

Jean-Christophe Choblet a introduit cette notion dans les appels d'offres.

Alors que les collectifs ont remis leur diagnostic fin 2017, il semble que ce sujet a été traité avec des bonheurs divers. Le travail mené autour des monuments de la Madeleine et du Panthéon par l'équipe formée notamment par la paysagiste Emma Blanc, les architectes du Collectif Etc et la plateforme Genre et Ville sort apparemment du lot. L'engagement était, il est vrai, inscrit dans le nom du collectif : les MonumentalEs. A observer et compter passants et passantes à toutes les heures de la journée, l'équipe devait se donner les moyens d'imaginer les installations appropriées. « A la Madeleine, nous avons ainsi constaté que les femmes pique-niquent plutôt que de déjeuner au restaurant. Sans doute parce qu'elles ne s'installent pas volontiers seules en terrasse mais aussi parce qu'elles profitent de la pause méridienne pour faire beaucoup d'autres choses », expliquent Chris Blache et Pascale Lapalud, de Genre et Ville.

La phase d'expérimentation a permis de tester diverses formes de mobilier... qui sont remarquables de simplicité. « Comme satisfaire les exigences de tout le monde dans l'espace public est impossible, il ne faut pas surdéterminer les lieux et proposer, au contraire, des formes abstraites », explique Emma Blanc. Ensuite, à chacun et chacune de savoir s'il fera de l'installation proposée sa banquette, sa table ou son terrain d'aventures.

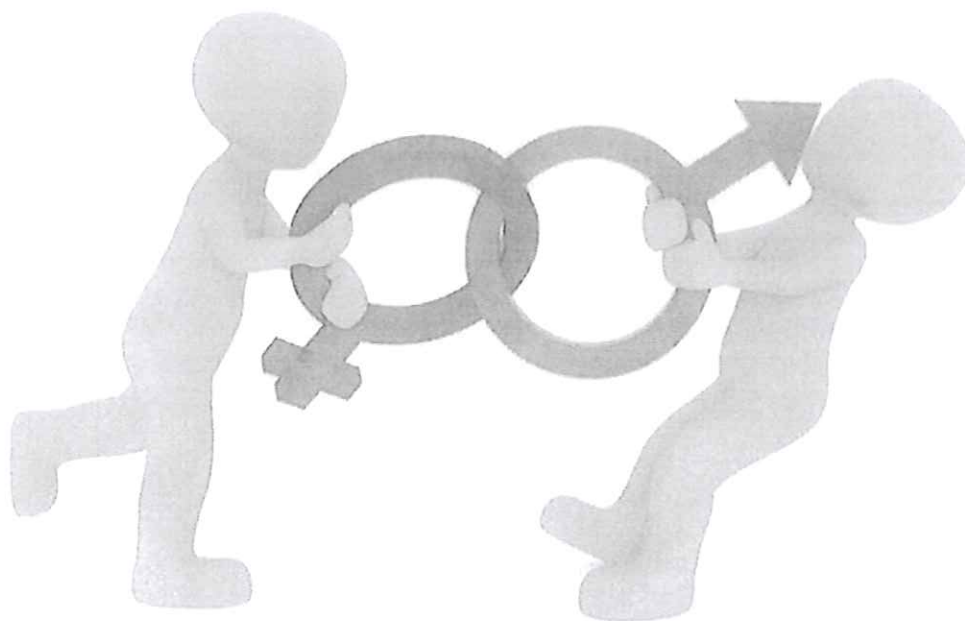
Adresse de l'article <https://www.lagazettedescommunes.com/608516/femmes-dirigeantes-la-fonction-publique-territoriale-peut-mieux-faire/>

EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Femmes dirigeantes : la fonction publique territoriale peut mieux faire

Gaëlle Giniérière | A la une emploi | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 27/02/2019 | Mis à jour le 26/02/2019

Le bilan 2017 du dispositif des nominations équilibrées entre les hommes et les femmes sur les emplois d'encadrement supérieur et de dirigeant de la fonction publique vient d'être publié. Seule la fonction publique hospitalière respecte le taux minimal de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Les résultats de la fonction publique territoriale sont en baisse.



49% de femmes dans les primo-nominations de la fonction publique hospitalière, 36 % à l'État et 34 % dans fonction publique territoriale. La fonction publique est loin d'être exemplaire en matière d'égalité hommes femmes, comme le montre le bilan du dispositif des nominations équilibrées instauré par la loi du 12 mars 2012, et publié le 22 février par le secrétariat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics.

- Egalité professionnelle femmes/hommes: les mesures du projet de loi fonction publique

Le seuil de femmes dans les premières nominations à des postes d'encadrement supérieur ou de dirigeant était passé à 40 % au 1er janvier 2017, contre 30 % l'année précédente.

36 % des femmes

Globalement, la part des femmes dirigeantes ne cesse de progresser depuis 2013, atteignant 36% des 1039 agents nouvellement nommés dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif. Ceux de la fonction publique territoriale (FPT) accusent un recul d'1 point par rapport à 2016.

- Postes de direction : en avant toutes !

En 2017, 356 collectivités territoriales et EPCI étaient concernés par le dispositif de nominations équilibrées, contre 343 un ans plus tôt. Suite aux fusions d'EPCI intervenues dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) prévus par la loi NOTRe, 13 intercommunalités sont en effet passées au-

dessus du seuil des 80 000 habitants à partir duquel s'applique le dispositif.

Phénomène conjoncturel de la fusion des EPCI

Les résultats de ces EPCI participent d'ailleurs au mauvais bilan de la FPT. Si dans les EPCI, 34 % des primo nommés étaient des femmes en 2016, elles n'étaient plus que 27 % en 2017. « Cette situation s'explique toutefois en grande partie par le phénomène conjoncturel de la fusion des EPCI en 2017, avec la reprise des équipes de direction des anciens EPCI, le plus souvent masculines alors que ceux-ci, de par leur taille, n'étaient pas soumis au quota de primo-nominations », nuance le rapport publié par la DGAFP.

À noter que les conseils départementaux n'atteignent pas non plus le seuil minimal de primo nominations, avec 38 % de femmes, tandis que les chiffres atteignent 47 % dans les conseils régionaux et 48 % dans les communes de plus de 80 000 habitants.

2,16 millions d'euros de pénalités financières

En 2017, 41 collectivités territoriales et EPCI ont achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations. 17 d'entre eux, soit 41%, n'ont pas atteint le taux légal de 40% de primo-nominations de chaque sexe fixé pour l'année 2017. Il s'agit du conseil régional de Guadeloupe, du conseil départemental de l'Eure, des communes de Lille, Nice et Saint-Paul de la Réunion et ainsi que de 12 EPCI, parmi lesquels Toulouse Métropole, la communauté urbaine du Grand Reims ou encore la communauté d'agglomération d'Amiens Métropole. Elles se sont vues appliquer une pénalité financière de 90 000 euros par « unités manquantes », soit un total de 2,16 millions d'euros. Quatre ministères se sont également fait épingler pour un montant total de 2,34 millions d'euros.

