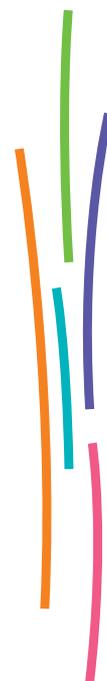


La charte 2010 - 2013 *pour la promotion* *de l'égalité* *et de la parité* *femmes-hommes*

*« Un outil de changement
et de dialogue »*



Présent
pour
l'avenir



Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

www.developpement-durable.gouv.fr

Avant-propos

L'article I de la Constitution de 1958 érige en principe que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales ». La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances a été introduite par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008.

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement (MEDDTL) a décidé de se donner les moyens d'obtenir le label « Égalité(e) » attestant ainsi de sa volonté à mettre en œuvre une réelle parité et une véritable égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de ses services car en dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et d'actions déjà engagées, l'égalité des femmes et des hommes doit encore progresser.

La Charte pour l'égalité des femmes et des hommes est destinée à tous les services du MEDDTL qui sont invités à la mettre en œuvre dans leur périmètre. Cette charte est notre feuille de route pour une démarche partagée de l'égalité. Elle fonde le plan parité égalité femmes-hommes du ministère.

Sa force repose sur une approche opérationnelle qui prend en compte les principes de la parité et de l'égalité professionnelles et les traduit en actions concrètes.

La mission de la Parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rattachée à la Direction des ressources humaines au Secrétariat général, est le point d'entrée ministériel. Son objectif est de contribuer au renforcement du développement de la parité et de l'égalité professionnelle au sein du ministère.

Cette charte, troisième plan d'action sur la parité et l'égalité professionnelles au sein du MEDDTL, témoigne de notre détermination à améliorer la parité et l'égalité professionnelles, et de notre volonté de contribuer au développement de la société française.

Le Secrétaire général
Jean-François MONTEILS

Sommaire

La charte pour la promotion de l'égalité et de la parité des femmes et des hommes	
« Un outil de changement et de dialogue »	7

La situation au MEDDTL

A – État des lieux au MEDDTL	8
B – La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008 : une volonté politique forte avec des objectifs clairement affichés	11
C – La nécessité d'un renforcement des actions menées par le MEDDTL : une nouvelle charte	11
D – La charte du MEDDTL comme outil de changement et de dialogue	11
E – Un objectif pour le MEDDTL : obtenir le label « égalité(e) ».....	13
Une synthèse, six orientations stratégiques de la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes	14

Annexes	15
Annexe 1 – Dates repères et textes en vigueur	16
Annexe 2 – Rédaction administrative épiciène	18
Annexe 3 – Indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique de l'État	20
Annexe 4 – Glossaire égalité professionnelle	22

La charte pour la promotion de l'égalité et de la parité des femmes et des hommes

« Un outil de changement et de dialogue »

**Une charte invitant les services du MEDDTL à se mobiliser
en faveur d'une meilleure égalité pour toutes et tous
et permettant d'ouvrir de nouvelles perspectives**

La charte pour la promotion de l'égalité et de la parité des femmes et des hommes :

« Un outil de changement et de dialogue »

L'Union européenne est fondée sur le respect des libertés et des droits fondamentaux, ce qui inclut la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, la législation européenne a constitué la base des progrès accomplis dans ce domaine en Europe. Cet engagement se traduit par deux articles :

- ☞ l'article 3 du Traité d'Amsterdam (1997) formalise le fondement juridique et institutionnel de l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques en mentionnant : « la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ».
- ☞ l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000) énonce : « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

En France, l'égalité est assurée par la Constitution de 1958 et son préambule, qui renvoie à la Constitution de 1946, la première à poser clairement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Constitution de la V^e République, lors de la dernière révision du 23 juillet 2008, a par ailleurs ajouté que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ces principes sont déclinés dans le statut général des fonctionnaires (Titre 1) : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe..., de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race ».

Malgré l'affirmation de ces principes, l'existence de discriminations, perçues clairement ou non perçues mais avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi, demeure une réalité. C'est pourquoi la Fonction publique doit maintenir toute la vigilance nécessaire afin de prévenir les discriminations que ce soit à l'occasion du recrutement, de la formation des agent-e-s, de la gestion de carrière des fonctionnaires ou contractuel-les. Elle doit veiller à valoriser

tous les talents en tenant compte « tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public » (décision n° 82-153 Conseil Constitutionnel du 14 janvier 1983).

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, entre les femmes et les hommes, est donc un objectif que la Fonction publique doit se fixer, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être représentative de la société qu'elle sert. Les processus d'évolution sont lents et cette lenteur doit être ici rappelée. Ainsi, les Françaises ont accédé à l'égalité de citoyenneté avec les hommes en 1944 avec l'ordonnance d'Alger du 16 avril prise par le Général De Gaulle. Elles ne connaîtront les mêmes droits que les hommes en matière de libre disposition de leur salaire, de leur liberté de travailler qu'aux termes des lois promulguées vers la fin du XX^e siècle. La loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes date de 1983, avec la loi dite Roudy, qui devra être réitérée et renforcée par la loi de 2001, dite loi Génisson. Les femmes ne peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur conjoint que depuis 1965 puisque la loi du 22 septembre 1942 supprimait certes l'exigence de l'autorisation préalable mais l'époux pouvait opposer son veto. Enfin, la notion de « salaire féminin » ne disparaît indirectement qu'avec la Constitution de 1946 avec ces mots « à travail égal, salaire égal ».

Fondant notre action sur :

- ☞ la loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ☞ la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
- ☞ la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- ☞ le Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.

A - État des lieux au MEDDTL

Cette réalité historique contemporaine a des répercussions directes sur la vie et l'organisation du MEDDTL.

Les conséquences des difficultés à construire l'égalité entre les sexes dans la société française sont visibles encore aujourd'hui au sein du ministère. Qui se rappelle que la mixité dans les établissements publics d'enseignement n'est obligatoire que depuis 1975 ? Il aura fallu attendre deux siècles l'ouverture de l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC) aux femmes (1959 alors que l'école est créée en 1747), puis l'ouverture de l'École Polytechnique aux femmes pour qu'apparaissent en 1975, les premières ingénieures de l'Équipement). En 2009, le taux de féminisation est de 20 %.

L'École Nationale des Travaux Publics de l'État (ENTPE), créée en 1954, a accueilli les premières femmes dans la promotion de l'année 1966. En 2009, la féminisation de l'ENTPE est de 34 % toutes années confondues, ce qui a permis de classer l'ENTPE comme l'école d'ingénieur-e-s la plus féminisée. Quant à la part des femmes parmi les élèves technicien-ne-s dans les deux établissements de l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement (ENTE) d'Aix-en-Provence et Valenciennes, elle a d'emblée été de 24 % dès leur création en 1972 pour atteindre un taux de 28 % en 2009.

