

## Action 4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Le protocole de 2013 incite les employeurs à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, passant notamment par la négociation de chartes du temps et leur suivi.

Il convient de poursuivre et amplifier les efforts en la matière pour mieux répondre aux attentes des agents publics.

Sans préjudice de l'ouverture d'une concertation en 2019 dans le cadre de l'agenda social sur la qualité de vie au travail, les employeurs préciseront dans leur plan d'action « égalité professionnelle », dans les conditions prévues à l'action 1.1, les mesures qu'ils mettent en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail, assorties d'indicateurs de suivi. En cohérence avec le rapport de situation comparée, des indicateurs concernant le temps partiel, et le passage du temps partiel au temps complet, ainsi que les horaires atypiques seront mis en place.

Une attention toute particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.

Ainsi, favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 *relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature* sera modifié en 2019 afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail.

Le Gouvernement rappelle que les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes doivent être réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

## Action 4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Au sein de l'Etat, le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

## Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 4 du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Il comprenait une mesure visant à ce que les employeurs publics préviennent et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime (...) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » et que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ».

### Action 5.1 Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018 et rappelées aux points 5.2 et 5.3, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et à l'avenir les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail seront pleinement associées à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

### Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Cette obligation prévue par la circulaire du 9 mars 2018 vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de « Tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

A chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource doit être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Le dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, notamment pour couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif pourra s'appuyer sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

### **Action 5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018, est en cours de mise en œuvre. Le référentiel de formation des publics cibles, associant des acteurs des trois versants de la fonction publique, sera mis à disposition des employeurs des trois versants en 2018. En outre, s'agissant de l'Etat, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les plans d'action « égalité professionnelle » susmentionnés préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

### **Action 5.4 Accompagner les agents victimes de violences**

En lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Conformément aux engagements prévus dans le cadre du protocole de 2013, une attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

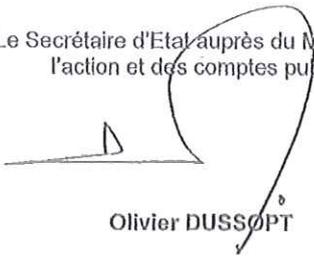
## Action 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics.

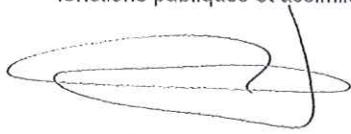
Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

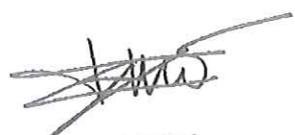
Ont signé le présent accord, à Paris, le 30 novembre 2018

Le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de  
l'action et des comptes publics  
  
Olivier DUSSOPT

Pour l'Union des fédérations CFDT des  
fonctions publiques et assimilés

  
Mylène JACQUOT

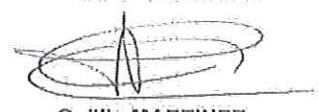
Pour l'Union des fédérations de  
fonctionnaires UNSA-Fonction publique

  
Luc FARRÉ

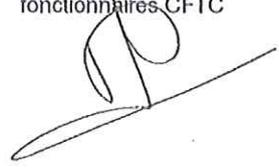
Pour la fédération syndicale Unitaire FSU

  
Bernadette GROISON

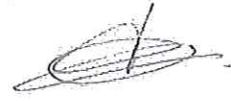
Pour l'Union syndicale « Solidaires Fonction  
publique  
Le 20 Décembre 2018

  
Gaëlle MARTINEZ

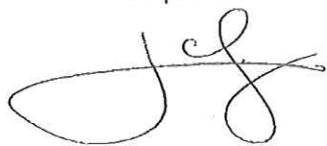
Pour l'Union des fédérations de  
fonctionnaires CFTC

  
Denis LEFEBVRE

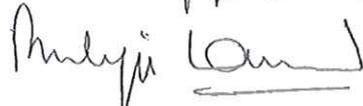
Pour l'Union fédérale des cadres des  
fonctions publiques CFE-CGC

  
Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération Autonome de la Fonction  
Publique FA FP

