'échanger avec les collectivités qui se sont, comme nous, engagées dans cette cause.

**Et concernant le retour à la vie professionnelle?**

**M.-C. G. :** Améliorer l'accueil de nos collègues qui sont de retour d'un congé maternité ou parental est un autre axe de notre plan. Lorsque l'on revient après quelques mois d'absence, il y a toujours un moment où il faut retrouver ses repères. Et parfois, cela peut être très déstabilisant. Au CNFPT, nous devons davantage nous organiser pour mieux anticiper ces retours à la vie professionnelle. Cela passera par la mise en place d'un accompagnement sur mesure avec des entretiens préalables pour évaluer, par exemple, les besoins de formation. À nous aussi de maintenir le lien avec l'agent pendant la période d'absence, en favorisant l'échange d'informations afin qu'il reste au fait de l'actualité de l'établissement. En parallèle, il semble important de

rappeler aux hommes leur droit à prendre des congés paternité ou familiaux. Au sein de nos effectifs, ceux qui en prennent sont encore très minoritaires. C'est un domaine où il faut faire évoluer les mentalités.

**Comment les agents du CNFPT perçoivent-ils ce volontarisme?**

**M.-C. G. :** Notre établissement et ses agents portent depuis toujours des valeurs humanistes et de progrès social. Nous pensons que l'égalité professionnelle doit être l'affaire de tous, quelle que soit la position dans la hiérarchie. Chaque agent peut y apporter sa pierre. Chacun, par son attitude, peut contribuer à un changement durable des comportements. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour nous montrer irréprochables. C'est d'autant plus important que, à travers l'accord-cadre signé avec le ministère des Droits des femmes, nous sommes aussi engagés à accompagner les collectivités. L'égalité professionnelle ne doit pas seulement concerner nos 2 300 agents : nous voulons aussi toucher, par nos formations, les 1,8 million de fonctionnaires territoriaux.

**Quels défis se profilent pour demain?**

**M.-C. G. :** Les textes qui ont été adoptés permettent de porter le débat et sont l'expression d'une volonté politique forte. Mais si des avancées réelles ont été effectuées dans le domaine de l'égalité professionnelle, celles-ci restent fragiles. Il ne faut jamais se reposer sur ses lauriers, ni baisser la garde. À nous, agents du CNFPT, de toujours rester mobilisés, de prendre part à ce combat et de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Dans ce domaine, rien n'est jamais définitivement acquis.

**ENCADREMENT : UNE FÉMINISATION ÉLEVÉE**



Le CNFPT est un établissement qui intègre les femmes jusqu'à son plus haut niveau. Sa direction générale est constituée de **66% de femmes**, soit **3 postes sur 5**. Au final, plus de **40%** des emplois de direction sont occupés par des femmes. Un chiffre supérieur à la moyenne de **35%** de taux de féminisation dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale<sup>(1)</sup>. Au sein des 29 délégations régionales et des 5 instituts du CNFPT, près de **40% des directeurs sont des femmes**. Les fonctions de directeur adjoint à la formation et de directeur adjoint des ressources se conjuguent au féminin respectivement à hauteur de **35%** (12 sur 34) et **59%** (20 sur 34). **Au sein de l'établissement, les femmes représentent 72% des effectifs**, contre **60%** dans la fonction publique territoriale et **61%** dans l'ensemble de la fonction publique.

(1) *Le français au travail*, l'état de la fonction publique, Mieux, 2013. Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) - <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>



En savoir plus sur ce texte...

JORF n°108 du 10 mai 2001 page 7320  
texte n° 1

## DOCUMENT n° 8

### LOI no 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)

NOR: MESX0004004L  
ELI: Non disponible

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

#### TITRE Ier

#### DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

#### Chapitre Ier

#### De la négociation collective sur l'égalité professionnelle

#### Article 1er

Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « une analyse chiffrée » sont remplacés par les mots : « une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, ».

#### Article 2

Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, après les mots : « pour tenir compte de l'avis », est inséré le mot : « motivé ».

