



CONCOURS INTERNE D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

SESSION 2019

Epreuve écrite de valorisation de l'expérience professionnelle consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier et portant sur un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ou un établissement public local

BON A TIRER	
Date	Signature :

EPREUVE N° 8

Durée : 4 h
Coefficient : 5

SUJET :

Vous êtes le.la nouveau.elle directeur.trice général.e des services de la ville de A., commune de 80 000 habitants, ville centre d'une communauté d'agglomération.

La collectivité était jusqu'à présent peu engagée sur les questions d'égalité hommes/femmes. La désignation par le Maire d'un adjoint en charge de cette question offre l'opportunité d'engager au sein des services une démarche active sur ce sujet.

Dans la perspective de l'organisation d'un séminaire rassemblant sous l'autorité du Maire l'ensemble de l'exécutif municipal, le Maire vous passe commande d'une note permettant d'alimenter la réflexion des élus, tout en précisant les enjeux et la stratégie à mettre en œuvre à court et moyen terme.

DOCUMENTS JOINTS

- | | | |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Document n° 1 | Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2017 – publication de la DGAFP | Page 1 |
| Document n° 2 | Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique paru au Journal Officiel du 2 mai 2012 | Page 3 |

Document n° 3	Le comparateur de l'égalité femmes-hommes : un outil d'observation locale - Gazette des Communes du 23 octobre 2014	Page 7
Document n° 4	Penser la ville pour les femmes, l'aménager pour tous - Gazette des Communes du 30 novembre 2018	Page 11
Document n° 5	Femmes dirigeantes : la fonction publique territoriale peut mieux faire - Gazette des Communes du 27 février 2019	Page 16
Document n° 6	Extrait du Guide Pratique « La budgétisation sensible au genre » page 66-71 « Adapter et appliquer la budgétisation sensible au genre dans les collectivités locales en France » - publication du centre Hubertine Auclert, août 2015	Page 18
Document n° 7	Sommaire du Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de genre – publié par le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes en octobre 2015	Page 25
Document n° 8	Développement du sport féminin : les collectivités ont aussi un rôle à jouer - article publié sur le site de l'AMF (www.maire-info.com) le 26 janvier 2018	Page 27
Document n° 9	« Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre » - Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projets commun Défenseur des droits-DGAFP – publication de la DGAFP en date du 10 mars 2015	Page 28
Document n° 10	Synthèse du rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance – publication de l'IGAS, décembre 2012	Page 34
Document n° 11	Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et magistrature paru au Journal Officiel du 12 février 2016	Page 41

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.



Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

– éd. 2017

FAITS ET CHIFFRES



Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

■ En 2015, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

- Dans la fonction publique, les femmes représentent 64 % des effectifs de catégorie A, 63 % de catégorie C, et 56 % de catégorie B.
- Dans la FPE 62 % des agents de catégorie A sont des femmes (46 % des personnels civils hors enseignants), 42 % en catégorie B et 53 % en catégorie C.
- La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.
- La FPH compte 74 % de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), 83 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

Dans les emplois de direction

- Parmi les 122 140 postes dans les corps et emplois A+, 40 % sont occupés par des femmes. Elles représentent 35 % des 23 033 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 39 % dans la FPE (dont 32 % dans les ESD), 52 % dans la FPT (dont 29 % dans les ESD) et 47 % dans la FPH (tous les A+ sont classés en ESD dans ce versant).
- Parmi les 104 004 agents fonctionnaires et contractuels A+ de la FPE, 39 % sont des femmes. Elles représentent 32 % des 10 581 agents de l'encadrement supérieur et des emplois de direction (dont 22 % dans les corps et emplois à la décision du Gouvernement), 58 % des 12 158 agents des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 81 265 agents de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés.
- On compte 65 % de femmes dans les corps et emplois des juridictions judiciaires, ainsi que 37 % des recteurs, 23 % des secrétaires généraux et 33 % des directeurs d'administration centrale, 13 % des ambassadeurs, 15 % des préfets.
- Dans la FPH, les femmes représentent 47 % du corps des directeurs d'hôpitaux (DH), dont 24 % des DH nommés sur emplois fonctionnels, 47 % de DH hors classe et 52 % de DH classe normale.
- Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction (+3 ans dans la FPE, +4 ans dans la FPT et dans la FPH). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-11 points de pourcentage dans la FPE, -13 points dans la FPT et -16 points dans la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois de direction.

Par ministères, filières et métiers

- Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale l'Enseignement Supérieur et la recherche et les ministères sociaux (respectivement 67 % et 71 %), et les moins féminisés la Défense (22 %) et l'Intérieur/Outre-mer (29 %).
- Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité - Police municipale (22 %).
- Dans la fonction publique hospitalière, les filières administrative et soignante comptent respectivement 90 % et 87 % de femmes, alors que la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes.
- 83 % des professeurs des écoles et 53 % des médecins (y compris internes FPH) sont des femmes.