Un fonds destiné à financer des actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été créé. Alimenté notamment par les pénalités financières appliquées en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées, il sera lancé dès le 1er mars pour l'État et progressivement déployé dans les deux autres versants de la fonction publique.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Management : « Il faudra remettre à plat le système de leadership »
- Accès aux directions générales : vers un partage du pouvoir ?
- Parité à l'échelon local : le Haut Conseil à l'Égalité et les associations d'élus appellent à légiférer
- Mutualiser le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour partager les solutions
- Rapports des collectivités sur l'égalité femmes-hommes : les communes et EPCI en retard

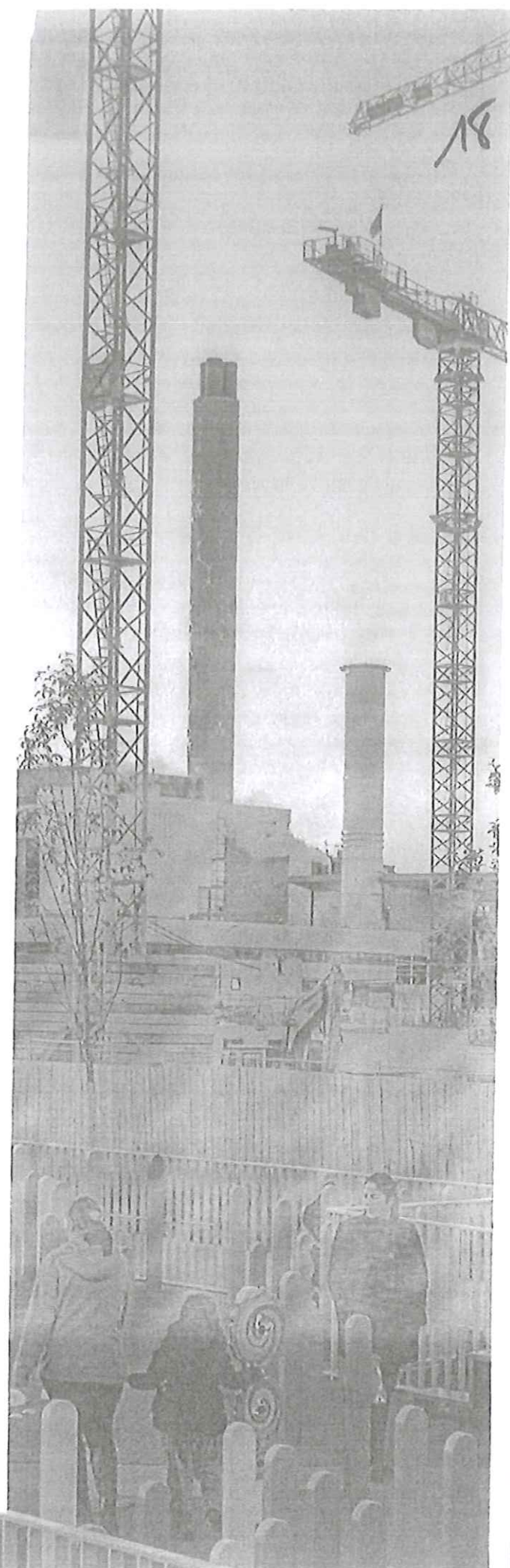
DOCUMENT n° 6

LA BUDGÉTI- SATION SENSIBLE AU GENRE

GUIDE PRATIQUE

centre
hubertine
auclet

* île de France



EXPÉRIMENTER LA BSG PUIS LA GÉNÉRALISER

Compte tenu du caractère novateur de la BSG, il peut être pertinent d'envisager une application en deux temps : **expérimenter sur quelques politiques ou dispositifs avant de procéder à la généralisation.**

Le choix des politiques ou des dispositifs pour lesquels il serait pertinent d'appliquer la BSG peut s'appuyer sur plusieurs éléments :

- / la mobilisation et l'implication de l'élue (ou des élu-e-s) en charge du- des dispositif-s ou de la politique analysée car les résultats de l'analyse peuvent éventuellement conclure qu'il faut modifier des orientations et critères d'octroi ;

- / les compétences de la collectivité (enfance, sport, formation professionnelle par exemple)

- / la disponibilité des données sur :

- / les publics concernés ou le secteur concerné au niveau régional (ou national) ;

- / sur les bénéficiaires (individus ou personne morale) des crédits ;

- / la possibilité de production de données sexuées relatives aux bénéficiaires des crédits.

- / la nature des crédits en présence :

- / crédits de fonctionnement de la collectivité (personnel, actions etc.) alloués directement à un public (demandeur-ses d'emploi, enfants, jeunes, étudiant-es, entrepreneur-ses, sportifs-ves etc.)

- / crédits de fonctionnement alloués à des associations ou fédérations d'associations (subvention, mise à disposition de personnel, d'équipement etc.)

- / crédits d'investissement ou d'équipements.

Plus globalement, il est nécessaire **d'évaluer la situation de la collectivité au regard des incontournables de la BSG** (données sexuées, études sur le genre, formation etc.) Certains moyens seront peut-être à **mobiliser avant d'appliquer réellement** la BSG (voir « Les incontournables de la BSG », page 25).

Afin de tester les outils et de sensibiliser les différent-e-s actrices et acteurs,

il est possible **d'expérimenter la BSG sur un premier dispositif simple à étudier**. L'octroi d'une subvention individuelle pour une action bien identifiée ou encore l'organisation d'une activité par la collectivité en direction d'un public ciblé sont des dispositifs assez simples à analyser en terme d'impact sexué (combien de femmes et d'hommes touché-e-s par rapport à leur répartition dans la population locale) et en termes financiers (sommes moyennes perçues / ou moyens humains et autres ressources mobilisées).

Un exemple de démarche vous est proposé dans le tableau suivant.

PARTIE 3 / ADAPTER ET APPLIQUER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE DANS LES COLLECTIVITÉS
LOCALES EN FRANCE

ÉTAPES / ACTIONS	OBJECTIFS	OUTILS MOBILISABLES
PRÉPARER L'EXPÉRI- MENTA- TION DE LA BSG	Identifier les politiques et donc les postes budgétaires qui se prêtent à une intégra- tion du genre	Analyse par catégorie : va permettre de classer les politiques selon leur impact sur l'EFH
	Prioriser les politiques ou dispositifs à analyser	Au regard des compétences de la collec- tivité : petite enfance, éducation, jeunesse formation, transports, économie, sports etc. Important : à voir aussi au regard des élu- e-s et services mobilisables.
		Des données disponibles et analysables : - Existence de données sexuées sur le/les publics concernés ou le secteur concerné au niveau régional (ou national) ; - Existence de données sexuées sur les bé- néficiaires (individus ou personne morale) des crédits ; - Possibilité de production de données sexuées sur les bénéficiaires des crédits.
		Au regard des types de crédit : - Crédits de fonctionnement alloués directement à un public (demandeur-se-s d'emploi, étudiant-e-s, jeunes, entrepre- neur-se-s, sportif-ve-s etc.) - Crédits de fonctionnement alloués à des associations ou fédérations d'associations ; - Crédits de fonctionnement dont charges de personnel ; - Crédits d'investissement ou d'équipements.