#### Article 3

L'article L. 432-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. »

#### Article 4

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

« Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article. »

#### Article 5

Le début de la première phrase de l'article L. 153-2 du code du travail est ainsi rédigé : « L'employeur qui se soustrait aux obligations prévues à l'article L. 132-27, à celle prévue à l'article L. 132-28... (le reste sans changement). »

52

#### Article 6

Après l'article L. 132-27 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-27-1. - Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

#### Article 7

I. - L'article L. 123-3-1 du code du travail est abrogé.

II. - L'article L. 132-12 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

« - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

« - les conditions de travail et d'emploi.

« La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »

#### Article 8

I. - Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, après les mots : « Aucun salarié », sont insérés les mots : « , aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ».

II. - Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ».

III. - Au deuxième alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire ».

IV. - Au premier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, après le mot : « articles », sont insérés les mots : « L. 122-46, ».

V. - Au dernier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, les mots : « du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 122-46 ».

#### Article 9

I. - Après l'article L. 132-12 du code du travail, il est inséré un article L. 132-12-1, ainsi rédigé :

« Art. L. 132-12-1. - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

II. - Après l'article L. 933-2 du même code, il est inséré un article L. 933-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 933-2-1. - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

#### Article 10

Dans l'article 18 de la loi no 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mots : « par des entreprises ou des groupements d'entreprises » sont remplacés par les mots : « ou dans le cadre de toute convention ou accord collectif par les employeurs mentionnés à l'article L. 131-2 du même code ».

### Chapitre II

#### De la représentation des hommes et des femmes

##### dans les élections professionnelles

#### Article 11

Après le quatrième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur

53

mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cette disposition. »

#### Article 12

Pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. Le Gouvernement présentera un rapport d'évaluation au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la date du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes et après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Conseil supérieur de la prud'homie, sur la mise en oeuvre de cet objectif et sur les moyens permettant d'atteindre lors des scrutins ultérieurs une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes, compte tenu de leur place dans le corps électoral.

#### Article 13

Après le septième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

#### Article 14

L'article L. 434-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1. »

#### Article 15

Après le troisième alinéa de l'article L. 423-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

#### Article 16

Le Gouvernement transmettra au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2003, un rapport faisant le point sur la part respective des hommes et des femmes au sein de l'électorat, parmi les candidats et parmi les élus aux élections aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Ce rapport dressera notamment un bilan du caractère équilibré ou non de la représentation de chaque sexe, des tendances observées, des initiatives prises par les organisations représentatives des salariés et des employeurs et proposera le cas échéant des mesures, y compris de nature législative ou réglementaire, en vue d'un rattrapage des inégalités constatées.

### Chapitre III

#### De l'encadrement du travail de nuit

#### Article 17

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions générales ».

II. - L'article L. 213-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1. - Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. »

III. - Après l'article L. 213-1 du même code, il est inséré un article L. 213-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1-1. - Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

59

« Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

IV. - L'article L. 213-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-2. - Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

« 1o Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1 ;

« 2o Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

« Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2o sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés. »

V. - L'article L. 213-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-3. - La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

« Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

« La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures. »

VI. - L'article L. 213-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4. - Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« L'accord collectif visé à l'article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. L'accord collectif prévoit, en outre, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord collectif prévoit également l'organisation des temps de pause.

« Par dérogation à l'article L. 213-1, à défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie au premier alinéa ci-dessus, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses visé ci-dessus implique le respect par l'employeur des obligations prévues au présent alinéa. Il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

VII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-1. - Les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

VIII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-2. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. »



55

IX. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-3. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. »

X. - L'article L. 213-5 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-5. - Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1.

« Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

« Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

XI. - L'article L. 213-6 du même code est abrogé.

XII. - Après l'article L. 122-25-1 du même code, il est inséré un article L. 122-25-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1-1. - La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

« Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

« Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1. »

XIII. - Le titre III du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

#### « Chapitre IV

##### « Allocations versées

##### aux femmes enceintes dispensées de travail

« Art. L. 334-1. - Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail bénéficient d'une allocation journalière selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2o du I de cet article.

« Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

« Cette allocation est calculée, liquidée et servie selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée.