Fonctionnaires et contractuels

- La fonction publique compte 64 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels (personnels civils) : 60 % de fonctionnaires et 60 % de contractuels dans la FPE ; 59 % de fonctionnaires et 68 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.

Par âge

- Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,2 ans pour les femmes et de 43 ans pour les hommes : dans la FPE, 43 ans pour les femmes et 41,8 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,2 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

■ Dans la fonction publique, 60 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 58 % dans la FPE, 54 % dans la FPT, et 76 % dans la FPH.

Par niveau de diplôme

■ 51 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (54 % des femmes et 47 % des hommes), contre 35 % dans le secteur privé (37 % des femmes et 32 % des hommes). Dont : 71 % des agents de la FPE (78 % des femmes et 63 % des hommes) ; 27 % dans la FPT (30 % des femmes et 22 % des hommes) ; 48 % dans la FPH (48 % des femmes et 49 % des hommes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

- Dans la FPE, en 2015, 36 976 recrutements externes ont été effectués, dont 64 % de femmes.
- Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (56 % de femmes parmi les présents et 69 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (55 % de femmes parmi les présents et 50 % parmi les recrutés) et C (55 % de femmes parmi les présents et 43 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (72 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (72 % des lauréats) ou au concours des IRA (54 % des présents, 53 % des admis).
- En 2016, au concours externe de l'ENA, 11 femmes et 32 hommes ont été reçus (pour 271 femmes et 391 hommes présents) ; au troisième concours, ont été reçus 1 femme et 8 hommes (pour 18 femmes et 39 hommes présents). En 2017, sur les 80 lauréats externes, internes et 3^{ème} concours, 49 sont des hommes et 31 des femmes (39 % de femmes).
- Mobilité : 4,5 % des agents de la fonction publique ont changé d'employeur entre 2014 et 2015 : 4,5 % de femmes et 4,4 % d'hommes.
- Mobilité géographique (changement de zone d'emploi) : elle a concerné entre 2014 et 2015, 7,1 % des femmes et 7,6 % des hommes dans la FPE ; 1,6 % des femmes et 1,4 % des hommes dans la FPT ; 2,8 % des femmes et 4,0 % des hommes dans la FPH.
- Mobilité statutaire : parmi les fonctionnaires civils des ministères en disponibilité, 67 % sont des femmes ; parmi les agents en hors cadre, 70 % sont des hommes.

Retraite

- Sur les 41 700 fonctionnaires civils de la FPE (hors la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement en 2016, 56 % étaient des femmes ; dans la FPT, sur 36 400 fonctionnaires, il y avait 53 % de femmes ; et dans la FPH, sur 22 800 fonctionnaires, 77 % de femmes.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2016 était, dans la FPE (pensions civiles, hors la Poste et Orange) de 2 096 euros pour les femmes et 2 478 euros pour les hommes ; dans la FPT (CNRACL), de 1 208 euros pour les femmes et 1 377 pour les hommes ; et pour la FPH (CNRACL) de 1 538 euros pour les femmes et 1 624 euros pour les hommes.

Rémunérations

- En 2015, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2 338 euros pour les femmes et 2 733 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 813 euros pour les femmes et 1 998 euros pour les hommes ; dans la FPH de 2 114 euros pour les femmes et de 2 673 euros pour les hommes (pour les hôpitaux publics de 2 163 euros pour les femmes et 2 751 euros pour les hommes ; et pour les établissements socio-médicaux de 1 788 euros pour les femmes et de 1 949 euros pour les hommes) ; dans le secteur privé, il est de 1 986 euros pour les femmes et 2 438 euros pour les hommes.

Formation

- Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne 8 jours de formation statutaire et professionnelle, autant pour les femmes que pour les hommes.

Organisation du temps de travail et congé parental

- 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique (914 126 postes pour un total de 1 110 636 postes). 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes dans la fonction publique. Dans la fonction publique de l'État, sur les 6 038 agents en congé parental, 94,5 % sont des femmes ; elles sont 96 % dans la FPT.

[Sauf mention contraire, les chiffres sont donnés pour l'année 2015]

© DGAFP août 2018

POUR EN SAVOIR PLUS

Rapport annuel sur l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2017 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

DOCUMENT n° 2

3

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

NOR : MFPP1209536D

Publics concernés : administrations de l'Etat, collectivités territoriales (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants), établissements hospitaliers et de santé.

Objet : mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Notice : l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, rétabli par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs et dans les emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018 (cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017).

Le décret fixe la liste des emplois concernés et définit les types d'emploi retenus pour l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983. Il fixe le montant de la contribution à verser en cas de non-respect de l'obligation prévue à l'article 6 quater. Il précise les modalités de déclaration, par les autorités concernées, des nominations effectuées dans les emplois entrant dans le champ de cette obligation, et du montant de la contribution éventuellement due.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 56 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 12 avril 2012 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 avril 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Les emplois soumis à l'obligation prévue au I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ainsi que les types d'emploi mentionnés au même I, figurent, pour chacune des trois fonctions publiques, à l'annexe au présent décret.