1 - La place des femmes dans les emplois

De 2006 à 2007 : la baisse globale des effectifs de 31,2 % liée aux mesures de décentralisation (ils passent de 95 541 à 65 711 dont 23 157 agentes) impacte la répartition des femmes dans les emplois. En raison des transferts des personnels d'exploitation, fortement masculinisés, la proportion de femmes a progressé de 7 % entre 2006 et 2007 passant de 26,65 % à 35 %, après avoir connu une baisse constante entre 2004 et 2006.

Ce phénomène global qui entraîne une augmentation *ipso facto* de la proportion de femmes impacte également la féminisation de la filière exploitation puisqu'on compte près de 180 ouvrières et agentes d'exploitation en moins en l'espace d'une année, passant de 806 à 626 personnes.

Dans le même temps, la proportion de femmes a nettement diminué dans les autres filières, passant respectivement en 2007 de 20 176 à 19 091 personnes dans la filière administrative et de 3 880 à 3 440 dans la filière technique, soit au total 23 157 femmes au lieu de 24 861 l'année précédente représentant un écart de 1704 agentes (-7 %).

Ces évolutions sont encore accentuées lorsque l'on considère la répartition des femmes en pourcentage. Alors que la filière administrative représentait 71,43 % de l'emploi des femmes en 2006, elle passe à 82,45 % en 2007. La filière ouvrière et d'exploitation connaît une évolution similaire passant de 1,84 à 2,70 %.

2007	Nombre de femmes	% femmes selon la filière
Filière ouvrière et d'exploitation	626	2,70 %
Filière administrative	19 091	82,45 %
Filière technique	3 440	14,85 %
Total	23 157	100 %

Entre 2007 et 2009, le nombre de femmes est globalement en baisse passant de 23 157 à 22 151 soit un recul de 1 006 agentes. On constate une augmentation importante, de plus de 2 points, dans la filière technique, passant à 16,82 % en 2009 contre 14,85 %, à la différence de la filière administrative qui marque un net recul avec 80,52 % en 2009 alors qu'elle représentait 82,45 % en 2007. La part des femmes dans la filière ouvrière et exploitation se maintient avec une légère diminution passant de 2,70 à 2,66 %.

2009	Nombre de femmes	% femmes selon la filière
Filière ouvrière et d'exploitation	589	2,66 %
Filière administrative	17 835	80,52 %
Filière technique	3 727	16,82 %
Total	22 151	100

La part des femmes dépasse celle des hommes uniquement dans la filière administrative où elles constituent plus de 82 % de l'effectif en 2007, et 80 % en 2009.

2 - Répartition des femmes par catégories

Toutes filières confondues, les femmes sont également réparties dans les catégories A, B, C. Le niveau de qualification des femmes augmente. Leur part globale était d'environ un tiers en 2007, elle se répartit entre 32 et 37 % selon les catégories.

2007	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 230	31.97	7 127	34.49	12 800	36.62
Hommes	6 873	68.03	13 535	65.51	22 146	63.38
Total	10 103	100	20 662	100	34 946	100

En 2009 par rapport à 2007, on note une baisse globale des effectifs féminins dans la catégorie C, et une progression dans les catégories A et B. La part des femmes, quelle que soit la catégorie, varie désormais entre 34 % et 37 % des effectifs.

2009	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 592	34	7 216	37	11 343	36
Hommes	6 984	66	12 522	63	20 152	64
Total	10 576	100	19 738	100	31 495	100

En 2007, la part des femmes dans le corps des attaché-e-s est de 56% mais au grade du principalat, elles ne sont plus que 51%. A contrario, alors que la part des hommes dans ce corps est de 44%, on les retrouve au niveau du principalat à près de 49%. Il en va de même dans les corps d'ingénieur-e-s des travaux publics et des ponts et chaussées, avec le même constat d'une parité femmes/hommes d'autant moins respectée qu'on progresse dans le corps. Là où il pourrait y avoir 25% d'IDTPE femmes, il n'y en a que 11% et là où il pourrait y avoir 12 % d'IGPC femmes il n'y en a que 2 %.

Répartition femmes/hommes par corps, et progression dans le corps

2007	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Attaché-e-s	1082	56	838	44	1920
Attaché-e-s principales-aux	246	51	234	49	480
total	1328	55	1072	45	2 400
ITPE	727	25	2124	75	2 851
IDTPE	144	11	1112	89	1 256
total	871	21	3236	79	4 107
IPC	52	23	173	77	225
ICPC	23	12	172	88	195
IGPC	4	2	238	98	242
Total	79	12	583	88	622

Répartition femmes/hommes par corps, et progression dans le corps

2009	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Attaché-e-s	992	56	781	44	1 773
Attaché-e-s principales-aux	290	56	230	44	520
total	1 282	56	1 011	44	2 293
ITPE	770	27	2 038	73	2 808
IDTPE	155	19	676	81	831
Total	925	25	2 714	75	3 639
IPC	101	32	217	68	318
ICPC	29	17	144	83	173
IGPC	8	5	166	95	174
Total	138	21	527	79	665

Les données 2009 font apparaître une amélioration puisque la part des femmes dans le corps des attaché-e-s est de 56 %, au grade du principalat, ce qui n'était pas le cas en 2007. Pour les autres corps, la parité progresse mais il reste à améliorer la progression de grade. Il

est primordial de ne pas s'attacher seulement aux données chiffrées des femmes dans les services mais de prendre en compte également leur répartition dans les grades.

3 - L'encadrement supérieur et l'évolution du taux de féminisation

Depuis 2001, année où les femmes représentaient 4,44 % de l'encadrement supérieur du ministère en services déconcentrés et 16,66% en administration centrale, soit une moyenne de 10,62%, le ministère poursuit une politique volontariste pour accroître la part des femmes.

Le processus à l'œuvre depuis 2001 visant au rééquilibrage de la parité dans l'exercice des fonctions d'encadrement porte ses fruits puisque la part des femmes dans ces postes d'encadrement progresse.

En 2003, les femmes occupaient 31 postes d'encadrement supérieur sur 246, soit 12,60 %, la progression de la féminisation est de 10 postes de 2003 à 2004.

De 2003 à 2004, le nombre des postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes s'élève à 7 en administration centrale et à 3 en services déconcentrés, représentant une progression de 2,75 % en un an. L'évolution la plus nette se trouve en administration centrale, + 4,70 % contre 1,32 % en services déconcentrés.

En 2004, les femmes occupaient 23 postes d'encadrement supérieur en administration centrale et 18 postes en services déconcentrés soit respectivement un taux de 24,21 % et de 10,46 %, ce qui représente une moyenne de 15,35 %.

En administration centrale, de 41 femmes en 2005, puis 32 en 2006, on est passé à 29 femmes occupant des postes de direction en 2007, passant ainsi de 29,08 % en 2005 à 26,13 % en 2007 de postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes. Cependant la compréhension des ratios est à interpréter dans son environnement, en 2005 le nombre total de poste à pourvoir en administration centrale était de 141, il n'est plus que de 111 en 2007 compte tenu des réorganisations des structures centrales.

