

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Égalité professionnelle femmes-hommes



• LAURÉAT 2024 •


**Fonds Égalité
Professionnelle**

Sommaire

Cadre juridique	p. 3
Introduction	p. 4
Quelles actions concrètes pour l'égalité professionnelle ?.....	p. 5
1. Discriminations liées au recrutement	p. 6
2. Charge mentale de la femme et risques psychosociaux liés	p. 8
3. Plafond de verre qui induit une inégalité salariale	p. 10
4. Sexisme	p. 12
5. Mixité des métiers	p. 14
6. Agression physique/sexuelle › harcèlement sexuel	p. 16
7. Communication sans stéréotypes de sexe	p. 18
Ressources clés	p. 20

Introduction

S'engager et agir

L'égalité femmes-hommes est une question de société de plus en plus prégnante. Des avancées législatives et réglementaires interviennent au fil des ans mais le chemin jusqu'à l'égalité reste encore long à parcourir.

Par ses compétences, le Département du Puy-de-Dôme s'affirme comme la collectivité de la solidarité et de la proximité. Son Plan stratégique Horizon 2030 traduit cette exigence, plus particulièrement à travers son axe 3 : « *Accélérer la modernisation de notre institution pour un service efficace utile et apprécié* », « *Promouvoir des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes* ».

Portée par la conviction de celles et ceux qui en assument la responsabilité, l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme une politique publique à part entière. Elle s'entend dès le plus jeune âge car elle représente un enjeu majeur de cohésion citoyenne.

Le Conseil départemental du Puy-de-Dôme se distingue par un engagement résolu en faveur de l'égalité professionnelle. La reconnaissance de cet engagement s'est illustrée par l'obtention du Fonds national en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour 2024. Il sert à financer ce livret.

Créé en 2019, ce FEP permet de cofinancer des actions de prévention et de lutte contre les inégalités de genre. Il s'agit d'accompagner les administrations publiques dans l'élaboration et la réalisation de projets visant à la promotion et l'amélioration de l'égalité professionnelle.

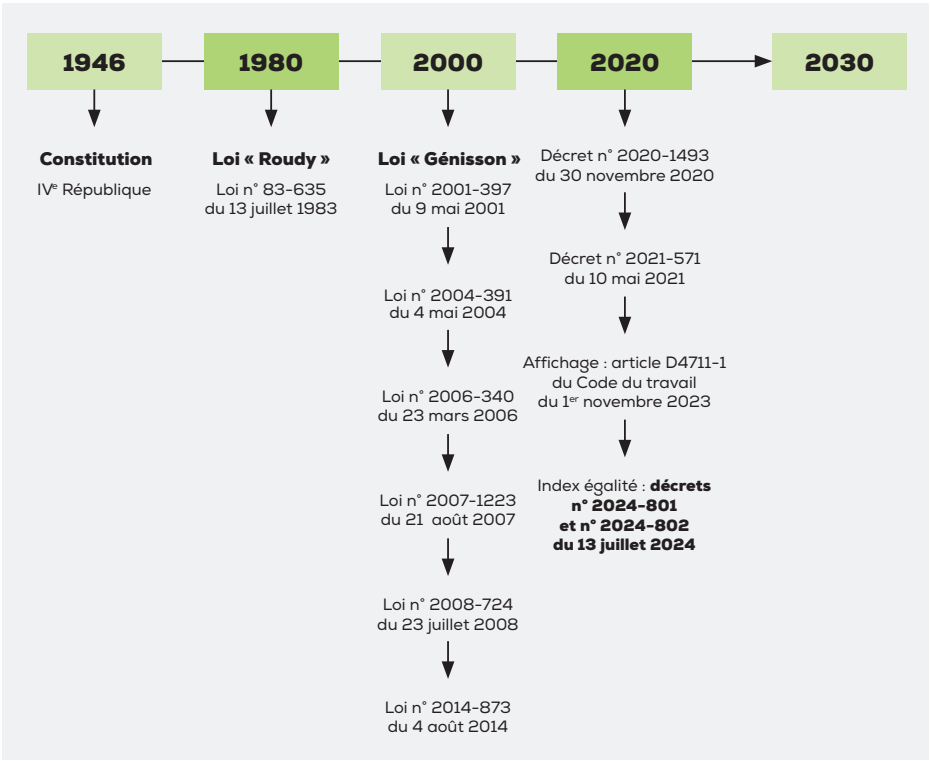
Ce livret constitue un outil de référence pour guider et sensibiliser les agents dans la mise en œuvre de pratiques égalitaires au quotidien. Mais son ambition est aussi, à terme, d'instiller des réflexes et de diffuser la culture commune de l'égalité au sein du Département.