PARTIE 3 / ADAPTER ET APPLIQUER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE DANS LES COLLECTIVITÉS
LOCALES EN FRANCE

EXEMPLE

- / Poste énergie : pas d'impact sur l'EFH
- / Investissements équipements sportifs : un impact indirect
- / Politique de lutte contre les violences faites aux femmes : impact direct

/ En tant que municipalité et au regard des projets de la nouvelle mandature, les compétences « petite enfance, éducation et jeunesse » sont jugées prioritaires.

/ La BSG peut être appliquée notamment aux activités de loisirs du mercredi et vacances scolaires.

/ Existence de données sur la démographie de la commune par tranche d'âge et par sexe via l'INSEE ;

/ Existence de données par tranche d'âge et par sexe de la fréquentation des centres de loisirs et des activités vacances mises en œuvre par les animateurs municipaux ;

/ Possibilité d'obtenir des données sexuées et par tranche d'âge de la part des centres sociaux et de loisirs associatifs via les dossiers de demande de subvention.

Pour une BSG appliquée aux activités de loisirs du mercredi et vacances scolaires :

/ Montant des charges de personnel (postes animateur-trices par exemple) et charges de fonctionnement des centres de loisirs, des activités vacances etc.

/ Montant des subventions allouées aux associations ;

/ Amortissement des équipements / estimation coût des équipements mis à disposition.

PARTIE 3 / ADAPTER ET APPLIQUER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES EN FRANCE

ÉTAPES / ACTIONS	OBJECTIFS	OUTILS MOBILISABLES
EXPÉRIMENTER	Appliquer la BSG	Analyse a priori 1. Connaître la composition sexuée des publics concernés directement ou indirectement par la politique ou le dispositif étudié, recenser les différences entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le domaine et identifier les éventuelles difficultés que soulèvent ces différences ; 2. Évaluer l'effet direct des mesures envisagées ; 3. Évaluer leur effet indirect et proposer, si nécessaire, des mesures correctrices.
		Analyse a posteriori Il s'agit de mesurer et d'analyser la distribution des ressources budgétaires entre les filles et les garçons et les femmes et les hommes. 1. Quelle est la répartition des dépenses entre les femmes et les hommes ? Constate-t-on des écarts ? Comment s'expliquent-ils ? Sont-ils justifiés ou non ? 2. Si on constate des écarts injustifiés, comment les explique-t-on ?
ÉLARGIR LE CHAMP D'APPLICATION OU GÉNÉRALISER LA BSG	Étendre l'application de la BSG à plus de politiques et/ ou l'appliquer sur l'ensemble du budget.	À partir des enseignements de l'expérimentation élargir ou généraliser l'application de la BSG à l'aide de divers outils : Analyse a priori ; Analyse a posteriori ; Enquête population ; Analyse des recettes.

EXEMPLE

/ Étudier les données Insee par sexe et tranche d'âge, prendre en compte la dimension stéréotypée et sexuée de certaines activités ;

/ Intégrer l'égalité filles-garçons dans le projet pédagogique : formation des professionnel-le-s, construire, proposer un programme avec des activités mixtes pour faciliter l'accès du plus grand nombre etc.

/ Mise en place d'actions spécifiques sur l'égalité F-G : activités non-mixtes pour attirer les garçons ou les filles, journée « sports et filles », ateliers créatifs sur le thème de l'égalité F-G etc. Tout en faisant attention à ne pas renforcer les stéréotypes.

/ Important : Définir des indicateurs et des objectifs et suivre ces indicateurs, par exemple :

/ Participation globale : pas plus de cinq points d'écart entre la participation féminine et masculine (par exemple filles 45 % - garçons 55 %, ou l'inverse) ;

/ Coût moyen pour les activités générales : x € pour les filles comme pour les garçons ;

/ Participation aux actions visant spécifiquement les filles ou les garçons : F = 80 % G = 20 %

/ Coût moyen pour les actions spécifiques : x € pour les filles et y € pour les garçons

/ Étude des données sur la participation des filles et des garçons par âge selon les activités mises en œuvre par la municipalité (dans l'idéal analyser aussi les activités mises en œuvre par les associations) et analyse par rapport aux données de l'Insee : constate-t-on une moindre présence des filles ou des garçons au regard de leur classe d'âge ? si oui quelles en seraient les raisons (programme, non mixité de l'équipe de professionnel-le-s, freins parentaux etc.) ?

/ Quel est le coût moyen par activité et au regard de la participation sexuée ? et quel est l'investissement moyen par sexe ?

/ Quelles sont les mesures à mettre en place pour réduire les inégalités constatées (modification du programme d'activités, mise en place d'actions spécifiques, formation de l'équipe, travail auprès des parents etc.) ?

/ Important : Définir de nouveaux indicateurs en termes de taux de participation et d'investissements moyens par sexe.

/ Élargissement de la BSG appliquée aux activités de loisirs du mercredi et des vacances scolaires à l'ensemble des politiques « éducation » et « jeunesse »

HCElfh

25

HAUT CONSEIL
à l'
EGALITE
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

DOCUMENT n° 7

GUIDE PRATIQUE

pour une communication
publique sans stéréotype
de sexe



Président de la République

Haut Conseil
à l'Égalité
entre les femmes
et les hommes

Édité en novembre 2015

25

10 RECOMMANDATIONS

POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

- 1** *Éliminer toutes expressions sexistes*11
- 2** *Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions*12
- 3** *User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes*15
- 4** *Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération*17
- 5** *Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes*18
- 6** *Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle* ..19
- 7** *Parler «des femmes» plutôt que de «la femme», de la «journée internationale des droits des femmes» plutôt que de la «journée de la femme» et des «droits humains» plutôt que des «droits de l'homme»*20
- 8** *Diversifier les représentations des femmes et des hommes*22
- 9** *Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes*26
 - » Sur les images et dans les vidéos
 - » Sujets d'une communication
 - » A la tribune d'événements, ainsi que dans le temps de parole
 - » Parmi les noms de rues, des bâtiments des équipements, des salles
- 10** *Former les professionnel.le.s et diffuser le guide*31

27

SPORTS

26 janvier 2018

Développement du sport féminin : les collectivités ont aussi un rôle à jouer

Comment « féminiser le sport et sa pratique », alors que, par exemple, à peine un peu plus d'un tiers des licenciés dans les fédérations sportives sont des femmes ? Et au-delà des fédérations, au quotidien, comment favoriser la pratique du sport par les femmes ? Des éléments de réponse ont été apportés lors d'un colloque qui a eu lieu mercredi 24 janvier à Paris. Ce colloque était organisé dans le cadre du Tour de France de l'égalité, une initiative lancée le 4 octobre dernier sous l'égide du Premier ministre et du secrétariat d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes. La journée s'articulait autour de plusieurs tables rondes, dont une portant sur le rôle des collectivités et du secteur public.