Avec quelques variations selon les années, en fonction notamment du périmètre du ministère, la féminisation de l'encadrement supérieur dans l'ensemble du ministère atteint presque 15 % en 2007. L'écart reste persistant entre les parts en administration centrale (26,13 %) et dans les services déconcentrés (7,05%), où seulement 11 femmes occupent des postes de direction (sur 156 postes).

En 2009, en administration centrale comme en services déconcentrés, la part de femmes occupant des postes de direction a augmenté respectivement de 1,15 % et de 1,09 %. Le taux de féminisation est aujourd'hui de 20,41 %, **soit un doublement du taux de féminisation de l'encadrement supérieur en 8 ans.**

Les postes d'encadrement supérieur en 2009 État des lieux, 2009

Encadrement supérieur 2009	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	42	112	154	27,28	72,72
Services déconcentrés	7	79	86	8,14	91,86
Total	49	191	240		
Pourcentage	20,41	79,59			

Données au 31/12/2009

Les postes d'encadrement supérieur en 2007 État des lieux, 2007

Encadrement supérieur 2007	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	29	82	111	26,13	73,87
Services déconcentrés	11	145	156	7,05	92,95
Total	40	227	267		
Pourcentage	14,99	85,01			

Données au 31/12/2008

Les postes d'encadrement supérieur en 2005 État des lieux, 2005

Encadrement supérieur 2005	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	41	100	141	29,08	70,92
Services déconcentrés	30	150	180	16,67	83,33
Total	71	250	321		
Pourcentage	22,11	77,89			

Données 31/12/2005

État des lieux, 2003

Encadrement supérieur 2003	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	16	66	82	19,51	80,49
Services déconcentrés	15	149	164	9,14	90,86
Total	31	215	246		
Pourcentage	12,60	87,40			

Données 21/12/2003

Le périmètre des postes dits d'encadrement supérieur retenu correspond aux emplois de chefs de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'État, emplois de direction régionale et départementale des services déconcentrés, emplois de direction et d'encadrement, autres que ceux auxquels il est pourvu en Conseil des ministres.

L'objectif que se fixe le ministère porte également sur la diversification et l'élargissement de la féminisation des viviers en tenant compte de la réalité des parcours des femmes et en veillant à prendre en compte les freins à leur évolution de carrière que peut représenter la persistance d'inégalités dans la sphère privée. Des mesures relevant de la gestion individualisée

¹ Voir annexe n° 2 sur la rédaction administrative épiciène.

des compétences accompagnent cette démarche en diversifiant les possibilités de promotion sans mobilité géographique.

4 - L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours

Le ministère contribue à la réduction des discriminations à l'embauche et à la progression de carrière en s'astreignant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours et dans les commissions administratives paritaires. C'est en assurant aussi cet équilibre de représentation qu'on permet le recrutement de femmes dans les corps dont elles ont été historiquement exclues.

a) La situation respective des femmes et des hommes dans les commissions administratives paritaires en 2007 (Décret n° 82-451 du 28 mai 1982)

Selon le décret précité, seule l'administration est soumise au respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces instances paritaires. La féminisation des instances paritaires progresse régulièrement passant de 42,72% en 2005 à 44,18% en 2006 puis à 47,66% en 2007.

b) La situation respective des femmes et des hommes dans les jurys de concours et examens professionnels en 2007 (Décret n°2002-766 du 3 mai 2002 émanant de la DGAFP).

Entre 2000 et 2005, la part des femmes dans les jurys de concours est passée de 30 à 35,88% pour continuer sa progression et atteindre 36,84% en 2006, puis 42,29% en 2007, **soit une hausse de presque 1% par an**. On note une amélioration de la féminisation des jurys oraux. Néanmoins, on constate une persistance de présidence masculine dans les jurys de concours. Sur vingt-sept concours organisés en 2007, quatre femmes présidaient le jury pour 23 hommes. Par ailleurs à cette date, il restait six concours pour lesquels il n'y avait aucune femme dans les jurys, dans les domaines ou métiers d'administration des affaires maritimes, d'officiers de ports et des corps techniques et administratifs.

Dans l'ensemble, si la parité et l'égalité professionnelles se diffusent peu à peu dans les services du MEDDTL, les acquis en la matière restent relatifs et progressent lentement. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes doit continuer, s'étendre à la gestion des corps, aux progressions de carrière, aux changements de pratiques, de conception de l'organisation du travail (conciliation vie professionnelle/vie familiale) ce qui nécessite une politique volontariste. La mise en place de programmes de formation / information à l'égalité lancés en 2007 devrait contribuer à la construction de ce référentiel commun de l'égalité professionnelle au travail.

B – La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008 : une volonté politique forte avec des objectifs clairement affichés

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est, plus que jamais, un objectif que la Fonction publique s'est fixé, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

C'est pourquoi le ministre chargé de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique se sont engagés le 2 décembre 2008, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discrimination, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Cette charte se décline autour de six thèmes :

- I** - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès aux emplois publics
- II** - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminationVeiller aux conditions de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'entrée en fonction des agentes
- III** - Rénover les parcours professionnels des agent-e-s et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion
- IV** - Sensibiliser et former les agent-e-s du MEDDTL
- V** - Organiser et diffuser les informations dans les services en matière d'application du plan pluriannuel et de prévention des discriminations
- VI** - Mettre en œuvre, suivre et évaluer la charte pour la promotion de l'égalité et de la parité.

C – La nécessité d'un renforcement des actions menées par le MEDDTL : une nouvelle charte

Le MEDDTL s'engage dans une charte pour la promotion de l'égalité et de la parité en son sein. Cette charte est organisée de manière similaire à la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 et elle se décline en six thèmes. Elle s'inscrit dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État, de révision générale des politiques publiques, d'introduction de nouveaux outils de gestion des ressources humaines, de réorganisation de notre ministère et d'évolution de ses missions. Cette charte couvrira la période 2010-2013 et s'inscrira dans la

continuité des deux plans pluriannuels qui l'ont précédée, le premier centré sur la féminisation de l'encadrement supérieur (2000-2004), le second élargi à toutes les catégories, et couvrant déjà la communication et la formation (2005-2007). Cette charte complète et élargit la logique des actions entreprises. Un bilan ainsi qu'une évaluation annuelles seront effectués.

Enfin, cette charte poursuit la volonté de s'articuler avec les autres conventions et chartes interministérielles, telles que la convention interministérielle sur « l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » pilotée par le ministre de l'éducation nationale, qui concerne l'ensemble du réseau éducatif du périmètre MEDDTL, ou le futur document de politique transversale piloté par le service des droits des femmes et de l'égalité, au sein du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique.

