

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les femmes peinent encore à être reconnues

- Bien que moins fortes que celles observées dans le secteur privé, les inégalités hommes-femmes existent bel et bien dans la FPT.
- Si de plus en plus de collectivités s'en préoccupent, rares sont celles ayant mis en place un plan d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle hommes-femmes est-elle assurée dans la fonction publique territoriale? Pour certains directeurs des ressources humaines, la question ne se pose pas: le statut protège les agents publics des travers du secteur privé. D'autres, conscients d'inégalités liées aux cadres d'emplois, aux filières ou aux régimes indemnitaires, ne savent pas comment aborder cette question.

« Etablir des situations comparées et suivre leur évolution à l'aide de tableaux de bord »



Isabelle Gueguen,
consultante en égalité professionnelle et en innovation sociale, fondatrice de Perfégal

AVIS D'EXPERT

« Travailler sur l'égalité professionnelle peut se faire par étapes, à partir du rapport de situations comparées réalisé avec des indicateurs qui affinent le bilan social. Les écarts de statuts, de catégories d'emplois, de grades, de promotions, de revenus, de temps de travail et l'absentéisme qui, dans certaines collectivités, inclut les congés maternité, sont analysés. On croise plusieurs indicateurs, par exemple, les absences et la catégorie d'emploi ou le statut. Il est intéressant de comparer les listes d'aptitude et celles

des personnes promues dans lesquelles les hommes sont souvent surreprésentés. Observer le passage d'un grade à l'autre, permet également de remarquer la progression plus rapide des hommes. Des tableaux de bord trimestriels ou annuels permettent ensuite de suivre l'évolution de ces situations comparées. »

La communauté d'agglomération de Reims (6 communes, 219 000 hab., Marne) a délibéré, en 2005, sur « un principe fondamental d'égalité de traitement ». « Nous l'avons en mémoire et les syndicats nous le rappellent », indique Maryline Malatras-Seng, DRH. Adeline Hazan, nouvelle présidente de l'intercommunalité et maire de Reims, a annoncé qu'un agent veillerait à l'égalité professionnelle.

Animées d'une volonté similaire, une quarantaine de collectivités ont signé la « charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » du Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE). Celle-ci comprend un volet interne, incite les signataires à partager leur expérience et à mettre en place des plans d'égalité professionnelle. D'autres collectivités incluent ce thème dans un travail sur les discriminations.

« **Plancher collant** ». Observés de près, les écarts de rémunérations, de promotions, de statuts et de formations apparaissent au détriment des femmes. Le rapport « Intégrer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale » de la commission spécialisée n°5 du CSFPT présidée par Evelyne Boscheron, secrétaire fédérale de la CGT des services publics, l'a souligné, fin 2005 : le « plancher collant » et le « plafond de verre » existent bel et bien dans la FPT.

Le rapport et l'article 69 (*lire l'encadré juridique*) de la loi du 19 fé-

Juridique

■ Art. 69 de la loi du 19 février 2007 : « A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluri-annuel [...] soumis au comité technique paritaire. »

vrier 2007 (1) qui oblige à aborder ces questions en comité technique paritaire (CTP) et à arrêter un plan pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur sont le plus souvent ignorés. « La DGCL [Direction générale des collectivités locales] avait promis une circulaire d'application. Nous sommes sans nouvelles », note Evelyne Boscheron.

Le décret d'application (2) de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle liste des indicateurs. Ces derniers sont utilisés par les services RH soucieux de fournir des statistiques « sexuées » pertinentes dans les bilans sociaux et les rapports de situation comparée, encore peu produits. « Au conseil supérieur, nous souhaitons travailler avec la DGCL et la DGAFP [Direc-



La précarité, plus grande chez les femmes, a été réduite grâce à la création d'un pôle de titulaires remplaçants.