« Art. L. 334-2. - L'allocation journalière est accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

56

« Art. L. 334-3. - L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

« 1o L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail ;

« 2o Le complément de 3e catégorie de l'allocation d'éducation spéciale prévue au 3o de l'article R. 541-2 ;

« 3o L'allocation de présence parentale prévue à l'article L. 544-1 ;

« 4o L'allocation parentale d'éducation à taux plein prévue au 1o de l'article L. 532-1 ;

« 5o L'allocation parentale d'éducation à taux partiel à l'ouverture du droit de celle-ci. »

XIV. - L'article L. 713-9 du code rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1. »

XV. - Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur telle que prévue au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour accorder cette contrepartie soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### Article 18

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 juin 2002, un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

### TITRE II

#### DISPOSITIONS RELATIVES

#### A LA FONCTION PUBLIQUE

#### Article 19

Il est inséré, après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 6 bis ainsi rédigé :

« Art. 6 bis. - Aucune distinction 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. »

#### Article 20

Il est inséré, après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 ter ainsi rédigé :

« Art. 6 ter. - Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1o Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

« 2o Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

#### Article 21

Après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 6 quater ainsi rédigé :

57

« Art. 6 quater. - Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis. »

#### Article 22

I. - Dans le deuxième alinéa de l'article 2-6 du code de procédure pénale, les mots : « aux quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « à l'article 6 ter ».

II. - Dans l'article 8 de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, les mots : « les quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 ter ».

III. - Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de leur sexe, » sont supprimés.

IV. - Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par le mot : « Toutefois ».

V. - Les troisième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.

#### Article 23

I. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 21 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont supprimés.

II. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 37 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.

III. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 34 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont supprimés.

#### Article 24

L'article 12 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

#### Article 25

Après l'article 20 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 20 bis ainsi rédigé :

« Art. 20 bis. - Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, et notamment la proportion des membres des jurys appartenant à chacun des sexes. »

#### Article 26

Il est inséré, après l'article 26 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 26 bis ainsi rédigé :

« Art. 26 bis. - Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

#### Article 27

Après l'article 58 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 58 bis ainsi rédigé :

« Art. 58 bis. - Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

Article 28

L'article 42 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 29

Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

Article 30

Après l'article 30 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 30-1 ainsi rédigé :

« Art. 30-1. - Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 31

L'article 35 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

TITRE III

dispositions diverses et transitoires

Article 32

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu aux articles 24 et 29 de la présente loi.

Article 33

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application des articles 25, 27, 28, 30 et 31 de la présente loi.

Article 34

Dans le premier alinéa de l'article 8 de la loi no 75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées, les mots : « femmes célibataires » sont remplacés par les mots : « femmes et hommes célibataires ».

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 9 mai 2001.

Jacques Chirac

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Elisabeth Guigou

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Jean Glavany

Le ministre de la fonction publique

et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

S9

La secrétaire d'Etat aux droits des femmes  
et à la formation professionnelle,  
Nicole Péry

(1) Loi no 2001-397.

- Directives communautaires :

Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail ;

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Proposition de loi no 2132 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2220 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, no 2225 ;

Rapport d'information de M. André Vallini, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 2226 ;

Discussion et adoption le 7 mars 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, no 258 (1999-2000) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 475 (1999-2000) ;

Avis de M. René Garrec, au nom de la commission des lois, no 1 (2000-2001) ;

Rapport d'information de M. Gérard Cornu, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 347 (1999-2000) ;

Discussion et adoption le 3 octobre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, no 2604 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2744 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, no 2698 ;

Rapport d'information de Mme Nicole Bricq, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 2703 ;

Discussion et adoption le 28 novembre 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, no 111 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 132 (2000-2001) ;

Discussion et adoption le 20 décembre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, no 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission mixte paritaire, no 2866.

Sénat :

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission mixte paritaire, no 189 (2000-2001).

Assemblée nationale :

60

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, no 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2882 ;

Avis de Mme Nicole Feldt, au nom de la commission des lois, no 2875 ;

Discussion et adoption le 30 janvier 2001.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 208 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 251 (2000-2001) ;

Discussion et rejet le 17 avril 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, rejetée par le Sénat en nouvelle lecture, no 208 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3005 ;

Discussion et adoption, en lecture définitive, le 24 avril 2001.



# ÉPREUVE N° 6