D – La charte du MEDDTL comme outil de changement et de dialogue

1 - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès aux emplois publics

- ☞ En déployant la convention interministérielle d'égalité des chances dans le système éducatif, dans le réseau des écoles du périmètre du MEDDTL,
- ☞ en développant des actions de communication sur la féminisation des métiers historiquement réservés aux hommes et sur le recrutement, au sein du réseau des écoles de service public (RESP) et des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

2 - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discrimination

- ☞ En professionnalisant la formation des membres des jurys, des comités et commissions de sélection afin de cibler les compétences, savoir-faire et savoir-être recherchés,
- ☞ en sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination,
- ☞ en veillant à la transparence des critères d'évaluation des concours,
- ☞ en vérifiant le respect des textes en matière d'organisation des concours,
- ☞ en facilitant la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP),

- ☞ en demandant à la mission parité et égalité professionnelles de porter attention à la production réglementaire des bureaux de gestion du personnel de la DRH.

...Veiller aux conditions de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la prise de poste

- ☞ En respectant les règles d'égalité de statut entre les femmes et les hommes en matière de nomination, d'appellation et d'état civil (proscrire de tous les documents et fichiers informatiques, logiciels, etc. des termes tels que « nom de jeune fille », « mademoiselle », « nom de femme mariée, veuve, divorcée »),
- ☞ en respectant la féminisation des titres, grades et fonctions et en rendant visible la présence d'ores et déjà effective des femmes à tous les postes, grades et fonctions. Cela nécessite de veiller à la féminisation des titres dans les rapports professionnels, plaquettes, livrets d'accueil et d'informations à destination des agentes et des agents du ministère,
- ☞ en appelant l'attention de l'ensemble des services de communication du ministère sur la nécessité d'appliquer les règles en matière de féminisation dans la rédaction des métiers, titres, grades et fonctions.

☞ 3 - Rénover les parcours professionnels des agent-e-s et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion

- ☞ En s'assurant de l'absence de tout motif de discrimination, directe ou indirecte, dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agent-e-s,
- ☞ en formant aux risques de discrimination, aux stéréotypes et aux préjugés les personnes en charge de l'évaluation,
- ☞ en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie,
- ☞ en intégrant dans les programmes de formation de l'encadrement une sensibilisation à la prise en compte de cette préoccupation dans le fonctionnement quotidien des services,
- ☞ en veillant à l'application de la charte dans les services, avec des indicateurs de suivi et de mise en œuvre,
- ☞ en prenant en compte cette problématique lors des entretiens d'évaluation de l'encadrement,

- ☞ en veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun-e agent-e pour des motifs prohibés par la loi,
- ☞ en favorisant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle pour les agent-e-s,
- ☞ en favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique,
- ☞ en systématisant la présentation féminine et masculine dans les bilans de gestion par corps, concernant en particulier la liste des agent-e-s promouvables, la liste des agent-e-s proposé-e-s et la liste des agent-e-s promu-e-s,
- ☞ en maintenant pour chacune des filières administratives et techniques des viviers sexués par corps,
- ☞ en veillant à ce que la notion de parité soit prise en compte, tout au long du déroulement de carrière des agent-e-s

4 - Sensibiliser et former les agent-e-s du MEDDTL

- ☞ En formant l'encadrement, les responsables chargé-e-s des questions de ressources humaines et les instances représentatives du personnel à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances,
- ☞ en mettant en place des sessions de formation relatives à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation professionnelle des agent-e-s.

5 - Organiser et diffuser les informations dans les services en matière d'application du plan pluriannuel et de prévention des discriminations

- ☞ En mettant en place un réseau ministériel des référent-e-s de la promotion de l'égalité et de la parité, chargé notamment de mutualiser les bonnes pratiques,
- ☞ en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les pratiques et changer les comportements professionnels en matière de promotion de l'égalité et de la parité,
- ☞ en faisant participer les agent-e-s aux initiatives et actions menées par les services sur le thème de la promotion de l'égalité et de la parité,
- ☞ en participant à des actions communes aux agent-e-s des trois fonctions publiques,
- ☞ En rappelant le rôle des CTPS et/ou CHS en la matière.

6 – Mettre en œuvre, suivre et évaluer la charte pour la promotion de l'égalité et de la parité : la mission « Parité et égalité professionnelles » comme point d'entrée ministériel

La mission parité et égalité professionnelles, instituée au sein du MEDDTL, est l'interlocutrice de l'ensemble des services sur ces questions. A ce titre, elle est responsable des statistiques sur la parité. Pour ce faire, doivent lui être envoyées, notamment via le SIRH ReHucit, les statistiques annuelles ci-dessous et concernant :

- ☞ les indicateurs du décret FP n°2002-230 du 15 février 2002 permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans le ministère (voir décret en annexe n° 3),

Et en complément, les autres éléments suivants :

- ☞ les listes d'avancement au choix par corps,
- ☞ les distinctions honorifiques (légion d'honneur, ordre national du mérite),
- ☞ les nominations aux postes de directions d'administration centrale et de services déconcentrés, aux emplois fonctionnels, aux emplois supérieurs (enquête DGAFP),
- ☞ les arrêtés de composition des jurys de concours avec leur présidence,
- ☞ les listes des membres titulaires et suppléant-e-s aux instances paritaires (CTPM, CTPC, CTPS, CAP, CMEP).

Il sera instauré au sein du MEDDTL un comité de pilotage qui, en tant qu'instance de veille, sera chargé d'évaluer la réalisation d'enquêtes et mesurer l'atteinte des objectifs

Ce comité veillera à l'application du décret de la fonction publique n° 2002-230 du 15 février 2002, et de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires, établissant les indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique » en matière d'égalité.

Un tableau de bord sera élaboré par la mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base des éléments suivants :

- ☞ les recrutements sexués dans chaque filière,
- ☞ les nominations sexués dans chaque corps,
- ☞ les nominations sexués dans les emplois fonctionnels et de direction,
- ☞ les nominations sexués des postes d'encadrement supérieur,
- ☞ le suivi de l'impact en termes de parité des réorganisations de services.

Des moyens pour la bonne mise en œuvre opérationnelle de cette charte en termes de dispositif administratif et de plan de communication (plaquettes, fascicules, articles dans les supports médias du MEDDTL) pourront être fournis.

Chaque année, un suivi de la mise en œuvre de la charte sera présenté pour information au CTPM et transmis aux instances interministérielles intéressées.

Le bilan social du ministère sera enrichi pour les parties concernant ce suivi en intégrant les indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique.

E- Un objectif pour le MEDDTL : obtenir le label « égalité(e) »

Conformément aux souhaits du ministre en charge de la fonction publique, le MEDDTL sollicitera l'obtention du « label Égalité » attestant ainsi de sa volonté à mettre en œuvre une réelle parité et une véritable égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

D'une durée de trois ans renouvelable, ce label est une initiative forte des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour valoriser la parité, pour rééquilibrer la place des femmes et des hommes comme acteurs de la vie économique, en reconnaissant toutes les potentialités et compétences.