Le constat est connu : les femmes font moins de sport, s'arrêtent plus jeunes ; les préjugés sexistes sont particulièrement présents dans les milieux sportifs et découragent bien des filles. Pour les intervenants, combattre les préjugés et les inégalités dans ce domaine passe surtout par un travail de terrain, dans les gymnases, les écoles, les quartiers, et bien sûr auprès des clubs. « En tant que politiques, on a un vrai levier avec les subventions », explique à *Maire info* Françoise Bey, adjointe au maire de Strasbourg chargée des droits des femmes. Sa ville donne aux clubs « un peu plus de subventions quand, entre 12 et 16 ans, ils ont davantage de filles et arrivent à les garder » et insiste sur « l'égalité de traitement sur les créneaux d'entraînement ». Ce qui peut signifier aussi l'ouverture de créneaux spécifiques pour que les femmes qui ont des contraintes familiales puissent s'entraîner.

À Poissy, le maire Karl Olive est allé un peu plus loin en mettant en place deux heures hebdomadaires de sport sur le temps de travail pour tous les agents municipaux qui le souhaitent, un dispositif utilisé à 55 % par des femmes.

Ce type d'intervention directe est en revanche impossible avec les pratiques libres. C'est le cas des installations de « *street workout* », qui se développent : théoriquement accessibles à tous, ces agrès de musculation de rue sont en réalité utilisés majoritairement par la gent masculine, surtout dans les quartiers populaires. En cause : les pressions directes qui peuvent s'exercer sur les filles et « l'intériorisation des préjugés de genre ». Face à ces préjugés qui découragent les femmes d'utiliser l'espace public pour faire du sport, plusieurs intervenantes au colloque ont estimé que les mairies ont intérêt à intervenir dès l'école primaire avec, par exemple, des actions de sensibilisation dans les cours de récréation et des formations spécifiques pour apprendre aux personnels à « déconstruire » ces stéréotypes et ces préjugés. « Quand on porte les lunettes du genre, on voit les choses différemment. C'est pour cela que la formation est essentielle », résume Françoise Bey.

Si la journée a été riche en exemples d'initiatives, elle n'a pas été exempte de critiques à l'attention du gouvernement. Patricia Costantini, ancienne entraîneuse de l'équipe de France de volley-ball et militante de l'égalité femmes-hommes dans le sport, a soulevé deux problèmes : la disparition des plans de féminisation qui figuraient auparavant dans les conventions d'objectifs adressées aux fédérations sportives par le ministère et celle de la ligne budgétaire du Centre national pour le développement du sport (CNDS) consacrée au sport féminin dans les territoires. En 2016, ce sont 19,83 millions d'euros qui avaient été alloués, dans la part territoriale des dépenses du CNDS, à des actions en faveur des femmes et des jeunes filles. Ils ne le seront plus cette année.

J.N.

ÉTUDES,
RECHERCHE
ET DÉBATS

10 mars 2015

Écarts 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 projet commun Défenseur des Droits-DGAFP, inscrit
dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes dans la
fonction publique

STATISTIQUES ET
RECHERCHE SUR LA
FONCTION PUBLIQUE

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre.

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la Fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012) une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (Fonction publique d'État, Territoriale, Hospitalière) faisait encore largement défaut.

Les trois études présentées dans ce document ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé¹.

Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document en propose une synthèse.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salarié.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes, que les trois recherches présentées dans ce document mettent en évidence.

Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19 % dans le secteur privé.

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé².

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE mais 0 % dans la FPT et 3 % sur les 19 % dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée.

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

1. Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du DDD, du département des études et des statistiques de la DGAFP et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFP.

2. La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes.

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée³ (« la fonction d'accès », cf. graphique ①).

Tant dans la fonction publique d'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

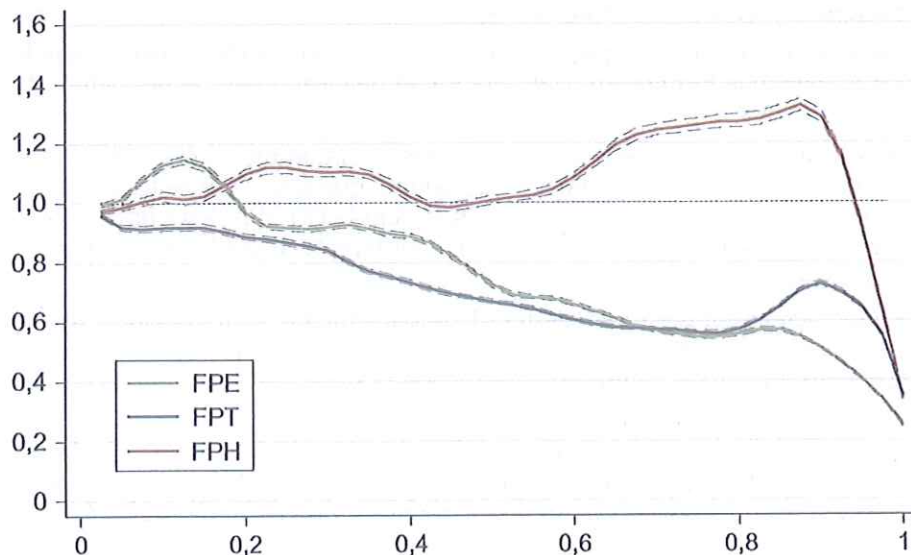
Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Les conséquences de la ségrégation professionnelle⁴ sur les écarts de rémunération.

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail⁵ et par une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

Graphique ① : Probabilité d'accès à un emploi de rang supérieur mieux rémunéré pour les femmes dans la fonction publique



Source : SIASP 2010.

Lecture : les chances d'accès au salaire minimum (rang 0) sont identiques ($p=1$) pour les femmes et les hommes ; les chances d'accéder au salaire correspondant au 8^{ème} décile sont de 40 % inférieures à celles des hommes ($p=0,6$), toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes de la FPE et de la FPT.

3. L'analyse présentée ici porte sur l'ensemble des salarié.e.s de la fonction publique.

4. La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.

5. Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30 % de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes.