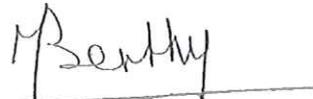
  
Bruno COLLIGNON

Pour l'Association des Maires de France  
*Union de la République*



Philippe LAURENT

Pour l'Assemblée des Départements de France



Michèle BERTHY

Pour l'Association des Régions de France



Béatrice de LAVALETTE

Pour la Fédération Hospitalière de France



Zaynab RIET

## Sur l'égalité femmes-hommes, les collectivités veulent faire bouger les lignes

28

<https://www.lagazettedescommunes.com/>

Publié le 04/07/2018 • Par Solange Fréminville • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

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

Elles ont baptisé leur association « réseau Olympe de G ». G comme Gouges, figure pionnière du féminisme sous la Révolution française, et comme Grenoble. Cadres de collectivités territoriales de l'Isère, elles ont eu envie de se réunir il y a quatre ans pour briser le plafond de verre. « En quoi le fait d'être une femme peut-il influencer mon positionnement professionnel ? Est-ce que je m'impose des limites sans en avoir conscience ? » interroge Fabienne Breysse, chargée de mission dans une collectivité de l'Isère, qui a adhéré il y a un an à l'association. Elle y a découvert le « coaching mutuel », un atelier de codéveloppement. Une femme expose ses envies et ses difficultés, trois autres l'écoutent sans jamais émettre de jugement et l'aident à cheminer. « Le cadre est bienveillant, convivial, on se sent soutenue », témoigne Fabienne Breysse. Ainsi cherchent-elles par leurs propres moyens, en formant un groupe soudé, à lever les barrières à leur évolution professionnelle.

### Obstacles et disparités

Certains obstacles sont en elles : autocensure, peur de ne pas assurer, responsabilités familiales... D'autres tiennent aux pesanteurs sociales qui affectent (entre autres) la fonction publique territoriale, malgré l'égalité de traitement affichée. Comme le montrent les derniers chiffres, les femmes sont surreprésentées dans les filières sociale et médicosociale (9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %), médicoteknique (77 %) et animation (72 %), ainsi que dans certains métiers (Atsem, agents d'entretien, petite enfance...), dont les rémunérations sont plus faibles et les carrières moins attractives. Elles cumulent les facteurs défavorables : accès moindre aux postes d'encadrement, temps partiels, interruptions de carrière (congé maternité ou parental), etc.

« Les disparités augmentent quand les hommes cumulent de leur côté des facteurs favorables : plus d'ancienneté, des emplois techniques et un niveau de responsabilité plus élevé », remarque Anne Bourguignon-Bertheuil, DRH de la métropole Rouen Normandie [71 communes, 1 700 agents, 489 900 hab.], qui a engagé un diagnostic approfondi dans sa collectivité, achevé fin 2017.

Les agents de la filière technique, majoritairement masculine, bénéficient de rémunérations plus élevées, grâce aux primes et aux évolutions de carrière. Aussi les directions RH doivent-elles actionner en même temps plusieurs leviers pour changer les choses en profondeur. Le premier est celui de la formation.

Avec l'objectif de modifier les représentations et les attitudes. La ville de Grenoble [2 775 agents, 160 800 hab.] lance une action de sensibilisation en 2018. « Les agents seront sollicités sur la base du volontariat et l'action pourrait prendre la forme d'un théâtre-forum, précise Chloé Martin, responsable formation de la commune. Il s'agit de déconstruire les stéréotypes, de comprendre les enjeux de l'égalité et de connaître le cadre réglementaire. » De son côté, Brest métropole (8 communes, 3 500 agents, 208 700 hab.) cible un nouveau programme du Centre national de la fonction publique territoriale, expérimenté en décembre 2017 par une vingtaine d'encadrants de la collectivité, intitulé « Propos et comportements sexistes au travail : identifier et comprendre, pour mieux réagir et prévenir ». Il est prévu d'organiser à l'avenir quatre sessions par an pour que l'ensemble de l'encadrement en bénéficie.

## Dispositif d'alerte

---

Mais, pour que les comportements changent au quotidien, encore faut-il donner les moyens d'alerter. C'est le cas à Nantes [ville, métropole et CCAS, 24 communes, 7 500 agents, 619 000 hab.] dans le cadre du dispositif antidiscrimination, avec un numéro unique à disposition des agents. Les entretiens avec les personnes concernées peuvent être suivis d'une enquête administrative et la procédure déboucher sur une sanction.