Art. 2. – Sont considérés comme un même département ministériel, pour l'application de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

Lorsqu'un service relève de plusieurs départements ministériels, les nominations entrant dans le champ de l'obligation définie au I de l'article 6 *quater* ainsi que, le cas échéant, la contribution à verser sont réparties entre les différents départements ministériels concernés.

Art. 3. – Le montant unitaire de la contribution prévue au II de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est fixé à 90 000 €.

Art. 4. – I. – Les secrétaires généraux de ministères, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que le centre national de gestion mentionné à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée déposent, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi :

1° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 *quater* ;

2° La répartition par sexe des agents nommés ;

3° Le montant de la contribution éventuellement due.

II. – La déclaration mentionnée au I doit être également adressée au ministre chargé de la fonction publique pour les emplois relevant de la fonction publique de l'Etat, au préfet de département ou, pour la région, au préfet de région pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale et au ministre chargé de la santé pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Chaque préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales la synthèse des déclarations reçues. Cette synthèse recense, par emploi et pour chaque catégorie d'employeur territorial mentionnée au I, le nombre de nominations figurant sur les déclarations, leur répartition par sexe et le montant des contributions éventuellement dues.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique une synthèse nationale par emploi pourvu dans les collectivités territoriales. Le ministre chargé de la santé procède de même pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Le ministre chargé de la fonction publique rend compte chaque année au Premier ministre, pour chacun des emplois, du nombre et de la répartition par sexe des nominations effectuées.

Art. 5. – Le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 30 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2015 à 2017.

Art. 6. – Pour les nominations prononcées entre 2013 et 2017, la proportion minimale de personnes de chaque sexe et le montant unitaire de la contribution à appliquer pour le cycle des cinq nominations mentionné au dernier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont ceux définis pour l'année civile au cours de laquelle ce cycle de nominations s'achève.

Art. 7. – Le présent décret est applicable aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Art. 8. – Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, la ministre des solidarités et de la cohésion sociale et le ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 avril 2012.

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique,

FRANÇOIS SAUVADET

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,*

CLAUDE GUÉANT

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*

VALÉRIE PÉCRESSE

S

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

ANNEXE

I. – Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'Etat

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, ambassadeurs, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie, emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable, emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies
2	Chefs de service et sous-directeurs, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat et emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1 ^{re} classe et de classe exceptionnelle, et emplois de chef de service comptable de 1 ^{re} et de 2 ^e catégorie à la direction générale des finances publiques

II. – Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale

II-1. Régions et départements

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

II-2. Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

II-3. Ville de Paris

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

III. – *Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière*

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et de directeur des soins et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

DOSSIER : Femmes-Hommes : l'inégalité, ce n'est pas une fatalité

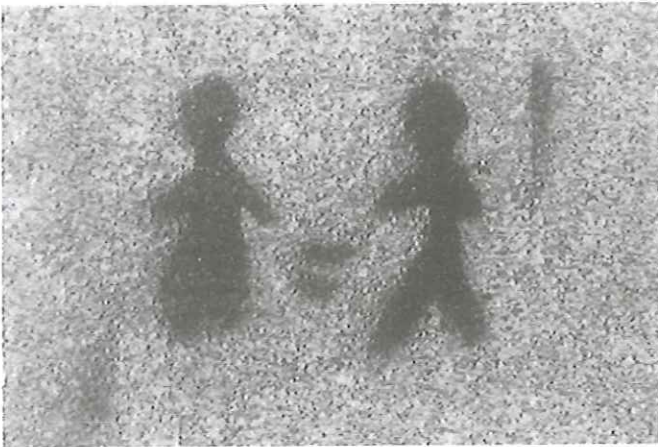
Dossier publié à l'adresse <https://www.lagazettedescommunes.com/286864/le-comparateur-de-legalite-homme-femme-un-outil-dobservation-locale/>

DROITS DE L'HOMME

Le comparateur de l'égalité femmes – hommes : un outil d'observation locale

Sophie Le Gall | A la une | Dossiers d'actualité | France | Toute l'actu RH | Publié le 23/10/2014

En fournissant quatre grands indicateurs sexués - le taux d'activité, la part de cadres supérieurs, la part de bas niveaux de formation et le salaire horaire -, rapportés au niveau national, le comparateur Le Compas / La Gazette des communes permet à l' élu et à ses équipes de vérifier leurs intuitions, de compléter leur connaissance du terrain et d'établir un état des lieux tel qu'il est désormais imposé par la loi du 4 août 2014.