Il fournit des clefs simples pour connaître les obligations légales de l'égalité professionnelle et en comprendre les enjeux, mais aussi des outils concrets pour apprendre à réagir face à des situations de discriminations ordinaires dans le monde professionnel.



Cadre juridique

En France, l'égalité professionnelle est un principe inscrit dans la loi et renforcé par plusieurs textes majeurs. L'employeur a l'obligation de garantir l'égalité de rémunération, l'accès équitable aux carrières et l'absence de discrimination, conformément notamment aux lois : le schéma.



Quelles actions concrètes pour l'égalité professionnelle ?

Depuis le premier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2013), les obligations des employeurs publics ont été renforcées afin de passer d'une égalité en droit à une égalité réelle.

L'égalité professionnelle femmes-hommes se manifeste par plusieurs objectifs au sein du Département :

- **garantir** l'accès à tous les postes de travail ;
- **assurer** les mêmes niveaux de rémunération ;
- **favoriser** l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- **prévenir et traiter** les discriminations, les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Ces objectifs se matérialisent par la structuration d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département du Puy-de-Dôme.

Ce livret a été piloté et rédigé par la mission « lutte contre les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes » de la collectivité, en collaboration avec l'ensemble des directions. Cette démarche interne a permis d'enrichir l'analyse et d'assurer une approche transversale. Ce travail collaboratif reflète l'engagement institutionnel en faveur de l'égalité et s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue des politiques et actions mises en œuvre. Ce livret présente plusieurs situations sur l'égalité professionnelle en mettant en scène deux personnages, Anna et Yannick.



Anna, 35 ans, divorcée avec un enfant à sa charge. Elle est ingénieure territoriale.



Yannick, 40 ans, est chef d'un service. Il envisage une reconversion professionnelle. Il souhaite donner une autre orientation à sa carrière et accorder plus de temps à ses enfants. Il suit une formation pour devenir assistant social.

1. Discriminations liées au recrutement

CONTEXTE :

Anna postule à une offre d'emploi pour le poste de chargée de mission dans une collectivité. Lors de son entretien avec les membres du jury, elle fait face à la question suivante : « Anna, avez-vous des enfants ou souhaitez-vous en avoir ? »





BONNES PRATIQUES

- Lors d'un entretien d'embauche, les questions relatives à la vie privée des candidats ne doivent pas être abordées. Pour les recruteurs, la vie privée du candidat n'a pas à interférer avec son recrutement. **Les candidats sont recrutés sur la base de leurs compétences et non selon leur sexe ou leurs potentielles contraintes.**
- Lors des entretiens, les 26 critères de discriminations (*l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique* – pour en savoir plus, consulter le site www.defenseurdesdroits.fr) ne sont pas à évoquer et ne doivent pas venir interférer avec le recrutement du candidat, il faut ainsi **sensibiliser et former les recruteurs à la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle.**



Ce que dit la loi

- › L'article L11-32-1 du Code du travail en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2022 indique : « **Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.** »
- › Article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, **de sa situation de famille, de sa grossesse.*** »



Au Département du Puy-de-Dôme

Le Conseil départemental vise une **parité (55 % F / 45 % H)** et intègre l'égalité dans ses politiques via la **Commission égalité**. Son **plan d'actions 2024-2027** garantit l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, renforcée par une gouvernance politique et administrative engagée et volontariste.

2. Charge mentale de la femme et risques psychosociaux liés

CONTEXTE :

Anna termine régulièrement tard le soir et ne compte pas ses heures de travail. Néanmoins, lorsqu'elle travaille, elle pense à ce qu'elle doit faire à manger en rentrant, prendre le rendez-vous pour son fils chez le dentiste, aller faire les courses, etc. C'est ce qu'on appelle la charge mentale.





BONNES PRATIQUES

- Rendre accessibles des **services pour faciliter le quotidien** comme une conciergerie, une crèche interne à la collectivité ou inter-collectivités, un conseil dans les démarches administratives, etc.
- **Organiser les horaires de réunion dans des créneaux horaires stricts** (charte des temps), pour éviter les horaires de réunions matinaux ou tardifs.
- **Sensibiliser tous les managers** aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.



Ce que dit la loi

► **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (titre II, article 8)** qui précise les obligations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale : « aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à l'articulation de l'emploi et de la vie personnelle et familiale » ou « des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des **mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale** ».



Comprendre les causes

La charge mentale : elle provient des normes sociales inculquées par l'attribution de rôles et comportements distincts en fonction du genre. Exemples : *penser à prendre rendez-vous chez le médecin pour les enfants, penser à acheter le cadeau d'anniversaire de ma belle-sœur, faire les courses, nettoyer la maison...* Cette liste permanente de choses à accomplir s'appelle la charge mentale.