Valérie David, directrice générale adjointe chargée des ressources humaines à Rennes

tion générale de l'administration et de la fonction publique] sur des indicateurs utiles aux exécutifs et organisations syndicales. Le mieux serait de travailler par fiches», estime Evelyne Boscheron. La secrétaire fédérale de la CGT met en avant la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Question de valeurs. Spécialistes de cette question, les chercheuses Rachel Silvera et Séverine Lemièrre (3) préfèrent parler de « salaire égal pour un travail de valeur comparable ». Elles notent que les fiches des postes dévolus aux femmes sont souvent très générales, alors que celles des agents techniques sont précises, soulignant que la technicité d'un adjoint administratif n'est ni prise en compte ni rémunérée. Elles suggèrent de faire des comparaisons à tous les niveaux de la hiérarchie. « Les responsabilités d'un ingénieur justifient-elles un salaire plus important que celui d'une attachée ? Transformer la matière, pour un menuisier de la filière technique, a-t-il plus de valeur que s'occuper de jeunes enfants ? » s'interroge Evelyne Boscheron. Elle estime que

TÉMOIGNAGE Valérie David, DGA chargée des ressources humaines à Rennes

« Favoriser la mixité, en travaillant sur les conditions de travail »

« Concernant la mixité, nous nous montrons vigilants dans les processus de recrutement, mais aussi sur les conditions de travail. Dans certains métiers très féminisés, pour attirer des hommes, il faut penser en termes de déroulement de carrière. La précarité, plus grande chez les femmes, a été réduite grâce à la création d'un pôle de titulaires remplaçants et à la diminution des temps non-complets. Un travail sur les horaires des agents d'entretien - lesquels comptent aujourd'hui un tiers d'hommes - a été entrepris. La réforme des ratios d'avancement de grade a été considérée comme une opportunité pour définir trois carrières types pour le personnel de catégories C, qui représente 76 % des agents. Le niveau de responsabilité, et non la filière, détermine la carrière. Pour les cadres A, à niveau de responsabilité équivalente, nous tendons vers une rémunération similaire. Les régimes indemnitaires ont été rapprochés. Les temps partiels ne sont plus spécifiquement féminins. Nous essayons aussi de faciliter la garde d'enfants. »

certaines savoir-être, comme l'amabilité, sont considérés comme innés et indispensables chez les femmes. « Mais on ne les rémunère pas », déplore-t-elle.

L'observation des pratiques et l'analyse de statistiques « sexuées » impulsent des changements. Sur ce terrain, les villes de Rennes et de Paris font figure de précurseurs. Rennes vient d'obtenir le premier « Label égalité » décerné à une collectivité. Créé en

2004 par Nicole Ameline, alors ministre de la Parité, la certification repose sur la comparaison détaillée de la situation des hommes et des femmes. Délivrée par l'Afaq-Afnor après l'avis d'une commission tripartite Etat-syndicats-employeurs, elle promeut l'exemplarité. « C'est une reconnaissance acquise pour trois ans et un levier de progrès et de dialogue avec les partenaires sociaux. Le label permet d'engager

une démarche formalisée, intéressante par les interrogations qu'elle suscite sur les stéréotypes, l'ensemble des thématiques RH et l'innovation. Mais nous avons encore des progrès à faire », assure Valérie David, DGA chargée des ressources humaines à Rennes (lire son témoignage ci-contre).

Appropriation progressive. A Paris, le plan global d'égalité professionnelle annoncé par le maire le 7 mars 2005 devrait être validé. Cette démarche de progrès continu, pilotée en mode projet par l'observatoire de l'égalité rattaché au secrétariat général, tend à l'appropriation progressive par les 22 directions de la ville d'au moins deux axes définis dans un document d'orientation générale. Un diagnostic établi par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc) avait révélé la faible mixité de certaines directions et des écarts de rémunérations, primes incluses, de plus de 8 % en défaveur des femmes. « Certains stéréotypes font que le travail de nuit ou le week-end et certains postes logés plus avantageux, dans les gymnases et piscines,

Tous les champs des ressources humaines sont concernés

ne sont jamais proposés aux femmes. Dans le secteur culturel, les institutions prestigieuses sont dirigées par des hommes. Et dans le social, féminisé à plus de 80%, les hommes occupent les postes d'encadrement», remarque Odile Morilleau, responsable de l'observatoire de l'égalité de la ville.

Formation de base. Après un auto-diagnostic, chaque direction a établi son plan et 200 fiches-actions ont été rédigées. La mixité est désormais recherchée dans les recrutements. Un premier bilan montre que l'égalité professionnelle est devenue un thème de travail, qui «commence à irriguer la culture de l'encadrement», selon Marc Dugowson, chef de projet. La sensibilisation des cadres intermédiaires fait aujourd'hui partie des formations de base. Une possibilité d'évolution de carrière a été créée pour les personnels d'entretien contractuels. En outre, un entretien avant et après un congé maternité, parental ou d'adoption se met en place. Une enquête est également prévue sur les conséquences de la maternité sur les rémunérations. Les ratios promouvables sont étudiés selon une lecture «sexuée». Et la part des femmes dans le comité de direction a doublé. L'ensemble des actions, essentiellement du ressort des RH, est en cours d'évaluation.