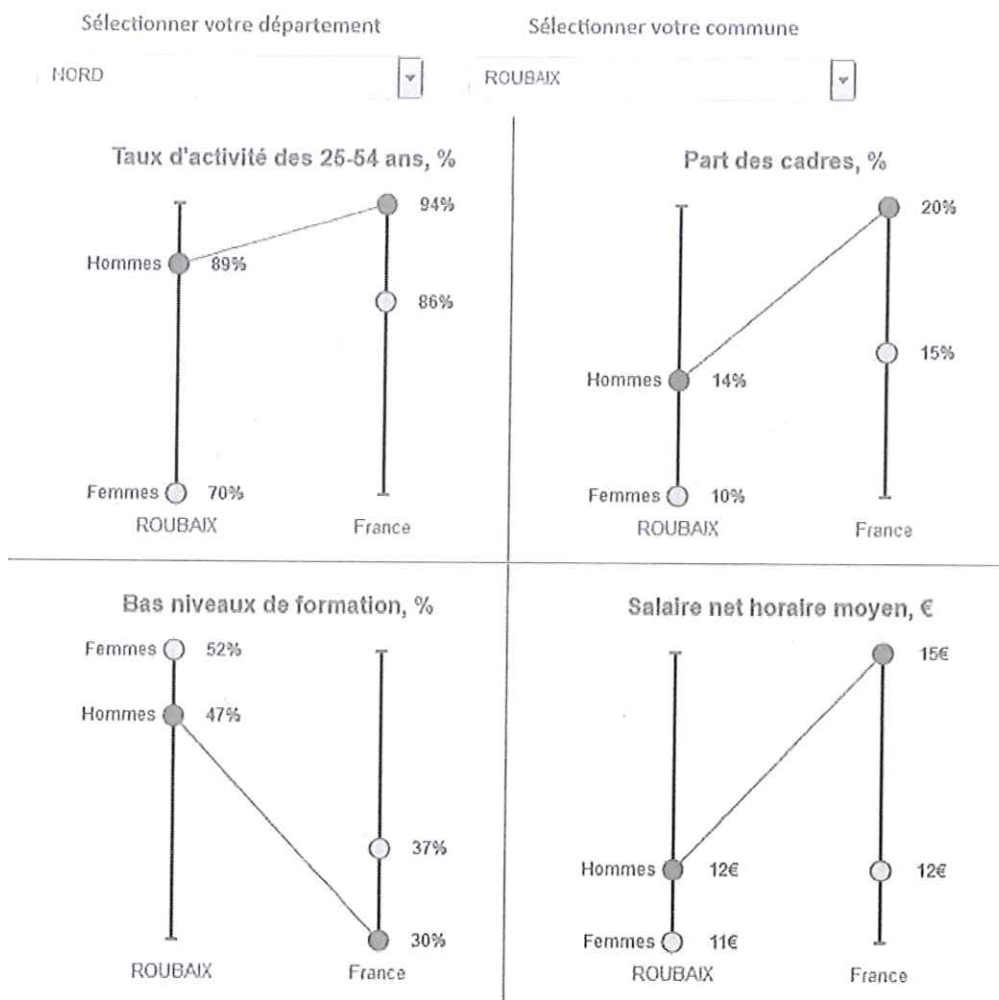


[1] Alors, qu'habituellement, l'inégalité entre les femmes et les hommes est un sujet de dimension nationale propice au débat d'idées, le comparateur Le Compas / La Gazette des communes [2] en fait une problématique locale et concrète, à même d'aider les collectivités à mieux remplir leurs nouvelles obligations imposées par la loi du 4 août 2014 [3].

« L'objectif, c'est que les élus s'en emparent pour ouvrir le dialogue au sein de la collectivité entre élus, avec les agents, et, en externe, en direction des administrés, des associations, des partenaires publics et privés... Également, que des chercheurs utilisent ces chiffres pour nourrir leur analyse de la société française », explique Louis Maurin, consultant pour le Compas, bureau d'études à l'origine du comparateur.

Entre autres exemples, le comparateur attire l'attention sur des villes comme Maubeuge ou Roubaix (Nord). Pour la première, le taux de femmes cadres supérieures est de 8 % pour une moyenne nationale de 15%. Dans le cas de la seconde, le taux d'activité des femmes est de 70 % pour une moyenne nationale de 86 %. « Le fait que le sujet existe dans le débat public fait avancer la cause de l'égalité », insiste Louis Maurin. Et, au-delà du débat, il s'agit, encore une fois, de comprendre pour agir. « Évidemment, un élu ne peut pas être tenu responsable des écarts de salaires dans le privé. Par contre, il dispose de moyens réels pour lutter contre les inégalités », estime Louis Maurin.

8



[2]

Cliquez sur l'image pour obtenir des résultats pour votre commune.