La sociologue Monique Haicault définit ce concept comme le fait de « *devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés physiquement* ». (Monique Haicault, *La charge mentale. Histoire d'une notion charnière*, 1976-2020).

Si l'articulation des temps de vie concerne tous les agents, elle est particulièrement sensible pour les femmes en activité. En cause ? Les tâches domestiques et familiales, encore largement supportées par les femmes.



Au Département du Puy-de-Dôme

Le Conseil départemental identifie une exposition accrue des femmes aux risques psychosociaux. Il met en place un **accompagnement adéquat pour centraliser et gérer ces situations** et propose un **accompagnement post-congé maternité** pour faciliter le retour au travail.

3. Plafond de verre qui induit une inégalité salariale

CONTEXTE :

Lors d'un déjeuner avec un collègue d'un autre service de sa collectivité, Anna se rend compte qu'ils n'ont pas le même salaire à la fin du mois pour un poste égal, un travail égal et des compétences équivalentes.



Au niveau national

Malgré un cadre législatif renforcé et une diminution progressive de l'écart salarial, **les inégalités de rémunération persistent**. Au sein de la fonction publique territoriale, le revenu des femmes reste **inférieur de 13 %** à celui des hommes.



BONNES PRATIQUES

- Déployer une **politique d'équité salariale** : comparer les rémunérations de postes au même niveau hiérarchique et comprendre pourquoi il y a des écarts. Voir avec les managers les raisons de ces écarts et leurs justifications.
- Veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir **aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution** des agents.
- Mettre en place des **dispositifs de coaching** permettant aux femmes de ne plus se censurer, notamment en matière de négociations salariales.



Ce que dit la loi

› Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (titre 1 : suppression des écarts de rémunération, articles 1 à 6), relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Article 3** « Art. L. 132-12-3. - vise à définir et à programmer **les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.** »

› L'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 a introduit des dispositions relatives à la **suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** notamment sous les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique (CGFP).

› Le 13 juillet 2024, les décrets n° 2024-801 et n° 2024-802 définissent 4 indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération : l'**écart de rémunération global** entre F/H contractuels sur emploi permanent et l'**écart de rémunération global** entre F/H pour les fonctionnaires.



Au Département du Puy-de-Dôme

Les écarts de rémunération ont diminué en 2023 (- 8,5 points en catégorie A, - 3 points en B, stable en C). L'application du Ségur a amélioré la rémunération des métiers féminisés. L'**index d'égalité professionnelle 2023** reflète cet engagement (15/15 pour les contractuels).

4. Sexisme

CONTEXTE :

Anna échange avec plusieurs de ses collègues lors du déjeuner et elle leur fait part d'une publicité qui l'a interloquée. « Hier soir, j'ai vu une publicité à la télé qui mettait en scène une réunion d'équipe au sein d'une entreprise. Le directeur présente la nouvelle collaboratrice ainsi : "Voici Camille, notre nouvelle collègue et l'atout charme de la mission." Cette remarque m'a choquée. »





BONNES PRATIQUES

- Introduire des formations à destination des agents contre les agissements sexistes et sexuels au travail, mais aussi des thèmes de formation comme l'égalité professionnelle, l'égalité F/H ou encore la lutte contre les discriminations.
- Mettre en place des dispositifs de signalement et de prévention de toutes formes de harcèlement, dont le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.



Ce que dit la loi

- › L'article 20 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 article L. 1142-2-1 dans le Code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste ».
- › L'article L. 1142-2-1 du Code du travail (19 août 2015) : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe, ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »
- › La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 vient introduire le délit d'outrage sexiste.
- › Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement au sein de la fonction publique.



Au Département du Puy-de-Dôme

Un dispositif de soutien psychologique 24/7 (STIMULUS) est disponible. La formation 2024-2025 inclut la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un réseau de référents oriente les agents en cas de discrimination. Une campagne d'affichage sensibilise sur l'égalité.

5. Mixité des métiers

CONTEXTE :

Yannick, chef de service, souhaite se reconvertir et donner une autre orientation à sa carrière professionnelle. Il souhaite devenir assistant social. Lors de son pot de départ, il explique à ses collègues son souhait de reconversion professionnelle. Plusieurs de ses collègues lui font des remarques : « Oh, tu vas travailler dans un milieu de femmes », « Tu vas faire un boulot de femme ».





BONNES PRATIQUES

- Repérer les freins à l'accès à certains métiers par des femmes ou des hommes (organisation du travail, conditions de travail, trajectoires professionnelles requises...).
- Faire émerger des modèles féminins et masculins qui contredisent les stéréotypes.
- Échanger et sensibiliser sur les stéréotypes avec le jeune public notamment et le public en recherche d'emploi.
- Travailler sur sa communication de recrutement pour attirer plus de candidats du sexe le moins représenté.



