



Déconstruire les stéréotypes, éviter les discriminations dans certaines filières, revoir les profils de poste : de petits pas vers l'égalité femmes-hommes. J.-P. AMET / MAXPPP

Egalité femmes-hommes

Les collectivités veulent faire bouger les lignes

Pour lutter contre les inégalités subies par les femmes dans la FPT, des collectivités agissent sur plusieurs leviers : formation, recrutement, rémunérations, conditions de travail... Encouragées, des agentes se prennent en main.

Elles ont baptisé leur association «réseau Olympe de G». G comme Gouges, figure pionnière du féminisme sous la Révolution française, et comme Grenoble. Cadres de collectivités territoriales de l'Isère, elles ont eu envie de se réunir il y a quatre ans pour briser le plafond de verre. «En quoi le fait d'être une femme peut-il influencer mon positionnement professionnel? Est-ce que je m'impose des limites sans en avoir conscience?»

interroge Fabienne Breyse, chargée de mission dans une collectivité de l'Isère, qui a adhéré il y a un an à l'association. Elle y a découvert le «coaching mutuel», un atelier de codéveloppement. Une femme expose ses envies et ses difficultés, trois autres l'écoutent sans jamais émettre de jugement et l'aident à cheminer. «Le cadre est bienveillant, convivial, on se sent soutenue», témoigne Fabienne Breyse. Ainsi cherchent-elles par leurs propres moyens, en formant un groupe soudé, à lever les barrières à leur évolution professionnelle.

OBSTACLES ET DISPARITÉS

Certains obstacles sont en elles: autocensure, peur de ne pas assurer, responsabilités familiales... D'autres tiennent aux pesanteurs sociales qui affectent (entre

autres) la fonction publique territoriale, malgré l'égalité de traitement affichée. Comme le montrent les derniers chiffres (1), les femmes sont surreprésentées dans les filières sociale et médicosociale (9 femmes pour 10 agents), administrative (82%), médicoteknique (77%) et animation (72%), ainsi que dans certains métiers (Atsem, agents d'entretien, petite enfance...), dont les rémunérations sont plus faibles et les carrières moins attractives. Elles cumulent les facteurs défavorables: accès moindre aux postes d'encadrement, temps partiels, interruptions de carrière (congé maternité ou parental), etc. «Les disparités augmentent quand les hommes cumulent de leur côté des facteurs favorables: plus d'ancienneté, des emplois techniques et un niveau de responsabilité plus élevé», remarque Anne Bourguignon-Bertheuil, DRH de la métropole Rouen Normandie (71 communes, 1700 agents, 489 900 hab.), qui a engagé un diagnostic approfondi dans sa collectivité, achevé fin 2017.

Les agents de la filière technique, majoritairement masculine, bénéficient de rémunérations plus élevées, grâce aux primes et aux évolutions de carrière (2). Aussi les directions RH doivent-elles actionner en même temps plusieurs leviers pour changer les choses en profondeur. Le premier est celui de la formation. Avec l'objectif de modifier les représentations et les attitudes. La ville de Grenoble (2 775 agents, 160 800 hab.) lance une action de sensibilisation en 2018. «Les agents seront sollicités sur la base du volontariat et l'action pourrait prendre la forme d'un théâtre-forum, précise Chloé Martin, responsable "formation" de la commune. Il s'agit de déconstruire les stéréotypes, de comprendre les enjeux de l'égalité et de connaître le cadre réglementaire.» De son côté, Brest métropole (8 communes, 3500 agents, 208 700 hab.) cible un nouveau programme du Centre national de la fonction publique

JURIDIQUE

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prescrit aux collectivités territoriales d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement interne et sur leur territoire, en préalable aux débats sur le projet de budget.

**Brest métropole (Finistère) 8 communes
3 500 agents • 208 700 hab.**

Lutter contre le sexisme et pour la mixité



NICOLE QUÉRÉ, responsable du service « formation et dynamiques internes »

Depuis plus d'un an, quand des violences sexistes sont signalées à un agent référent du service « prévention et amélioration des conditions de travail » de Brest métropole, la collectivité se tourne vers le centre de gestion du Finistère. Celui-ci reçoit les personnes, mène une enquête administrative et, si besoin, réunit un conseil de discipline. «L'intérêt, selon Nicole Quéré, responsable du service "formation et dynamiques internes", est d'assurer l'impartialité et la confidentialité de la démarche. Avant, tout se passait en interne.» Autre initiative, la mixité dans les services techniques: «Des femmes étant, de longue date, à la tête des services "espaces verts", "collecte des déchets et propreté", les recrutements féminins en ont été facilités. Mais il a fallu aménager des vestiaires et faire respecter les règlements pour cadrer les relations au travail», précise Nicole Quéré. La part des femmes a progressé dans la filière technique entre 2013 (32%) et 2015 (44%). Mais en raison du turnover, elle est retombée à 28% en 2017.