Il repose sur une démarche volontaire et des critères stricts qui prennent en compte :

- ☞ les actions menées en matière d'information et de sensibilisation à la parité,
- ☞ la gestion des ressources humaines notamment pour assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux instances de décision,
- ☞ les mesures concrètes pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le Label Égalité repose sur une procédure simple mais rigoureuse. Instruit par un organisme certifié reconnu, AFNOR Certification, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par l'administration, l'entreprise ou l'association demandeuse. Une commission composée de partenaires sociaux et de représentants de l'État rend un avis permettant à AFNOR Certification de prendre une décision conforme.

Le Label Égalité conduit à mettre en place une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Sur sa durée de trois ans, il impose un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation exigés.

Le Label Égalité est la reconnaissance de l'engagement des organismes et de la mise en place d'actions concrètes en matière d'égalité liée au genre, dans le domaine professionnel.

E – En synthèse, six orientations stratégiques de la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 1 - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès aux emplois publics La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.

Préalable de la société démocratique, le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les responsables prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 2 - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discrimination ... veiller aux conditions de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la prise de poste

L'élimination des stéréotypes sexuels.

L'instauration de l'égalité des femmes et des hommes est un préalable indispensable à l'élimination des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière professionnelle, économique et sociale.

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 3 - Rénover les parcours professionnels des agent-e-s et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion

Rénover les parcours professionnels.

L'objectif que se fixe le ministère porte également sur la diversification et l'élargissement de la féminisation des viviers en tenant compte de la réalité des parcours des femmes et en veillant à prendre en compte les freins à leur évolution de carrière que peut représenter la persistance d'inégalités dans la sphère privée. Des mesures qualitatives relevant de la gestion individualisée des compétences accompagnent cette démarche en diversifiant les possibilités de promotion.

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 4 - Sensibiliser et former les agent-e-s du MEDDTL

Faire connaître le concept et les principes de l'égalité professionnelle.

L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental. Ce droit doit être mis en œuvre par la chaîne hiérarchique dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

Le MEDDTL doit prévenir la discrimination entre les sexes de manière directe ou indirecte, à l'occasion du recrutement et de la gestion de la carrière de tous ses agent-e-s. Il se doit de développer une culture de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en élaborant des plans de formations spécifiques pour faire évoluer les pratiques professionnelles. C'est le premier objectif poursuivi par les formations de sensibilisation au genre pour que chacun et chacune puisse faire évoluer ses propres représentations.

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 5 - Organiser et diffuser les informations dans les services en matière d'application du plan pluriannuel et de prévention des discriminations

La prise de conscience des discriminations multiples.

La mission de la parité et de l'égalité professionnelles, instituée au sein du MEDDTL, est l'interlocutrice de l'ensemble des services sur ces questions. Elle est chargée d'animer la démarche d'approche intégrée de l'égalité, par la constitution et la formation d'un réseau ministériel de référent-e-s de l'égalité afin d'échanger, de promouvoir les bonnes pratiques et de rendre la question de l'égalité, plus lisible et visible pour les agent-e-s du ministère.

ORIENTATION STRATÉGIQUE N° 6 - Mettre en œuvre, suivre et évaluer la charte pour la promotion de l'égalité : la mission « parité et égalité professionnelles » comme point d'entrée ministériel

Un engagement de transparence.

Afin d'assurer la réalisation et le suivi de ce plan d'actions, un bilan régulier sera fait. Il sera un gage de transparence en informant sur les étapes-clés lorsqu'elles seront atteintes, en communiquant les résultats des travaux sur les bases du calendrier prévisionnel initial. L'évaluation doit intégrer, outre une communication vers les différents acteurs, partenaires, une diffusion systématique vers l'ensemble des agents du ministère.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 **Dates repères et textes en vigueur**

Annexe 2 **Rédaction administrative épïcène**

Annexe 3 **Indicateurs permettant d'apprécier la situation respective
des femmes et des hommes dans la fonction publique de l'État**
(Décret FP n° 2002-230 du 15 février 2002)

Annexe 4 **Glossaire égalité professionnelle**

Annexe 1

Dates repères et textes en vigueur

- 27 octobre 1946 :** Le préambule de la constitution proclame : "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme" (art.3).
- 1967 :** Circulaire du 22 septembre 1967 : les mères célibataires peuvent se faire appeler Madame.
- 1970 :** Circulaire du 29 septembre 1970 relative à la suppression des mentions Madame veuve X et Madame Y épouse divorcée de Z, élimination de toutes mentions susceptibles d'être discriminatoires ou indiscretes.
- 1972 :** Décision du garde des Sceaux autorisant explicitement toute femme de plus de vingt et un an, mariée ou non, à être appelée « madame ».
- 1974 :** Circulaire Fonction Publique du 3 décembre 1974 relative à la suppression des mentions telles que Veuve X, Épouse divorcée Y, Mademoiselle A, dans les correspondances administratives adressées aux femmes.
- 1982 :** Décret du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires,
Décret du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires,
Décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et publication au Journal Officiel de la République Française du 30 mai 1982.
- 1983 :** Loi du 13 juillet 1983 dite "Roudy" sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- 1983 :** Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors.
- 1984 :** Congé parental ouvert à chacun des parents sans distinction de sexe.
- 1984 :** Loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- 1984 :** Décret du 29 février 1984 portant création de la commission de terminologie relative au vocabulaire concernant les activités des femmes.
- 1986 :** Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction grade ou titre.
- 1986 :** Circulaire du 26 juin 1986 : l'homme marié peut avoir le droit d'user du nom de sa conjointe par adjonction à son patronyme. En revanche, contrairement à la femme mariée pour qui c'est illégal mais toléré, la substitution n'est pas autorisée.
- 1990 :** Conseil de l'Europe, Recommandation n° R (90) 4 du comité des ministres aux États membres sur l'élimination du sexisme dans le langage, (Comité des Ministres du 21 février 1990).
- 1996 :** Décret du 3 juillet 1996 portant création de la commission générale de terminologie et de néologie concernant la féminisation du langage. Rapport rendu en octobre : « le vocabulaire relève du principe constitutionnel de la liberté d'expression ».
- 1997 :** Le Conseil des ministres décide la féminisation des appellations des emplois administratifs.
- 1998 :** Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
- 1999 :** Réforme de la Constitution sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs (art. 3).
- 2000 :** Circulaires du Premier ministre en date des 6 et 8 mars 2000, portant respectivement sur la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique d'État et sur l'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes.
- 2000 :** Adoption de la résolution relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale. Dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne, adoption le 20 décembre du Cinquième programme d'action communautaire concernant la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).
- 2001 :** Circulaire du METL relative à la mise en œuvre de la parité femmes/hommes qui instaure la féminisation du langage, des instances paritaires et consultatives ainsi que des jurys de concours et des comités de sélection.
- 2001 :** Loi du 9 mai 2001 dite "Génisson" sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- 2001 :** Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui préconise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.
- 2002 :** Loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale - validation des acquis de l'expérience - lutte contre le harcèlement moral au travail.
- 2002 :** Décret du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique en matière d'égalité professionnelle.
- 2002 :** Décret du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection de ses représentants au sein des organismes consultatifs, qui prescrit de respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sous-représenté dans la représentation administrative des jurys de concours et des organismes paritaires.
- 2002 :** Le Journal Officiel applique automatiquement les consignes de féminisation des titres, grades et fonctions. (exemples : une agente, une officière, une substitue).
- 2004 :** La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelles. L'accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.
- 2005 :** Circulaire du ministère sur le harcèlement moral, janvier 2005, complétée sur le harcèlement sexuel en janvier 2006.
- 2006 :** La Loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.
- 2007 :** Circulaire DGAFP du 19 avril 2007 sur l'application de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 2008 :** La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».
- 2008 :** La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43). Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.