Tendances nationales et départementales – Si l'objectif du comparateur est bien de donner des informations à l'échelle communale, l'analyse des données permet d'établir les grandes tendances suivantes :

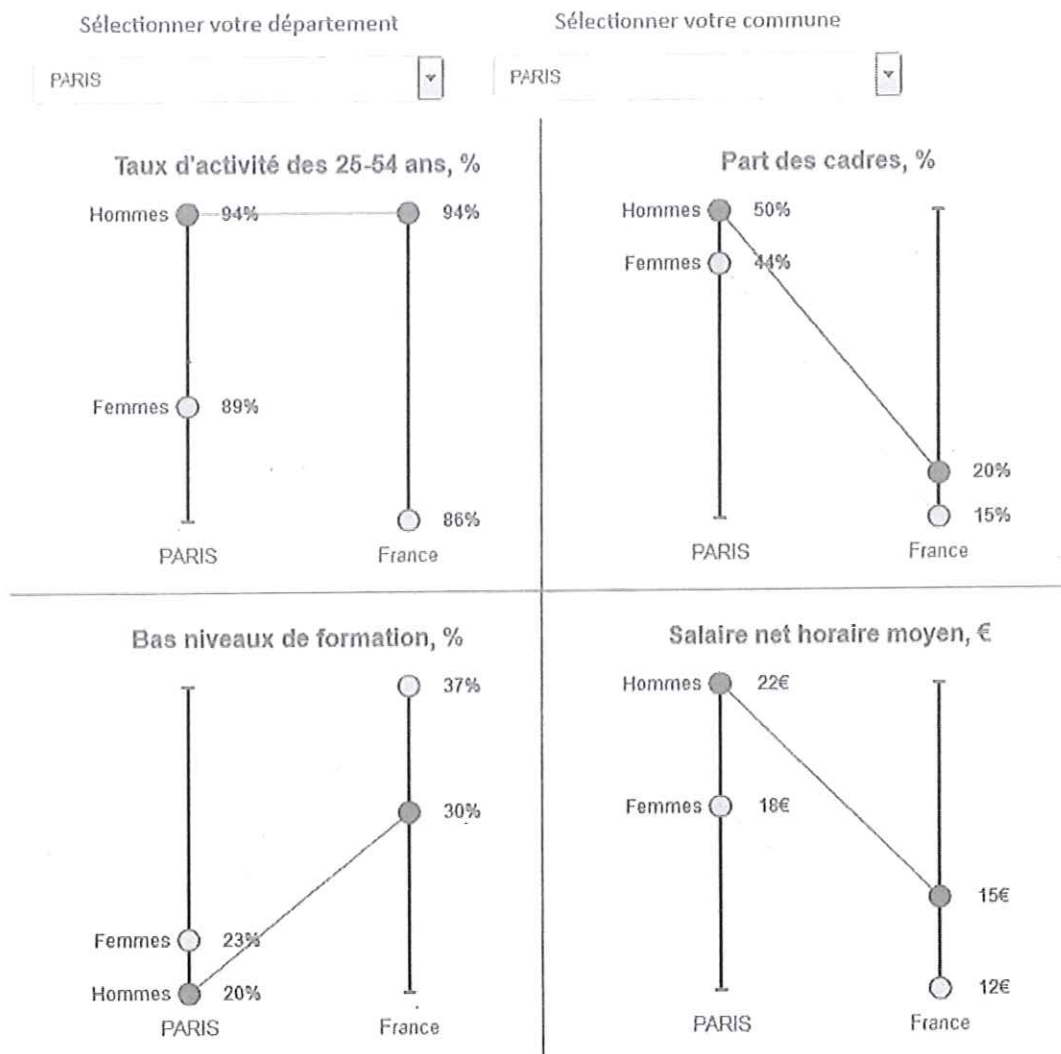
– **Le taux d'activité** : « La France est engagée dans un mouvement général de développement de l'activité professionnelle des femmes (chez les 25-49 ans) même si ce mouvement a tendance à stagner ces dernières années », explique Louis Maurin. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé de 60 à 84 % entre 1975 et 2012. Ce taux a augmenté dans tous les départements, à l'exception de quelques-uns pour qui il stagne.

Selon les départements, le taux d'activité marque de grands écarts entre hommes et femmes : écart de 14 points en Haute-Corse, 13 dans le Nord – « Là, se pose la question de la dépendance économique des femmes », souligne Louis Maurin, pour 5 dans le Val-de-Marne ou dans la Vienne.

Au niveau national, on note une légère baisse du taux d'activité des hommes à mettre en rapport avec l'allongement des études mais surtout avec cette génération de jeunes hommes qui n'entre dans aucun dispositif et qui a disparu des statistiques, cumulant les difficultés d'insertion.

– **Le bas niveau de formation** : « On parle régulièrement de jeunes filles de plus en plus diplômées, mais cette génération n'apparaît pas encore dans les statistiques », tient à souligner Louis Maurin.

Les départements qui affichent les plus petits écarts entre les femmes et les hommes sur ce critère sont Paris et l'Île-de-France en général, un progrès qu'on peut peut-être expliquer par une offre de formation plus développée.



[2]

Cliquez sur l'image pour obtenir des résultats pour votre commune.

– **Le taux de femmes cadres supérieures** : « Un indicateur à manipuler avec précaution ! », avertit le consultant. En effet, dans les départements où il est élevé, comme en Haute-Garonne ou dans les Hauts-de-Seine, il s'avère trompeur car « on peut avoir beaucoup de femmes cadres et pourtant encore un gros écart entre les hommes et les femmes ».

Il y a ainsi 31 % d'hommes cadres supérieurs en Haute-Garonne pour 21 % femmes.