Contact

Nicole Quéré, nicole.quere@brest-metropole.fr

Le temps de travail ou comment corriger le talon d'Achille de l'emploi féminin

Les temps partiels étant effectués en majorité par des femmes, le conseil départemental (CD) des Côtes-d'Armor aménage des cycles de 35 h, 37 h et 39 h, et permet de travailler à temps complet sur quatre jours et demi, dispositif également proposé par la

métropole Rouen Normandie. Depuis 2013, le CD des Côtes-d'Armor a mis fin aux horaires atypiques – tôt le matin ou tard le soir – des agents d'entretien, des femmes pour la plupart. Elles viennent aux horaires de bureau. Autre initiative, prise par la région Bretagne:

les salariées en congé maternité ou parental sont systématiquement remplacées, et un tuilage mis en place. Enfin, le télétravail se développe. Brest métropole l'a généralisé en 2017, après une phase de test: 66 agents en profitent (dont deux tiers de femmes).

●○○ territoriale, expérimenté en décembre 2017 par une vingtaine d'encadrants de la collectivité, intitulé «Propos et comportements sexistes au travail: identifier et comprendre, pour mieux réagir et prévenir». Il est prévu d'organiser à l'avenir quatre sessions par an pour que l'ensemble de l'encadrement en bénéficie.

DISPOSITIF D'ALERTE

Mais, pour que les comportements changent au quotidien, encore faut-il donner les moyens d'alerter. C'est le cas à Nantes (ville, métropole et CCAS, 24 communes, 7500 agents, 619 000 hab.) dans le cadre du dispositif antidiscrimination, avec un numéro unique à disposition des agents. Les entretiens avec les personnes concernées peuvent être suivis d'une enquête administrative et la procédure débouche sur une sanction.

Autre levier mobilisateur: des employeurs impliquent leurs agents dans l'élaboration des plans d'action. La région Bretagne (4 081 agents, 3 276 550 hab.) a ainsi mis en place en 2011 une commission «égalité» avec une soixantaine de volontaires des services généraux et des lycées. L'un des premiers chantiers engagés: l'égalité des rémunérations. «Nous avons mis en place un système de primes égales à niveau équivalent entre les filières administrative et technique», souligne Laure Reverdy, cheffe de service «conditions et environnement de travail» de la collectivité bretonne. Mais, remarque Patrick Coroyer, DRH de la ville et métropole de Nantes, institution qui a engagé une action similaire, «des différences demeurent si l'on compare les grades selon les filières. Elles reposent sur une réglementation nationale». Concernant la politique de recrutement, favoriser la mixité dans tous les secteurs en revoyant les profils de poste avec des intitulés dans les deux genres est une autre piste. La métropole Rouen Normandie a le projet d'ajouter des visuels (une femme, un homme) pour valoriser cette diversité. La composition des jurys est mixte et si possible à parité. Dans les métiers techniques, l'enjeu est d'améliorer les conditions de travail pour éviter qu'elles soient discriminantes: vestiaires séparés, diminution du port de charge, horaires cadrés... Des petits pas vers l'égalité. ● Solange de Fréminville

Réflexions en cours

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des grandes causes du gouvernement, qui l'a inscrite à l'agenda social. Depuis six mois, avec les employeurs publics et les syndicats, il retravaille le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013.

(1) «Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique» (édition 2017).

(2) «La Force de l'égalité: les inégalités de rémunération et de parcours professionnel entre femmes et hommes dans la fonction publique», rapport de Françoise Descamps-Crosnier, décembre 2016.

Grenoble (Isère) 2 775 agents • 160 800 hab.

Développer la parité dans la composition des jurys



CATHERINE GUYADER, cheffe du service «recrutement»

Depuis plusieurs années, les équipes de la direction des ressources humaines (DRH) de la ville de Grenoble sont sensibilisées à la question des discriminations. Dans les offres d'emplois, les intitulés de fonctions sont écrits dans les deux genres. Et surtout, la collectivité a développé la mixité, voire la parité dans les jurys, car les préjugés ou des formes de ségrégation professionnelle peuvent empêcher toute évolution. Avec trois chargées de recrutement, la DRH s'est donné les moyens d'équilibrer la composition des jurys quand les hommes dominent parmi les encadrants d'un service. De même, avec un chargé de recrutement quand les femmes sont prépondérantes. Cette action s'inscrit dans une démarche globale de professionnalisation de l'embauche. «On développe la mise en situation professionnelle, par exemple pour les métiers du nettoyage et du jardinage. Cela permet de les ouvrir aux femmes», explique Catherine Guyader, cheffe du service «recrutement».

De même, chaque profil de poste répond à une charte: il s'agit de préciser les conditions de travail, les horaires, les ports de charge, de manière à ce que les femmes constatent que ces fonctions sont accessibles. La DRH prévoit désormais de tester le curriculum vitae anonyme. Dans le cadre des mobilités, l'accompagnement dont bénéficie chaque agent permet de soutenir les femmes qui n'osent pas poser leur candidature dans la définition de leur projet, la rédaction de leur curriculum vitae et de leur lettre de motivation, etc.

Contact

Catherine Guyader, catherine.guyader@grenoble.fr