Annexe 2

Rédaction administrative épïcène*

La féminisation, comme on l'appelle couramment depuis plus de trente ans, est un phénomène qui s'inscrit dans le sillage du féminisme nord-américain. Par ce travail sur la langue, les francophones du Québec ont donné aux femmes une plus grande visibilité à travers la langue utilisée pour parler d'elles et de leurs activités. Pour ce qui est des mots, la féminisation a réhabilité les formes féminines délaissées ou écartées par l'usage et en a développé de nouvelles qui ont enrichi le vocabulaire des appellations de personnes, des titres de fonction, de grades et des noms de profession. Cette première étape du phénomène est « la féminisation des titres ».

Pour ce qui concerne la rédaction, l'emploi des formes féminines conduit à l'abandon progressif de l'emploi du masculin générique et au développement d'une pratique qui assure une représentation équitable du masculin et du féminin dans le discours écrit. Cette seconde étape du phénomène est « la féminisation des textes ». Pour le français, la féminisation linguistique est un changement majeur qui a marqué le vocabulaire et le discours de la fin du XX^e siècle.

Le 17 décembre 1997, le président de la République, Jacques Chirac, et le Premier ministre, Lionel Jospin, ont réactivé la circulaire du 11 mars 1986 prescrivant la féminisation des noms de métier, fonctions, grades ou titres dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'État.

Cette décision a été approuvée le 14 mai 1998 par l'Assemblée nationale et, le 9 juillet de la même année, le ministère de l'Éducation nationale la met en œuvre. Puis, en 1999, paraît le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions intitulé : « Femme, j'écris ton nom » publié par le CNRS et l'Inal^{**}.

Notre société défend l'égalité entre les femmes et les hommes dont le langage doit refléter ce principe consacré dans notre Constitution, et l'encourager.

Bien que l'administration française ne soit pas passée à la féminisation des textes, figurent néanmoins ci-après pour information les principes du langage épïcène.

Principes généraux de la rédaction épïcène

Rédiger épïcène, c'est d'abord avoir le souci de donner une visibilité égale aux hommes et aux femmes dans les textes.

* Source : Banque linguistique - Gouvernement du Québec 2010
** Institut national de la langue française

C'est aussi une pratique d'écriture renouvelée qui repose sur des procédés rédactionnels qui lui sont propres. Voici quelques principes généraux qui servent de balises à une rédaction épïcène de qualité.

Préserver la lisibilité du texte

Pour ne pas nuire à la lisibilité du texte, il faut utiliser des procédés de féminisation qui ne perturbent pas la lecture. C'est la raison pour laquelle les formes tronquées ainsi que les innovations orthographiques et typographiques ne sont pas recommandées. Il faut rester dans le cadre habituel d'écriture pour ne pas indisposer ceux et celles qui lisent.

Abandonner la mise au masculin systématique du texte

Rédiger épïcène et faire usage de plus en plus de formes féminines conduit inévitablement à l'emploi moins fréquent du masculin générique. En effet, l'emploi systématique du masculin générique rend la féminisation difficile puisqu'il empêche l'utilisation des formes féminines.

Penser épïcène et rédiger épïcène

Penser épïcène signifie que l'on a la préoccupation de la visibilité des femmes à l'étape même de la conception du texte. L'équilibre de la représentation entre les femmes et les hommes à travers le langage est fondamental pour que la rédaction épïcène soit de qualité.

Assurer l'intelligibilité du texte

L'introduction des formes féminines dans les phrases conduit inévitablement à l'allongement des groupes nominaux, à des remaniements syntaxiques et à des accords grammaticaux un peu plus complexes. Ces difficultés doivent être maîtrisées et les règles d'accord correctement appliquées pour ne pas nuire à la bonne compréhension du texte.

Veiller à une juste répartition des formes féminines

Les marques de genre doivent être réparties avec un souci d'harmonie et d'équilibre. Le texte en entier doit comporter des formes masculines et des formes féminines afin d'assurer une visibilité discrète mais continue des femmes et des hommes. Une surabondance est déconseillée puisqu'elle alourdit inutilement le texte et rend la lecture difficile. Un texte épïcène réussi, quelle que soit sa longueur, est un texte dont ni la forme ni le contenu ne heurtent les lecteurs par la présence ou l'absence des formes féminines.

Évaluer la pertinence du recours aux marques de genre

Il est de pratique courante de désigner explicitement les personnes dont il est question dans un texte selon le sexe auquel elles appartiennent. La possibilité de recourir aux marques de genre est toujours présente, mais le recours effectif à ces marques n'est pas toujours pertinent.

Utiliser toute la gamme des procédés disponibles

Les procédés de rédaction susceptibles d'assurer l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes dans les textes sont nombreux. Toute la gamme de ces procédés doit être maîtrisée et exploitée judicieusement selon le contexte. L'emploi exclusif d'un seul procédé, par exemple l'emploi de

noms épiciques ou l'utilisation des doubles formes, donne comme résultat un texte monotone. L'art de rédiger fait appel à la variété lexicale et syntaxique; il en va de même pour la rédaction épicique.

Adapter la rédaction épicique à chaque type de texte

Selon le type de texte, le contexte est plus ou moins propice à l'intégration des formes féminines. Le caractère particulier du texte peut influencer aussi sur le choix des procédés de féminisation et de formulation neutre. La rédaction se fera différemment selon le type de texte et sa finalité.

Quelques règles pratiques de la rédaction épicique

1 – Féminiser ou masculiniser selon les cas, les noms de métiers, titres, grades et fonctions, utiliser les doublets dans le corps du texte : un ou une géomètre, un directeur ou une directrice, un ou une juriste, un adjoint administratif, une adjointe administrative.

2 – Employer des expressions génériques ou des pluriels dans le cas de substantifs épiciens : le corps enseignant, le personnel, les fonctionnaires, les membres de l'association, les contribuables, l'électorat, le lectorat, le service informatique, l'équipe administrative, le personnel d'entretien, les propriétaires, les locataires, les scientifiques.

3 – Utiliser le trait d'union, et non la parenthèse ou la barre d'exclusion, pour nommer les deux genre : les employé-e-s, les étudiant-e-s, les assistant-e-s.