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes⁶, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. tableau ①). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Tableau ① : Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance

	FEMMES			HOMMES		
	Sal. jour	Heures	Sal. horaire	Sal. jour	Heures	Sal. horaire
FPE						
1 ^{ère} naissance	-2,6 %	-5,4 %	+2,1 %	+1,3 %	0,1 %	+0,9 %
2 ^{ème} naissance	-3,5 %	-6,1 %	+3,4 %	+2,3 %	-2,5 %	+7,7 %
3 ^{ème} naissance	-12,4 %	-17,8 %	+5,3 %	+3,3 %	+0,1 %	+3,5 %
FPH						
1 ^{ère} naissance	-2,6 %	-5,8 %	+2,1 %	+1,5 %	+2,1 %	+0,8 %
2 ^{ème} naissance	-6,6 %	-11,6 %	+4,5 %	+3,0 %	+4,9 %	+3,3 %
3 ^{ème} naissance	-13,2 %	-23,7 %	+5,3 %	+41,8 %*	+2,3 %*	+28,7 %*
FPT						
1 ^{ère} naissance	-5,5 %	-6,9 %	+0,8 %	+1,4 %	-0,6 %	+2,6 %
2 ^{ème} naissance	-8,7 %	-29,9 %	+6,6 %	+5,7 %	-4,8 %	+5,1 %
3 ^{ème} naissance	-17,9 %	-13,9 %	+4,3 %	+2,8 %	-7,5 %	+5,2 %
Secteur privé						
1 ^{ère} naissance	-7,1 %	-9,4 %	-1,5 %	+1,9 %	-1,3 %	+0,8 %
2 ^{ème} naissance	-17,0 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,3 %	+0,7 %	+0,8 %
3 ^{ème} naissance	-17,7 %	-36,8 %	-0,2 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,9 %

Source : panel tous salariés, 1994-2011.

Lecture : Au sein de la FPE, les mères ayant donné naissance à leur premier enfant perçoivent un salaire journalier (en équivalent temps plein), trois années après cette naissance, en moyenne 2,6 % inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas encore donné naissance à un enfant. La naissance d'un deuxième enfant engendre une perte additionnelle de salaire journalier en moyenne de 3,5 % trois années après cette naissance et celle d'un troisième enfant une perte supplémentaire de salaire journalier de 12,4 %.

* : Ces résultats concernant la FPH sont à considérer avec précaution en raison du faible nombre de pères de trois enfants considérés (moins de 50).

Note : Les effets de la naissance des enfants sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire ont été estimés de façon indépendante. Il en résulte une différence d'estimation entre l'effet sur le salaire par équivalent temps plein (journalier) d'une part et le cumul des effets sur le volume de travail et le salaire horaire d'autre part.

6. Cette analyse s'appuie sur un appariement entre le panel tous salariés et l'échantillon démographique permanent (EDP), le fichier SIASP ne fournissant aucune information sur la situation familiale des agents de la fonction publique.

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accentuer le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'accroît tout au long des carrières.

Les analyses de l'équipe de recherche du CREM permettent d'affiner les constats précédents en analysant les écarts de rémunération selon l'avancement de carrière (étudié ici à partir de l'âge des salari.e.s) et en décomposant ces écarts selon la partie « salaire » (traitement indiciaire) et la partie « primes » par catégories.

Les résultats font apparaître, à l'âge de 25 ans, une rémunération totale des hommes supérieure à celle des femmes de 7 % pour la catégorie A, de 6 % pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes s'accroissent respectivement jusqu'à 25 %, 13 % et 14 % à l'âge de 50 ans.

Il en résulte en fin de carrière un écart considérable des rémunérations annuelles brutes, puisqu'à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4 000 € de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5 400 € dans la catégorie B, et 11 400 € si elle occupe un poste classé A.

Les différences de primes et de traitement indiciaire se cumulent pour expliquer ces écarts. 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.

Tableau ② : Différences de salaires bruts (traitement) et de primes annuels moyens par équivalent temps plein par catégories hiérarchiques de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes)

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Différence F-H				
25 ans (nés en 1985)	Salaire moy.	-1 281 (4,8 %)	-687 (3 %)	-807 (4 %)
	Primes moy.	-605 (34,4 %)	-847 (25,8 %)	-883 (50,2 %)
	Total	-1 886 (6,7 %)	-1 534 (5,8 %)	-1 690 (7,8 %)
50 ans (nés en 1960)	Salaire moy.	-9 130 (21,9 %)	-3 102 (9,3 %)	-2 460 (10,4 %)
	Primes moy.	-2 294 (47,2 %)	-2 278 (33,7 %)	-1 521 (43,2 %)
	Total	-11 424 (24,5 %)	-5 380 (13,4 %)	-3 982 (14,2 %)

Source : SIASP 2010.

Lecture : A 25 ans, une femme occupant un poste de catégorie A obtient en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 1 281 € par rapport à un homme du même âge et de la même catégorie, soit 4,8 % de moins.

Les différences de rémunération entre les sexes au sein des catégories statutaires ne sont pas du même ordre dans les trois versants de la fonction publique.

Dans les emplois classés B et C de la FPH, les inégalités liées au sexe ne viennent expliquer respectivement qu'1 % et 2 % des écarts de rémunération totaux. Une exception est constatée concernant la catégorie A des hôpitaux où la présence des médecins, profession plus rémunérée et particulièrement masculinisée, engendre une différence de rémunération liée au sexe plus substantielle (au-delà de 9 %).

Dans les deux autres versants, la FPE et la FPT, la part des inégalités de rémunération expliquée par le genre est beaucoup plus conséquente que dans la FPH.

Dans la FPT, ces écarts affectent tout particulièrement les femmes des catégories A et C puisque respectivement 13 % et 14 % des différences de rémunération constatées sont liées au sexe.

Cas spécifique, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de la catégorie C de la FPT résultent davantage d'une différence dans le montant des primes versées que d'un écart de salaire. Pour cette catégorie, 15 % des inégalités de primes sont ainsi liées au sexe, contre 11 % pour le traitement brut.

Dans le cas de la FPE prise dans son ensemble, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10 % des différences de rémunération constatées (11 % pour les A, 14 % pour les B, 11 % pour les C au niveau de la rémunération totale). Mais il faut distinguer les emplois relevant des ministères et ceux situés dans les établissements publics de la FPE : c'est surtout au sein des premiers que les inégalités liées au sexe sont les plus fortes, même si les situations sont très variées d'un établissement à l'autre.

Quelques ministères particulièrement discriminants.

Pour dix des quinze ministères identifiés dans la base de données, la part des inégalités liées au sexe dans la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10 %, et même supérieur à 15 % pour quatre d'entre eux (Affaires étrangères et européennes ; Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales ; Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire), Services du Premier ministre). Elle n'est inférieure à 5 % qu'au ministère de la Culture et de la communication qui, à ce titre, figure parmi les administrations centrales les moins discriminantes.