Ce que dit la loi

► Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, **article 1, alinéa 6** : « Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la **mixité dans les métiers** ».



Comprendre les causes

Administration : 76 % des employés administratifs sont des femmes, 28,5 % de femmes sont des ingénieures.

Trois familles de métiers peuvent être considérées comme mixtes (48 % et 52 % de femmes) : professionnels du droit, cadres des services administratifs, comptables, médecins).



Au département du Puy-de-Dôme

Depuis 2023, des **actions de sensibilisation** sont menées dans les collèges et avec l'**Université Clermont Auvergne**. Une **communication égalitaire** est assurée, notamment pour le recrutement d'assistants familiaux. La filière culturelle tend à se diversifier (59 % de femmes en 2023 contre 66 % en 2022).

6. Agression physique/sexuelle

› harcèlement sexuel

CONTEXTE :

Yannick se rend à une réunion avec plusieurs membres de son service et remarque des affiches qui l'interpellent. Il fait la remarque suivante à l'un de ses collègues : "Tu savais, toi, qu'il y a un dispositif d'écoute et de signalement d'agression physique/sexuelle au sein de la collectivité ?"





BONNES PRATIQUES

- **Formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**
- Mise en place d'un **dispositif d'écoute et de signalement** qui prend en compte toutes les formes de violences et le harcèlement.



Ce que dit la loi

› **L'employeur doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité de ses agents (article L. 4121-1 du Code du travail).**

› En complément du Code précité, la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires (dite Loi « Le Pors ») ajoute différentes précisions concernant ce risque :

- définition du harcèlement moral/sexuel ;
- conséquences disciplinaires ;
- nécessité de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

› Selon l'**article L. 1153-1 du 2 août 2021 du Code du travail**, **aucun salarié ne doit subir des faits :**

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a)** lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b)** lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements caractérisant une répétition.

2. soit pouvant être assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.



Au Département du Puy-de-Dôme

Les **cellules ABRI** et **STIMULUS** prennent en charge ces situations. Un **suivi des signalements** permet d'évaluer l'évolution des cas. La **formation 2024-2025** inclut la lutte contre ces violences sexistes et sexuelles.

7. Communication sans stéréotypes de sexe

CONTEXTE :

Yannick commence sa formation pour devenir assistant social. Ce métier est très féminisé et Yannick est le seul homme présent à cette formation. Les documents de travail sont écrits uniquement au féminin et non au masculin comme couramment. Il est confronté à une situation jamais vécue de discrimination.





BONNES PRATIQUES

- **Formation des agents sur la communication sans stéréotypes de sexe.**
- Employer une communication institutionnelle sans stéréotypes de sexe.
- Structurer la politique en faveur de l'égalité professionnelle. Par exemple : avoir un référent égalité dans chaque direction.



Au Département du Puy-de-Dôme

La **Commission égalité** veille à intégrer l'égalité dans la communication institutionnelle. Un **réseau de référents** soutient cette démarche, renforcée par un **plan de formation et des supports de communication adaptés**.

Ressources clés

Les guides et les rapports :

- Dossier consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes :
<https://www.info.gouv.fr/grand-dossier/luttons-contre-les-violences-faites-aux-femmes>
- Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 :
<https://www.info.gouv.fr/dossier-de-presse/plan-interministeriel-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>
- Rapport 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-2022-sur-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

Casser les idées reçues :

**« Ce n'est pas
à notre portée. »**

Mettre en place des comportements en faveur de l'égalité F/H est à la portée de tous. Ce sont des petites actions quotidiennes qui peuvent œuvrer à diffuser une culture de l'égalité.

**« On n'a pas le temps,
on a déjà le nez
dans le guidon. »**

Favoriser une culture de l'égalité peut s'enclencher progressivement, à partir de comportements simples.

**« On n'ose pas parler
des violences. »**

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses agents en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.

**« On n'a pas les
ressources
suffisantes. »**

La première ressource pour une démarche égalité : la volonté. L'engagement de chacune et chacun d'entre nous mais aussi celui du réseau des référents égalité et de la politique permettent de constituer un levier pour des comportements en faveur de l'égalité.

**« Ça ne nous concerne pas.
Dans notre collectivité,
on progresse en fonction
de ses compétences. »**

De nombreux freins endiguent l'évolution professionnelle des femmes sans que l'on s'en rende compte. C'est ce qu'on appelle "le plafond de verre", lié aux stéréotypes de sexe.

**« On n'a pas les
moyens, ça coûte
trop cher. »**

Beaucoup d'actions relèvent du bon sens et ne nécessitent pas de ressources supplémentaires mais dépendent uniquement des compétences de chacune et chacun d'entre nous.