Autre levier mobilisateur : des employeurs impliquent leurs agents dans l'élaboration des plans d'action. La région Bretagne (4 081 agents, 3 276 550 hab.) a ainsi mis en place en 2011 une commission « égalité » avec une soixantaine de volontaires des services généraux et des lycées. L'un des premiers chantiers engagés : l'égalité des rémunérations. « Nous avons mis en place un système de primes égales à niveau équivalent entre les filières administrative et technique », souligne Laure Reverdy, cheffe de service « conditions et environnement de travail » de la collectivité bretonne. Mais, remarque Patrick Coroyer, DRH de la ville et métropole de Nantes, institution qui a engagé une action similaire, « des différences demeurent si l'on compare les grades selon les filières.

Elles reposent sur une réglementation nationale ». Concernant la politique de recrutement, favoriser la mixité dans tous les secteurs en revoyant les profils de poste avec des intitulés dans les deux genres est une autre piste. La métropole Rouen Normandie a le projet d'ajouter des visuels (une femme, un homme) pour valoriser cette diversité. La composition des jurys est mixte et si possible à parité. Dans les métiers techniques, l'enjeu est d'améliorer les conditions de travail pour éviter qu'elles soient discriminantes : vestiaires séparés, diminution du port de charge, horaires cadrés... Des petits pas vers l'égalité.

## FOCUS

### Lutter contre le sexisme et pour la mixité

---

Depuis plus d'un an, quand des violences sexistes sont signalées à un agent référent du service « prévention et amélioration des conditions de travail » de Brest métropole [8 communes 3 500 agents 208 700 hab., Finistère] la collectivité se tourne vers le centre de gestion du Finistère. Celui-ci reçoit les personnes, mène une enquête administrative et, si besoin, réunit un conseil de discipline. « L'intérêt, selon Nicole Quéré, responsable du service formation et dynamiques internes, est d'assurer l'impartialité et la confidentialité de la démarche. Avant, tout se passait en interne. » Autre initiative, la mixité dans les services techniques : « Des femmes étant, de longue date, à la tête des services espaces verts,

collecte des déchets et propreté, les recrutements féminins en ont été facilités. Mais il a fallu aménager des vestiaires et faire respecter les règlements pour cadrer les relations au travail », précise Nicole Quéré. La part des femmes a progressé dans la filière technique entre 2013 (32 %) et 2015 (44 %). Mais en raison du turnover, elle est retombée à 28 % en 2017.

#### FOCUS

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

---

Les temps partiels étant effectués en majorité par des femmes, le conseil départemental (CD) des Côtes-d'Armor aménage des cycles de 35 h, 37 h et 39 h, et permet de travailler à temps complet sur quatre jours et demi, dispositif également proposé par la métropole Rouen Normandie. Depuis 2013, le CD des Côtes-d'Armor a mis fin aux horaires atypiques – tôt le matin ou tard le soir – des agents d'entretien, des femmes pour la plupart. Elles viennent aux horaires de bureau. Autre initiative, prise par la région Bretagne : les salariées en congé maternité ou parental sont systématiquement remplacées, et un tuilage mis en place. Enfin, le télétravail se développe. Brest métropole l'a généralisé en 2017, après une phase de test : 66 agents en profitent (dont deux tiers de femmes).

#### FOCUS

### Développer la parité dans la composition des jurys

---

Depuis plusieurs années, les équipes de la direction des ressources humaines (DRH) de la ville de Grenoble (2 775 agents, 160 800 hab., Isère) sont sensibilisées à la question des discriminations. Dans les offres d'emplois, les intitulés de fonctions sont écrits dans les deux genres. Et surtout, la collectivité a développé la mixité, voire la parité dans les jurys, car les préjugés ou des formes de ségrégation professionnelle peuvent empêcher toute évolution. Avec trois chargées de recrutement, la DRH s'est donné les moyens d'équilibrer la composition des jurys quand les hommes dominent parmi les encadrants d'un service. De même, avec un chargé de recrutement quand les femmes sont prépondérantes. Cette action s'inscrit dans une démarche globale de professionnalisation de l'embauche. « On développe la mise en situation professionnelle, par exemple pour les métiers du nettoyage et du jardinage. Cela permet de les ouvrir aux femmes », explique Catherine Guyader, cheffe du service « recrutement ». De même, chaque profil de poste répond à une charte : il s'agit de préciser les conditions de travail, les horaires, les ports de charge, de manière à ce que les femmes constatent que ces fonctions sont accessibles. La DRH prévoit désormais de tester le curriculum vitae anonyme. Dans le cadre des mobilités, l'accompagnement dont bénéficie chaque agent permet de soutenir les femmes qui n'osent pas poser leur candidature dans la définition de leur projet, la rédaction de leur curriculum vitae et de leur lettre de motivation, etc.