Parmi les salarié.e.s des ministères, les sous-populations les plus fortement concernées par ces inégalités de sexe appartiennent à toutes les catégories, puisqu'il s'agit des C des ministères de la Défense, de l'Immigration, de la Santé et de la Justice, des B de l'Immigration, des A et des A+ du ministère des Affaires étrangères, et des A+ du ministère du Travail.

Dans presque toute la FPE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique que sur les primes.

Sources des données

Les études sélectionnées ont pu se fonder sur une exploitation statistique inédite de plusieurs sources administratives : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, ainsi que sur les données de l'échantillon démographique permanent.

Le système d'information sur les agents de la fonction publique (SIASP) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Ce fichier statistique, constitué à partir de plusieurs sources administratives, couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte. Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives,

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salarié.e.s. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salarié.e.s. Les DADS permettent de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

L'échantillon démographique permanent (EDP) est un échantillon de grande taille, représentatif de la population française résidant en métropole. Il permet d'analyser les évolutions des comportements démographiques en matière de fécondité ou de conjugalité par exemple, ainsi que la mobilité géographique, professionnelle et sociale.



Inspection générale
des affaires sociales
RM2012-151P

Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance

RAPPORT

Établi par

Brigitte GRESY

Philippe GEORGES

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Décembre 2012 -

Synthèse

Toutes les politiques de promotion de l'égalité butent sur un obstacle majeur, la question des systèmes de représentations qui assignent hommes et femmes à des comportements sexués, dits masculins ou féminins, en quelque sorte prédéterminés. Ces systèmes de représentation se forment tôt dans la vie et il apparaît donc important d'examiner comment ils s'élaborent, dans les modes d'accueil de la petite enfance.

1. LES CONDITIONS D'UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE FILLES ET GARÇONS DANS LA PETITE ENFANCE : UN DOUBLE CONSTAT

1.1. *Les savoirs, déjà peu nombreux, s'opposent parfois*

Deux approches principales ont été retenues par la mission :

- *Les théories liées à la psychologie du développement et l'approche cognitive* : c'est par l'apprentissage social, par le jeu de transactions continues et complexes, via des instances de socialisation variées et hétérogènes que se fabrique « l'engendrement social » des filles et des garçons.
- *L'approche psychanalytique* dans le fondement des représentations de soi et de l'autre : c'est un enjeu central pour l'enfant que de s'entendre expliquer que les petites filles et les petits garçons ne sont pas biologiquement faits pareils, tout en les présentant à égalité de puissance et de frustration, à égalité d'incomplétude et d'interdépendance.

Ainsi, dans un cas, il s'agit de neutraliser la variable sexe, d'en faire un élément de différenciation parmi d'autres, afin de minimiser le risque d'arrimage des stéréotypes sexués ; dans l'autre, il s'agit de revendiquer la variable sexe comme une variable qui transcende toutes les autres, indispensable pour la constitution de l'identité sexuée des enfants, quitte à s'appuyer sur des marqueurs de sexe susceptibles, parfois, d'intégrer des stéréotypes. Dans les deux cas, l'apprentissage est cependant central, ce qui légitime la promotion d'une éducation qui n'enferme pas les enfants dans des rôles sexués stéréotypés et n'entrave pas l'épanouissement de leur potentiel de développement.

Trois données à prendre en compte :

- *Une forte rigidité des enfants par rapport au respect des rôles de sexe*, dans la mesure où ils pensent que leur sexe et celui d'autrui sont déterminés par le contexte social (apparence, jouets, activités) ;
- *Une dissymétrie entre filles et garçons dans les pratiques d'apprentissage de l'identité sexuée* : décourager les enfants d'adopter des comportements stéréotypiques du sexe opposé est une pratique beaucoup plus courante quand il s'agit des garçons. Une fille « garçon manqué » pose moins problème qu'un garçon qui aurait l'air d'une fille ;
- *La question de la mixité dans les lieux d'accueil*

La simple présence d'une très grande majorité de femmes auprès des petits enfants constitue déjà en soi un apprentissage pour les enfants de la division sexuée des rôles sociaux. Les métiers de la petite enfance sont marqués par une forte division sexuelle : d'un côté l'attribution aux professionnelles de la petite enfance de caractéristiques féminines, entraînant une invisibilité des compétences nécessaires à acquérir, de l'autre, l'attribution aux professionnels masculins de rôles traditionnels dévolus aux hommes (fonction d'autorité, socialisation par la confrontation à la loi et à l'altérité).

En revanche, la mixité de l'accueil des enfants, indispensable à l'apprentissage social, renforce les dynamiques relationnelles entre les deux sexes car la notion même de comportements masculins et féminins ne prend sens que dans un contexte mixte. Dès lors peut se poser la question de l'opportunité de réserver des plages non mixtes, choisies et temporaires, pour fournir l'occasion aux filles et aux garçons de se sentir plus en confiance, sans l'imposition des carcans de virilité chez les uns, et de sentiment d'infériorité chez les autres.

1.2. Des limites fortes à l'action publique malgré d'importants enjeux

La dispersion de la population cible : nombre d'enfants de cette tranche d'âge sont élevés quasi exclusivement par leurs parents ou un membre de leur famille (63 %, soit 1 500 000 enfants) et « échappent » ainsi à l'influence d'une action publique. Ce ne sont que 30 % des enfants qui sont accueillis par un intervenant professionnel de la petite enfance : 18 % par des assistantes maternelles (420 000 enfants), 10 % dans des établissements (230 000 enfants), 2 % par une école maternelle (46 000).

Une hétérogénéité des qualifications : on peut distinguer trois ensembles de professionnel-le-s : les assistantes maternelles (300 000 environ, formation de 120 heures), les **auxiliaires de puériculture** (35 500 à 41 000 personnes, 36 % des effectifs, sans condition de diplôme et formation d'un an), les **puéricultrices** (4 % des effectifs, spécialisation d'un an des études d'infirmière), enfin les **éducateurs-rices de jeunes enfants** (15 800 à 17 400 personnes, 16 % des effectifs, formations de trois ans).

La diversité des gestionnaires : ce sont des collectivités territoriales, pour 67 % de l'échantillon du Crédoc dont pour l'essentiel des communes, puis les associations (29 %), dont 12 % sont des associations de parents.

Les difficultés d'exercice des métiers de la petite enfance : la vie quotidienne dans les crèches se heurte à de nombreuses difficultés : sujétions physiques, contraintes psychologiques, tensions sur la gestion des ressources humaines en termes de concentration des vacances de postes, d'absentéisme et de rotation du personnel.