Le conseil régional de Picardie a lui aussi entrepris une démarche impulsée dès 2004 par son président, signataire de la charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, et réaffirmée par Laurence Lefèvre, nouvelle DGS (*lire son témoignage ci-dessus*). Le pilotage du volet interne a été confié à la DRH. Un diagnostic qualitatif a été réalisé en juin



De gauche à droite, Laurence Lefèvre, DGS du conseil régional de Picardie, et Caroline Mezière, directrice adjointe des ressources humaines.

TÉMOIGNAGE Laurence Lefèvre, directrice générale des services du conseil régional de Picardie

«Un levier pour faire évoluer le management»

«Le président du conseil régional recherchait un DGS qui oriente les managers vers des objectifs transversaux, politiques et sociaux. Il souhaitait faire de l'égalité professionnelle hommes-femmes un thème phare pour 2008. J'avais travaillé sur des programmes européens Equal au Fasild [*] et étais particulièrement motivée. Arrivée en juillet 2007, j'ai considéré le thème des discriminations comme vecteur de progrès pour faire évoluer les managers. Pour un DGS, l'intérêt de cette démarche est de les mobiliser sur leur pratique au profit de l'égalité et de l'intégration de l'ensemble des agents. Des indicateurs et des grilles de questionnement doivent être identifiés afin de les aider. Il faut également s'interroger lors des recrutements et des promotions. Je veux intégrer les managers dans le plan-cadre que je

mets en place et qui inclut une approche égalité. Je m'inspire de toutes les bonnes pratiques que j'ai pu observer ailleurs. J'établirai un bilan chaque année, sur la base d'un observatoire. Il est central d'associer les organisations syndicales à cette démarche. J'ai d'ores et déjà demandé à ce que l'on n'exclut pas des promotions les personnes en congé maternité. Nous instaurons également un système collaboratif qui favorise un travail de qualité, indépendamment du temps passé au bureau. Un cadre y consacrant 70 heures doit s'interroger. Et, pour l'anecdote, j'ai interdit les réunions avant 9 heures, car les hommes et les femmes doivent pouvoir emmener leurs enfants à l'école.»

[*] Laurence Lefèvre était précédemment DGA du Fonds d'action et de soutien à l'intégration et à la lutte contre les discriminations, devenu l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, l'Acse

2007 à partir des données du bilan social faisant apparaître un état de situation comparée. «29% de femmes occupent les postes d'encadrement supérieur, mais elles sont sur-représentées en catégorie C. Cela nous oblige à nous interroger sur l'accès aux emplois de cadres», souligne Caroline Mezière, directrice adjointe des ressources humaines. L'examen des rémunérations révèle un avantage aux hommes dans la filière technique, mais aussi chez les non-titulaires qui occupent les postes d'encadrement: ces derniers obtiennent 18% de plus que les fem-

mes. «Les hommes ont une culture de la négociation et de la cooptation, observe Caroline Mezière. Nous n'effaçons pas les effets de filière, mais nous regardons si deux ingénieurs au même grade perçoivent les mêmes primes.» Ce travail, réalisé avec le cabinet Perfégat, a débouché sur des préconisations, présentées le 31 mars aux partenaires sociaux. Le plan d'action devrait être finalisé en mars 2009.

Transversale, la question de l'égalité professionnelle réinterroge tous les champs des RH. «Certains font de ce thème une opportunité pour

évoluer, note Isabelle Gueguen (*lire l'avis d'expert p. 68*), fondatrice de Perfégat. Il ne s'agit pas de faire du social, mais de rendre nos collectifs plus performantes.»

Martine Doriac

[1] Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale
[2] Décret n°2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
[3] Auteurs d'une étude en cours sur l'évaluation des emplois, financée par l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires)

CONTACT

■ Perfégat, tél. 02 98 81 04 04, email: contact@perfeगत.fr, www.perfeगत.fr