4 – Employer des expressions telles que : celles et ceux, toutes et tous, chacun-e, quiconque, qui, on.

5 – Mettre les verbes au pluriel lorsque les dénominations sont reliées par « ou » s'il y a idée de conjonction, et au singulier s'il y a idée d'opposition ou de disjonction : la ou le ministre signent ; chaque collaborateur ou collaboratrice doit en faire la demande.

6 – Dans le cas où le texte comporte des illustrations comme par exemple, sur les sites internet, rendre compte de la réalité en mettant des femmes là où elles sont présentes. Ne pas oublier qu'elles représentent la moitié des élèves, qu'elles sont utilisatrices de tous les services de l'État et de l'administration où elles sont aussi employées.

7 – Ne pas utiliser d'expressions parfaitement contraires à l'égalité entre les femmes et les hommes et qui n'ont aucun fondement juridique : utiliser « madame », « monsieur », sauf exigence explicite de la personne ou pour une enfant ; et utiliser le nom patronymique et non plus le « nom de jeune fille ».

II Indicateurs propres à la fonction publique de l'État

Annexe 3

Extrait du décret n°2002-230 du 15 février 2002

Publication au JORF du 22 février 2002
Décret n°2002-230 du 15 février 2002

Décret 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

version consolidée au 22 février 2002

Indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique

Annexe

I Indicateurs communs à la fonction publique de l'État, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière

1. Emploi

1.1. Effectifs

Effectifs réels des agents au 31 décembre.
Effectifs réels au 31 décembre par statut.
Effectifs réels au 31 décembre par catégorie hiérarchique.
Effectifs réels au 31 décembre par catégorie
socioprofessionnelle.

1.2. Retraites

Pensions civiles de retraite attribuées au cours de l'année.
Nombre de pensions civiles de retraite au 31 décembre.
Nombre de départs en congé de fin d'activité (CFA) au cours
d'une année.

2. Rémunérations

Effectifs au 31 décembre par tranche indiciaire.
Salaire médian et salaire moyen des agents par catégorie
socioprofessionnelle regroupée.
Rémunération nette moyenne des agents au 31 décembre
par catégorie socioprofessionnelle.

1. Emploi

1.1. Effectifs

Emplois de direction au 31 décembre par type d'emploi.
Nominations à des emplois de direction au cours de l'année
par type d'emploi.

1.2. Recrutements

1.2.1. Concours.

Nombre de candidats, de présents, d'admis aux concours
par type de concours d'une année donnée par catégorie
hiérarchique.

Nombre de candidats, de présents, d'admis aux concours
uniques d'une année donnée par catégorie hiérarchique.

Nombre de candidats, de présents, d'admis aux examens
professionnels de titularisation d'une année donnée par
catégorie hiérarchique.

Nombre de candidats admis aux concours des IRA d'une
année donnée par type de concours.

Nombre de candidats admis aux concours de l'ENA d'une
année donnée par type de concours.

1.2.2. Jurys de concours.

Effectifs des jurys de concours par ministère.

1.3. Agents handicapés

Flux de nouveaux bénéficiaires handicapés au cours de
l'année par catégorie.

2. Carrière

2.1. Avancement et promotion

Nombre de candidats inscrits, présents, admis, recrutés à des
examens professionnels d'une année donnée par catégorie
hiérarchique.

Nombre de candidats inscrits, présents, admis, recrutés à des
concours professionnels d'une année donnée par catégorie
hiérarchique.

2.2. Positions statutaires

Effectifs au 31 décembre par type de position statutaire
(détachement, mise à disposition, disponibilité, hors cadres,
congé parental), par catégorie hiérarchique.

2.3. Discipline

2.3.1. Sanctions.

Nombre de sanctions disciplinaires par nature de la sanction.
Nombre de sanctions disciplinaires par nature de la faute.

2.3.2. Responsabilité pénale.

Nombre de poursuites pénales engagées au cours de l'année par nature de l'infraction.

Nombre de poursuites pénales engagées au cours de l'année par catégorie hiérarchique.

2.3.3. Instance disciplinaire de recours : commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

3. Formation

Nombre de jours de formation par ministère et par type de formation.

Nombre de jours de formation suivie rapporté aux effectifs, par ministère et par type de formation.

4. Conditions de travail

4.1. Temps de travail

Effectifs au 31 décembre à temps partiel par quotité de travail, par statut.

Effectifs au 31 décembre à temps partiel par catégorie hiérarchique.

Effectifs au 31 décembre bénéficiant d'une cessation progressive d'activité (CPA) par catégorie statutaire.

4.2. Hygiène et sécurité

Nombre d'accidents du travail au cours de l'année par ministère.

5. Dialogue social

Effectifs de la représentation administrative des instances paritaires par ministère.

Effectifs de la représentation syndicale des instances paritaires par ministère.

Annexe 4

Glossaire égalité professionnelle*

Actions positives

Cette approche reconnaît qu'il y a des différences entre les hommes et les femmes et essaie d'y faire face. La position inégale des femmes résulte des contraintes et des désavantages auxquels les femmes sont confrontées suite à leur rôle et image particuliers dans la société.

Ces contraintes et désavantages peuvent être surmontés grâce à des actions spécifiques (actions positives) dans tous les aspects de l'organisation du travail (embauche, conditions de travail, salaires, promotion, formation, etc.) qui ont pour but de rééquilibrer leur position et leur donner une chance égale de concurrencer les hommes. Mais les actions positives ne changent absolument pas les cultures à dominance masculine puisqu'elles aident les individus à s'y adapter.

Exemples :

- Amélioration des possibilités de formation, de promotion...
- Aménagement des procédures d'embauche,
- Mesures d'accompagnement (crèches, transports...)

La négociation sur l'égalité professionnelle est définie à travers l'article L123- 3 de la loi française qui dispose :

"Les dispositions des articles L123-1 et L123-2 (qui concernent le principe de non-discrimination) ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les femmes".

Il s'agit de rendre justice aux travailleuses dans la mesure où elles se trouvent dans une situation d'infériorité préalablement établie, et de jeter un pont pour le futur entre l'égalité formelle et l'égalité réelle. C'est le cas notamment des actions positives. Ces *actions* se distinguent des mesures de protection qui, elles, n'ont pas pour objet de promouvoir l'égalité mais sont statiques.

Aujourd'hui, la législation et la jurisprudence communautaires considèrent les dispositions particulières visant à protéger la différence entre les hommes et les femmes contraires à l'égalité de traitement. En raison de causes historiques et sociales liées aux conditions de travail, les femmes étaient récemment traitées juridiquement à part dans les clauses concernant entre autres le travail dans les mines et les carrières, aux étalages extérieurs, ou relatives aux machines et substances dangereuses, au travail de nuit, etc.

Leur disparition, en France, pose toujours problème...
(cf. l'arrêt Stöeckel du 25 juillet 1991 sur le travail de nuit).