L'existence d'autres agents de socialisation massifs : la période préscolaire est nichée au sein d'autres systèmes de socialisation que sont au premier chef les parents mais aussi les médias et la société entière. La mission a choisi de prendre le cas de la publicité concernant les zéro-trois ans, en s'appuyant sur une étude menée par l'agence BETC. On constate un recours majoritaire à des bébés sans identification sexuée mais les stéréotypes de genre sont maintenus dans la mode et dans les représentations des relations entre parents et bébés car « les pères de la publicité n'ont d'yeux que pour leur fils. (...) Seuls les mâles comblent les mâles (Tisseron) ».

Des enjeux pourtant incontournables : la lutte contre les stéréotypes revêt un caractère d'obligation au regard de la législation, notamment la Convention internationale des droits de l'enfant.

2. UN BILAN DEROUTANT : INVISIBILITE DU THEME DANS LES FORMATIONS ET CONTRADICTIONS DANS LES PRATIQUES MAIS DES INITIATIVES RECENTES

2.1. *L'absence de la question de la socialisation différenciée des enfants dans les formations*

Ni la formation initiale théorique, ni les stages pratiques, bien faiblement la formation continue, ne donnent aujourd'hui aux professionnels de la petite enfance l'occasion d'aborder la question des représentations du masculin et du féminin, a fortiori la question du genre. Cette question est absente des programmes des professionnels de la petite enfance. Quant à la formation continue, elle est quasi inexistante sur ce point.

2.2. *Des pratiques qui, sous couvert de neutralité, confortent les stéréotypes*

1. Une absence de prise en compte des systèmes de représentation sexués chez les professionnels (textes et discours)
 - Aucune mention du caractère sexué des enfants dans les documents des collectivités territoriales et dans les établissements d'accueil de la petite enfance
 - Une affirmation de neutralité de la part des professionnels : ils affirment ne pas intervenir pour guider les choix d'activités des enfants et l'égalité de traitement est la règle reconnue par tous. Cette position de neutralité répond sans doute au discours attendu de la part d'agents de la fonction publique. De plus, la mise en exergue des stéréotypes de genre peut amener à une remise en cause personnelle plus ou moins facile à assumer, dans ce milieu quasi exclusivement féminin.

2. Des interactions et des activités avec les enfants qui contredisent la neutralité affichée

○ *Les interactions des professionnels avec les enfants : des stimuli différents*

Motricité versus calme et apparence : à partir des observations menées, les petites filles sont moins stimulées, moins encouragées dans les activités collectives tandis que leur apparence est davantage l'objet des attentions des adultes. En revanche, les préoccupations pour les capacités physiques (motricité, déplacement, maîtrise de l'espace) sont plus prononcées quand il s'agit des garçons.

Gestion des émotions : au cours d'échanges verbaux, les professionnels interrompent plus fréquemment les filles que les garçons, et les garçons ont davantage d'interactions verbales avec eux. Les filles sont plus habituées que les garçons à discuter de leurs états émotionnels avec les adultes. La seule émotion davantage tolérée chez les garçons est la colère.

○ *Les activités et les jeux : une différenciation des sexes*

Filles et garçons, des comportements différents : des études font état d'un important déséquilibre dans la participation des filles à certaines activités telles que la construction, les cubes, le sable ou l'escalade. En revanche, les filles prennent davantage part aux jeux de rôle que les garçons.

Les jeux ou activités libres : la recherche de l'autonomie de l'enfant est affirmée comme objectif éducatif prioritaire et passe notamment par la notion de libre choix des activités dans les périodes d'activités libres, sans intrusion de l'adulte mais on assiste à un renforcement du regroupement entre pairs et à une gestion des conflits au détriment des filles. Dès lors, les activités dites libres ne risquent-elles pas de favoriser la reproduction des rapports sociaux de sexe sans que les professionnels en aient conscience ?

○ *Le sport et l'usage du corps : un creuset des apprentissages sexués*

Technicité versus élégance : les deux composantes habituelles d'une pratique sportive, le « beau à voir » d'un côté et l'exploit de l'autre sont attribuées à un sexe déterminé, fille et garçon, et cette

opposition n'est pas objectivée, reconnue et donc susceptible d'être objet de dépassement par les deux sexes.

Des choix différents : sports d'équipe pour les garçons, impliquant esprit de compétition et occupation de l'espace, sports plutôt individuels pour les filles, qui n'engendrent que peu d'esprit de compétition, pourtant essentielle dans l'apprentissage de la gestion des échecs et des succès et qui a un impact sur l'estime de soi et sur la capacité à surmonter les obstacles.

○ *Les vêtements : un usage différent*

Plaire ou être à l'aise : l'accent est mis sur l'esthétique d'un côté, sur l'autonomie et l'agilité de l'autre. Les filles sont encouragées à bien paraître et à plaire ; les garçons sont incités à être à l'aise.

L'autonomie versus la dépendance : les habits proposés aux filles et aux garçons ne leur permettent pas un même degré d'autonomie.

La répression du mouvement chez les filles : les vêtements féminins pour très jeunes enfants, comme les robes et les jupes, sont peu propices à l'apprentissage de la marche, voire de l'exploration à quatre pattes. Le souci de l'apparence esthétique semble survenir de plus en plus tôt chez l'enfant et expose au risque d'entraver les mouvements et donc les possibilités de jouer, de se dépenser et de se salir.

La dictature du rose et du bleu : il faudra attendre jusqu'à la fin des années 70 pour que le bleu s'impose comme la couleur du petit garçon en Occident. L'avènement de la poupée Barbie en 1959 et de son imagerie rose princesse a contribué à ancrer, de son côté, la dictature du rose dans les esprits.

○ *Les jouets : un monde binaire*

Des différences en nombre et en destination : les jouets des garçons sont plus nombreux et diversifiés que ceux des filles et sont associés à l'extérieur. Ils offrent davantage d'activités de manipulation, et par là même et fournissent plus de liens en retour avec le monde physique. Au contraire, les jouets des filles sont plus limités en nombre, sont reliés à l'intérieur et souvent réduits au champ des activités domestiques et maternelles.

Un renvoi à des compétences différentes : les jouets pour les filles, comme les dinettes, poupées, magasins, renvoient davantage aux jeux de faire semblant et aux jeux de rôles dans lesquels les enfants vont plutôt acquérir des compétences verbales. Les jouets pour garçons comme les jeux de construction, d'emboîtement, les Lego® de la gamme technique, qui sont plus axés vers la réussite de l'activité et ont en commun d'encourager la manipulation et l'exploration, permettent davantage aux enfants d'acquérir des compétences spatiales, mathématiques, analytiques et scientifiques.