Dans des départements du sud, comme la Drôme ou le Gard, cet écart est également élevé et s'explique, là, « par le poids des femmes immigrées ».

Dernière précaution : « Il faut prendre garde à la définition de l'échelon « cadre supérieur » qui recouvre des réalités très différentes ».

Enfin, on note de grands écarts entre les départements : 31 % d'hommes et 21 % de femmes cadres supérieures en Haute-Garonne pour 12 % et 8 % en Corrèze. Au niveau national, les femmes, représentent près de 40 % des cadres sup, soit plus du double qu'en 1982.

Sur le dernier critère, le salaire horaire, le Compas ne dispose que de peu d'information pour établir des comparaisons détaillées selon le sexe sur la longue durée.

Concernant le rattrapage de l'écart entre les salaires à l'échelon national, l'Observatoire des inégalités établit l'évolution suivante : dans les années 1950, les femmes employées percevaient en moyenne les deux tiers des salaires masculins ; à partir de 1998, elles ont dépassé les 80 %, ce processus s'étant essentiellement effectué en vingt-cinq ans, de 1973 à 1998.

Après avoir stagné à 80 % entre 1998 et 2004, le rattrapage progresse à nouveau, mais très lentement, pour atteindre 82,4 % en 2010. « Les campagnes en faveur de l'égalité salariale ont certainement eu un impact sur le monde de l'entreprise », commente Louis Maurin, qui veut croire que les actions de sensibilisation, nationales comme locales, peuvent faire reculer l'ensemble des différentes inégalités évoquées. 10

REFERENCES

Le comparateur Le Compas / La Gazette "Égalité femmes-hommes : où en est ma commune" ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Emploi et collectivités territoriales : les disparités entre hommes et femmes pointées du doigt

LES CITOYENS ET LES HABITANTS

Penser la ville pour les femmes, l'aménager pour tous

Auteur associé | France | Publié le 12/01/2018 | Mis à jour le 30/11/2018

Après plusieurs années de débat autour de la question de la position des femmes dans la cité, le genre fait son apparition dans les projets urbains et la fabrication de la ville. Imaginer des aménagements plus égalitaires est possible. Exemples à Rouen, Lyon et Paris.



En 2012, une étudiante en cinéma à Bruxelles (Belgique) filmaient en caméra cachée ses déplacements mais aussi... toutes les remarques à connotation sexuelle, voire les insultes, qui lui étaient adressées. Deux ans plus tard, à Bordeaux, une autre jeune femme choisissait de consacrer son mémoire de DUT Carrières sociales au harcèlement dans l'espace public dans l'agglomération et racontait qu'elle-même avait « été agressée par des hommes dans la rue ».

Et 2017 restera sans doute l'année du mouvement #balancetonporc, qui a suscité le déferlement de témoignages de victimes racontant des actes subis dans la sphère privée mais aussi publique. Depuis cinq ans environ, c'est par le récit du pire que la question de la position des femmes dans la ville a surgi dans le débat public. Bien des années après Montréal (Canada) ou Vienne (Autriche), on a alors commencé à se demander en France dans quelle mesure la forme urbaine pouvait avoir un impact : les rues sont-elles aussi accueillantes pour les femmes que pour les hommes ? Les aménagements répondent-ils aux attentes des un(e)s et des autres ? L'espace public est-il égalitaire ?

A toutes ces questions, des universitaires, des professionnels et des militants – qui, parfois, étaient une seule et même personne – ont répondu par la négative et appelé à la prise en compte de la question du genre dans la fabrication de la ville.

« Ségrégation à l'envers »

Les acteurs du projet urbain sont loin d'être tous convaincus. Pour les uns, un débat fondé sur l'idée que la société se divise en « deux catégories principales, les femmes d'un côté, les hommes de l'autre » est réducteur.

D'autres se hérissent à l'idée de voir émerger une « ségrégation à l'envers ». « On ne va pas commencer à attribuer à chacun son couloir d'usage », s'agacent-ils, en faisant l'analogie avec les parcours séparés des voitures, vélos et piétons sur la voirie.

Alors que de premières initiatives sont engagées par certaines collectivités comme la Ville de Paris qui a publié en 2016 son « Guide référentiel genre et espace public » ou inscrit la question de l'égalité hommes-femmes dans le programme de réaménagement de sept grandes places, « cette demande précise reste assez marginale chez les maîtres d'ouvrage », note Marie Mondésert, paysagiste chez Mutabilis. La question a été posée pour la première fois en 2016 à cette agence, pour un projet à Rouen. « En revanche, l'exigence d'une mixité globale se généralise », ajoute la paysagiste. Pour les concepteurs d'espaces publics, les projets doivent de toute façon tendre vers le meilleur accueil de tous.