Conciliation du travail et de la vie familiale

"Introduction de programmes axés sur la famille et le congé parental, de mesures destinées à faciliter les soins aux enfants et aux personnes âgées et mise en place d'une structure et d'une organisation de l'environnement de travail qui favorise la combinaison des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales pour les femmes et les hommes", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Congé de maternité

"Congé auquel a droit une travailleuse pendant une période continue, répartie avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Congé de paternité

"Congé, généralement d'une durée déterminée, pouvant être pris par le père d'un enfant au moment de la naissance ou périodes de congé sur une base annuelle ou pluriannuelle pouvant être prises pour des raisons liées à la garde de l'enfant par le père», *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Congé parental

"Droit individuel, en principe non transférable, à un congé accordé aux travailleurs et aux travailleuses, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour leur permettre de s'occuper de cet enfant.", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Congé pour raisons familiales

"Droit à un congé justifié par des raisons familiales et partagé ou non par les deux parents", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Discriminations sexistes directes/indirectes

La perception de ce qui est discriminatoire pose toujours problème et reste extrêmement fluctuant, malgré un début d'éclairage légal et contentieux. Dans un premier temps, le droit français du travail ne reconnaissait que la notion de discrimination directe fondée sur le sexe. Il faut attendre 1997, faisant certainement suite à l'influence de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 et de la jurisprudence européenne, pour que soit énoncée la définition de discrimination indirecte, à travers l'article 5 de la Directive française 332/10 du 15/12/97 :

"Une discrimination indirecte existe dès lors qu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage

* Source : Égalité des chances entre les femmes et les hommes, Racine, les Cahiers Vicki Donlevy-Gones.

de manière disproportionnée les personnes de l'un des deux sexes, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, et sans être justifié objectivement par une raison ou condition nécessaire non liée au sexe de la personne concernée."

Toutefois, le maintien de clauses particulières aux femmes dans les conventions collectives aussi bien que la question des quotas de femmes sur les listes électorales, illustre bien les différences de points de vue existant sur le sujet.

Égalité

La notion d'égalité des chances, est définie par la Commission européenne comme une "absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe", qui dénombre trois types d'égalité des chances. Chacune des trois peut avoir un impact sur la réduction des inégalités mais pour être efficaces, elles doivent être développées simultanément.

1) Égalité de traitement

Cette approche fait partie intégrante de la législation et repose sur une approche formelle : l'adoption de procédures et de règles similaires pour tous (par exemple de recrutement, sélection, promotion...).

2) Actions positives (cf. définition)

3) Mainstreaming (cf. définition)

Flexibilité des horaires de travail

La Commission Européenne la définit de la manière suivante : "organisation du temps de travail offrant diverses possibilités en matière de nombre d'heures de travail et de mise en place de roulements, d'équipes et de programmes de travail sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle". Derrière cette définition, se cachent cependant des réalités différenciées. En effet, la flexibilité apparaît comme un instrument à double tranchant : elle va dans le sens de l'aménagement du temps de travail ou, versant négatif, d'une dérégulation des temps de travail au détriment des salariés.

Genre (rapports sociaux de sexe)

"Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes acquises par le biais d'une construction sociale, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Harcèlement sexuel

"Tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Mainstreaming / Approche de genre

Cette approche admet l'existence de structures sociales (notamment sur le marché du travail) qui favorisent de manière plus ou moins subtile l'un ou l'autre genre. L'objectif du mainstreaming est de reconnaître et d'aborder le fait que le genre est un des principes primordiaux réglant notre société, et qu'une politique "neutre" en apparence peut en effet renforcer les divisions, et par conséquent, être à la source de désavantages pour les femmes.

Dans la plupart des cas, il est impossible d'identifier juste une ou deux raisons pour lesquelles les femmes sont désavantagées. L'inégalité entre hommes et femmes repose sur des inégalités dans la mise en oeuvre et la mise à disposition d'infrastructures et de services. Il importe, dans cette perspective, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des actions et des politiques et ce, à tous les niveaux. Il s'agit de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en oeuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales en introduisant dans leur conception de façon active et visible, l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes.

Cela suppose de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en oeuvre : ainsi, les politiques du développement, l'organisation du travail, les choix en matière de transports ou la définition des horaires scolaires, etc., peuvent avoir des impacts différentiels significatifs sur les situations des femmes et des hommes qui doivent dès lors être dûment pris en compte afin de contribuer davantage à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mixité

La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

Les résultats de la recherche "*Mixité et partage du travail*" financée par le Ministère français du Travail*, montrent qu'à l'image des différents modes de répartition du travail, la mixité se décline sous des formes plus ou moins égalitaires :

- Une "*mixité de coexistence*", reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes.
- Une "*mixité aménagée*", où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes.

Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

- Une **"mixité indifférenciée"**, lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours plébiscité aux heures supplémentaires...).
- Une **"mixité de coopération"**, où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Parité

Ce concept peut être perçu comme la reconnaissance d'un processus de participation des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, à tous les niveaux et dans tous les aspects de fonctionnement d'une société démocratique. Il sous-entend que la participation de chaque sexe aux organes de décision doit s'effectuer sur une base paritaire aussi proche que possible des 50%.

Quotas

L'un des instruments les plus controversés pour créer un équilibre entre les femmes et les hommes sont les quotas, soit "la détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes, de sièges ou de ressources réservés à un groupe particulier, selon certains critères ou certaines règles, en vue de corriger un déséquilibre antérieur en matière de prise de décision ou d'accès à la formation et à l'emploi".

Comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans une décision du 16 mars 2006, si la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles est un objectif d'intérêt général, le gouvernement ne saurait, sans méconnaître les principes constitutionnels, "faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune" (décision n° 2006-533, loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes).

Appliquée à la fonction publique et au service public, cette jurisprudence est à entendre comme une invitation, à poursuivre les efforts engagés pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout en prenant en compte la réserve énoncée par le conseil constitutionnel qui s'oppose à la mise en oeuvre d'une politique de quotas fondées sur le sexe.

Ségrégation professionnelle

"Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emplois différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Travail/Emploi atypique

"Tout travail qui n'est pas exercé à plein temps et de manière permanente. Il comprend le travail à temps partiel, du soir et le week-end, à durée déterminée, temporaire ou sous-traité à domicile, le télétravail et le travail à domicile", *Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission européenne, DGV, janvier 1998.

Ont participé à l'élaboration de ce document les membres du groupe de travail Parité Égalité professionnelles constitué : des organisations syndicales représentatives, des directions de l'administration centrale et de la chargée de mission Parité Égalité professionnelles, sous la présidence du directeur-adjoint des Ressources humaines



édition novembre 2010



Présent
pour
l'avenir

Secrétariat général
Direction des Ressources humaines
Mission de la parité et de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
Arielle JACQUES-HIMMER, chargée de mission
Tél. : +33 (0)1 40 81 71 72
Fax : +33 (0)1 40 81 69 29
arielle.jacques-himmer@developpement-durable.gouv.fr
pep.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