○ *La littérature et la presse enfantines : le masculin l'emporte sur le féminin*

Un nombre plus important de personnages masculins

Sur 78 % des couvertures de livres pour enfants figure un personnage masculin. Les livres qui racontent l'histoire d'un héros sont deux fois plus nombreux que ceux qui racontent celle d'une héroïne et pour les histoires mettant en scène des animaux, cette asymétrie s'établit alors dans un rapport de 1 à 10. Les trois grandes catégories de stéréotypes (intérieur-extérieur, privé-public, passif-actif) sont très visibles dans la littérature enfantine.

Le masculin comme universel : les personnages masculins sont peu décrits par des attributs de leur genre (la barbe, une casquette) et ont en revanche des traits plus précis, ceux de leurs défauts ou de leurs qualités dans l'histoire. C'est la prédominance d'un masculin neutre. En revanche, les personnages féminins ne sont décrits qu'à l'aide d'attributs considérés comme propres à leur sexe : traits corporels, vêtements, éléments de coiffure ou d'ornement. Il semble ainsi qu'il faille représenter le féminin alors que le masculin irait de soi. Le féminin apparaît donc comme une déclinaison du masculin et l'universalisation du personnage masculin a pour corollaire la minorisation du personnage féminin.

Ceci pose la question d'une perte de chance pour les enfants en termes d'estime de soi et de prise de risque, d'apprentissage du raisonnement analytique et spatial et d'aptitudes verbales, enfin de conformisme et d'autonomie.

Quelques initiatives très intéressantes en France (crèches pilotes en Seine-Saint-Denis et des projets de formation continue (sous forme de DVD principalement), en Europe (Suède) et au Québec montrent une prise en compte récente de cette question.

3. POUR UNE EDUCATION A L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS DES LA NAISSANCE

Cinq axes et quinze recommandations.

Axe un : lancer la démarche PASS-ÂGE auprès de tous les professionnel-le-s de la petite enfance

1. Lancer le volet 1 de la démarche PASS-ÂGE : élaboration d'un kit de sensibilisation de l'ensemble des crèches, dès 2013, composé d'un DVD et de son livret explicatif, à utiliser lors d'une journée pédagogique ;
2. Lancer le volet 2 de la démarche PASS-ÂGE : une dizaine d'expérimentations dans des crèches-pilotes, dès 2013, avec élaboration d'un guide d'accompagnement présentant la méthode et les 10 points-clés à suivre ;
3. Lancer le volet 3 de la démarche PASS-ÂGE : sensibilisation des parents, et notamment des pères, lors de la rentrée 2013, dans chaque crèche, à l'aide d'un DVD ;

Axe deux : inscrire la démarche dans un réseau d'acteurs : le Pacte éducatif pour l'enfance

4. Mettre en réseau l'ensemble des acteurs de la prise en charge de la petite enfance par la signature d'un « Pacte éducatif pour l'enfance » et organisation au sein de ce réseau de groupes de travail ad hoc, pour construire la démarche PASS-ÂGE ;
5. créer un site dédié au réseau du Pacte éducatif pour l'enfance et un baromètre d'évaluation de la démarche PASS-ÂGE, abrités au sein du ministère des affaires sociales ;

Axe trois : enrichir les formations initiales et continues et améliorer la mixité du personnel

6. Inscrire la démarche dans un texte législatif et inviter les collectivités territoriales et les crèches à réviser leurs documents d'orientation sur la petite enfance ou leurs projets éducatifs ;
7. Intégrer dans les formations initiales des puériculteurs-rices, des éducateurs-rices, des auxiliaires de puériculture, des assistant-es maternels un enseignement relatif à la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons ;
8. Inscrire dans les orientations de la formation continue des puériculteurs-rices, des éducateurs-rices, des auxiliaires de puériculture, des assistant-es maternels la proposition de formations relatives à la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons ;
9. Créer une mission nationale de coordination pour les hommes employés dans l'éducation de la petite enfance, notamment pour examiner la pertinence d'actions positives en leur faveur ;

Axe quatre : consolider les bases théoriques

10. Consolider les bases théoriques en développant des études sur la socialisation différenciée des petites filles et des petits garçons ;
11. Identifier un centre de ressources pour rassembler les différentes contributions de la recherche ;
12. Organiser une conférence de consensus ;

Axe cinq : mener une politique de sensibilisation et de communication

13. Sensibiliser le grand public par des campagnes médiatiques d'information et de sensibilisation aux rapports égalitaires incluant la période de la petite enfance ;
14. Lancer un partenariat avec les médias, notamment sur le sujet des émissions télévisées destinées à la petite enfance (offre française de films d'animation) ;
15. Promouvoir des engagements contractuels avec les professionnels du jouet, des livres pour enfants, des vêtements.

DOCUMENT n° 11

Décrets, arrêtés, circulaires

41

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

NOR : RDFF1519812D

Publics concernés : agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique, magistrats.

Objet : conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application du présent décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Références : le présent décret, pris en application de l'article 133 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, et les décrets qu'il modifie peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article R. 4121-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 8 bis, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi 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 modifiée 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 133 ;

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 24 septembre 2015 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes du 10 septembre 2015 ;

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

Décète :

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée.

Art. 2. – Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret.

Art. 3. – La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Art. 4. – A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 3. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Art. 5. – L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Art. 6. – Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Art. 7. – I. – Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

1° Les activités éligibles au télétravail ;

2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;

6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

42

7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.

43

II. – Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.

III. – Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

IV. – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux en application du présent article.

Art. 8. – I. – L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;

2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;

3° Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;

4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;

5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 5 et sa durée.

II. – Lors de la notification de l'acte mentionné au I, le chef de service remet à l'agent intéressé :

1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :

a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;

2° Une copie des règles mentionnées à l'article 7 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Art. 9. – Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Art. 10. – Dans la fonction publique de l'Etat, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, dans les conditions prévues respectivement par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé et le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Art. 11. – L'article 52 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »

Art. 12. – Après le troisième alinéa de l'article 40 du décret du 10 juin 1985 susvisé, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »

Art. 13. – Les dispositions du second alinéa de l'article 9 ne sont pas applicables à Mayotte.

Art. 14. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des

sports et la ministre des outre-mer 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 11 février 2016.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU

*La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie,*

SÉGOLÈNE ROYAL

*Le garde des sceaux,
ministre de la justice,*

JEAN-JACQUES URVOAS

Le ministre de la défense,

JEAN-YVES LE DRIAN

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

MYRIAM EL KHOMRI

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*

STÉPHANE LE FOLL

*La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité,*

SYLVIA PINEL

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*

PATRICK KANNER

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*

LAURENT FABIUS

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*

NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*

MARISOL TOURAINE

Le ministre de l'intérieur,

BERNARD CAZENEUVE

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*

EMMANUEL MACRON

*La ministre de la culture
et de la communication,*

FLEUR PELLERIN

La ministre des outre-mer,

GEORGE PAU-LANGEVIN

ÉPREUVE N° 8