« Les hommes occupent l'espace public et les femmes s'y occupent »

« Nous devons faire en sorte que l'espace soit le plus démocratique possible », souligne l'architecte et paysagiste Lydie Chamblas, de l'agence MAP. Au premier rang de la revendication pour des aménagements plus amènes pour les femmes, la consultante en socio-ethnologie Chris Blache et l'urbaniste Pascale Lapalud ne disent finalement pas autre chose : « Il ne s'agit pas de séparer les flux mais de créer les conditions d'une véritable mixité de populations. Dans les lieux qui permettent ce brassage, les femmes se sentent plus à l'aise. C'est un cercle vertueux. » Pour ces deux femmes cependant, malgré les meilleures volontés du monde, la rue demeure un domaine masculin.

« Il suffit de compter », disent-elles. Les études menées par leur plate-forme de recherche, Genre et Ville, se fondent notamment sur le recensement des hommes et des femmes dans un périmètre donné à une heure donnée, et les premiers sont souvent les plus nombreux. « Nous observons aussi les comportements, pour voir qui s'installe et où. Par exemple, alors que les hommes peuvent s'asseoir de longs moments sur un banc, les femmes ne s'y arrêtent pas plus de quelques instants. Dans la rue, elles ne sont en fait légitimes que par leur fonction : conduire une poussette, porter des courses. En somme, les hommes occupent l'espace public et les femmes s'y occupent », décodent-elles.

La solution aux problèmes, bien réels, de l'inégale répartition des tâches ou de l'irrespect entre les sexes peut-elle passer par l'urbanisme ? Nombreux sont ceux qui pensent que la réponse à ces maux ne peut venir que de l'éducation. Pourtant, c'est aussi par un travail d'observation que le scénographe urbain Jean-Christophe Choblet a constaté la capacité d'un aménagement à mettre les femmes en confiance alors qu'il venait de créer Paris Plages sur les quais de Seine, au début des années 2000.

Seule et en maillot à Paris Plages

« Cela n'avait pas été réfléchi au préalable mais nous avons regardé ensuite si une jeune femme seule se sentait suffisamment à l'aise pour rester longtemps, y compris en maillot de bain. Le résultat a été très probant », se souvient-il. Aujourd'hui chargé des expérimentations dans l'espace public et notamment du projet des sept places auprès du secrétariat général de la mairie de Paris, il l'explique notamment par la configuration des lieux.

Installées sur les étendues de sable, à quelques mètres de distance des promeneurs, ces vacancières de ville se trouvaient dans la position rassurante d'être à la fois connectées à l'environnement et en retrait. Pour Marie Mondésert, il est également possible d'améliorer « les équipements sportifs et de loisirs qui sont bien plus investis par les garçons ».

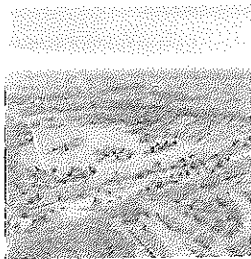
Vérifier la réalité des usages et des attentes

Il y a quelques années, Mutabilis a aménagé un site sur lequel s'étendait un tel espace dans le quartier lillois de Wazemmes. Aucune consigne n'avait été donnée pour faciliter la venue des jeunes filles mais la réponse spatiale y a contribué. « Nous avons décloisonné le terrain qui était fermé par des grillages, pour l'inscrire vraiment dans

l'espace public », explique la paysagiste. Le lieu, qui permet maintenant de pratiquer des sports variés et offre des bancs et de la végétation, est devenu plus aimable et ce pour tous les habitants.

Imaginer des aménagements plus égalitaires semble donc possible. Mais, pour la doctorante en urbanisme Lucile Biarrotte, qui travaille sur la prise en compte du genre par les professionnels de l'aménagement, il faut néanmoins poser quelques préalables comme « assurer la diversité dans les équipes de conception ou faire appel à la participation » pour vérifier la réalité des usages et des attentes. Les modes de concertation sont donc sûrement à repenser, notamment pour cesser de caler des réunions publiques entre 19 h et 21 h, à l'heure du bain et du coucher des enfants. Les statistiques sont en effet têtues, ces tâches restent majoritairement à la charge des mères.

Rouen – La mixité à l'épreuve des tests



(2) Dans les services de la métropole Rouen-Normandie, le sujet a fini par intriguer. A force de voir passer des informations sur des lieux que les femmes évitent, sur des terrains de sports et des cours d'écoles monopolisés par les joueurs de foot ou sur des expériences de marches exploratoires, son directeur de l'aménagement et des grands projets, Bertrand Masson, a décidé d'aller vérifier par lui-même. « Il suffit de se poser devant un city stade pour constater, très vite, qu'il n'est fréquenté que par des garçons », raconte-t-il aujourd'hui. A l'époque, la métropole doit justement installer ce type d'équipement sportif pour achever l'aménagement des quais bas de la rive gauche de la Seine. Si le responsable ne sait pas encore bien comment s'y prendre, il est en tout cas convaincu qu'il faut ménager une place aux filles dans ces futurs espaces. Au dernier moment, une piste de roller derby est donc finalement installée sur un terrain qui aurait dû être dédié au foot ou au basket, et le tout a été inauguré en juillet dernier.

Bertrand Masson, qui croit beaucoup à la valeur des tests, poursuit : « Ce changement était facile et peu coûteux. Il était nécessaire de commencer modestement et si nous nous étions trompés, ça n'aurait pas été grave. Mais les joueuses l'utilisent, y compris de nuit. » Bertrand Masson entend ainsi « faire entrer tout doucement la question du genre dans les projets » de la métropole, en veillant à travailler sur des projets réellement mixtes, ce que n'était pas la piste de roller derby. La prochaine expérience sera menée lors de la transformation de l'ancien champ de courses des Bruyères en parc urbain. En effet, il a été demandé à l'agence Mutabilis, chargée du projet, de le modifier pour prendre davantage en considération le public des adolescentes. Entre le concours et aujourd'hui, un vaste espace sportif a disparu des esquisses et l'agence de paysages a imaginé une aire qui autorisera une grande variété d'activités ludiques et sportives. « C'est par le mélange des usages que l'on arrive à attirer les filles, les garçons, les familles... », remarque la paysagiste Marie Mondésert, très attachée à ce que les aménagements ne catégorisent pas les populations.

Lyon – A La Duchère, le square des Marronniers aménagé avec les mères



[3] La pratique de la ville pour les hommes et les femmes intéresse Lyon depuis quelques années maintenant. En 2012, la Ville lance une première étude-action sur les discriminations multifactorielles envers les femmes dans trois quartiers prioritaires de la politique de la ville. Confiée au Groupe de recherche en psychologie sociale (Greps) de l'université Lyon 2 et menée par Elise Vinet, l'une de ses membres, cette recherche portait à la fois sur l'offre socio-éducative et son accès pour les hommes et les femmes de ces quartiers et sur la façon dont chacun appréhendait les espaces publics. Une deuxième étude a suivi. Parallèlement à ces travaux, la Ville met en place un plan d'action pour réaménager les cours d'école. « Nous avons pris en compte la question du genre lors de ces aménagements. Par exemple, pour éviter que les garçons ne monopolisent les cours avec des jeux de ballons, nous avons installé au centre des jeux de type cabanes », souligne Thérèse Rabatel, adjointe chargée de l'égalité hommes-femmes. Rejointe par le service urbanisme de la métropole de Lyon sur cette question, la Ville a lancé une troisième étude qui porte sur l'élargissement à la notion de ville inclusive. La production d'un document destiné aux parties prenantes des opérations d'aménagement de la métropole de Lyon est attendue fin 2018.

Dans le quartier de La Duchère, une première expérimentation a été menée à l'occasion du réaménagement du square des Marronniers. « La survenue d'un débat entre professionnels a créé les conditions pour aller chercher la parole des femmes sur ce projet », explique Audrey Delaloy, référente renouvellement urbain à la Serl, aménageur de la ZAC. Des ateliers de concertation avec des groupes de mères et de nourrices ont été organisés entre décembre 2012 et mai 2013. « Ces femmes nous ont fait remonter des besoins qui ont été traduits dans le projet d'aménagement porté par Alain Marguerit, l'urbaniste chargé du projet », précise Catherine Falcoz, responsable de la concertation au grand projet de ville (GPV) La Duchère. Les travaux d'Elise Vinet ont également permis de faire évoluer le projet en implantant par exemple des bancs plus circulaires, confortables, disposés au centre de l'espace de jeux des enfants. « Nous sommes passés d'une aire de jeux normative à un périmètre sécurisé, que l'on peut traverser et dans lequel les femmes vont pouvoir s'installer, discuter tout en gardant un œil sur les enfants et sur ce qui se passe autour », illustre Alain Marguerit. Les appels d'offres seront lancés en ce début d'année.

Paris – La diversité prend place(s)



[4] La mairie de Paris, qui n'aime rien tant que tout réinventer, lançait en juin 2015 le projet « Réinventons nos places ! ». L'idée n'était pas seulement de réduire la place de l'automobile sur sept carrefours majeurs de la capitale (les places des Fêtes, d'Italie, de la Nation, du Panthéon, de la Madeleine, de la Bastille et Gambetta) et de les rénover mais de « le faire avec les usagers et les habitants », rappelle Jean-Christophe Choblet, chargé d'un pôle expérimentations et aménagement des espaces publics auprès du secrétariat général. Alors que les travaux définitifs seront menés soit en régie, soit par des équipes de maîtrise d'œuvre « classiques », une étape de préfiguration a donc été confiée à des collectifs. A eux d'aller à la rencontre de la population des sept sites pour connaître leurs habitudes, leurs obligations, leurs envies... « Leur mission était de dresser une carte sensible et de créer le vrai cahier des charges de ces lieux », poursuit le scénographe urbain qui, dès le départ, a eu une exigence : les équipes d'architectes, d'urbanistes, de paysagistes devaient aussi compter un spécialiste du genre dans leurs rangs. Avec l'idée que penser l'égalité hommes-femmes dans l'espace public « profite à beaucoup de monde »,