## Normes sociales, culpabilité ou manque d'ambition : ces facteurs qui freinent la carrière des femmes cadres

31

Dès leur arrivée en entreprise, elles évoluent sous le poids de phénomènes étudiés par la recherche en sociologie ou en management.

Par Isabelle Maradan Publié le 08 mars 2019 à 10h00 - Mis à jour le 12 mars 2019 à 15h55  
[https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/03/08/huit-facteurs-qui-freinent-les-jeunes-femmes-cadres-dans-leurs-carrieres\\_5433099\\_4401467.html?xtmc=egalite\\_professionnelle&xtcr=2](https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/03/08/huit-facteurs-qui-freinent-les-jeunes-femmes-cadres-dans-leurs-carrieres_5433099_4401467.html?xtmc=egalite_professionnelle&xtcr=2)

Fin février, une conférence était organisée à Paris à l'occasion de la signature d'un accord entre l'école de commerce HEC et une poignée de prestigieuses écoles d'ingénieurs publiques : Polytechnique, l'Ensta, Telecom Paris Tech, Telecom Paris Sud, l'Ensaé... Autour de la table, huit dirigeants de grandes écoles en costume sombre, d'âge égal. Huit hommes. Aucune diversité d'apparence. Le fameux « *plafond de verre* » est alors frappant. La photo, relayée par les écoles elles-mêmes sur les réseaux sociaux, a déclenché une mini-tornade, et divers articles dans la presse.

Cette mise en scène de ces huit dirigeants monochromes, à la tête de grandes écoles formant des futurs cadres supérieurs, a choqué – elle semblait à l'opposé des idéaux d'inclusivité et d'égalité promus, dans le discours, par ces formations. Ce genre de « *bad buzz* » rappelle en tout cas que la raréfaction des femmes au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie professionnelle est considérée comme de moins en moins supportable. Et pour cause.

« *Les femmes réussissent globalement mieux à l'école et sont en moyenne aujourd'hui plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes* », rappelle l'Institut national de la statistique et des études économiques. Pourtant, ces bonnes élèves n'ont pas les mêmes carrières que leurs homologues masculins. A profil équivalent, l'écart de salaire fixe des cadres en poste entre hommes et femmes est de 8,5 % en faveur des hommes, selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Alors même que les discriminations salariales sont interdites par la loi, ces écarts persistent en France, comme dans presque tous les pays de l'OCDE. Et les rares femmes dirigeantes du CAC 40 font toujours figure d'exceptions. Qu'est-ce qui explique ces différences dans les débuts de carrières des jeunes cadres ? Voici huit facteurs mis en lumière par la recherche en gestion, sociologie ou en management.

### 1. Les normes sociales, l'éducation

Le poids des mentalités et des normes sociales explique en grande partie les inégalités entre hommes et femmes dans le monde professionnel. Définissant ce que « doivent être » les femmes et les hommes, les normes sexuées s'acquièrent dès la petite enfance, par l'éducation familiale, à l'école et tout au long de la vie, dans l'ensemble de la société. Marie Duru-Bellat décrypte ce qu'elle nomme « *la tyrannie du genre* », dans un ouvrage éponyme paru en 2017 (Presses de Sciences Po). La sociologue y explore notamment les attentes et les compétences encouragées et développées chez les garçons et les filles, selon leur sexe, dès le plus jeune âge. La compétition, le courage, la résistance, la prise de risque, les compétences physiques chez les garçons. L'empathie, la docilité, l'esprit scolaire, la réponse aux attentes de l'autre et le dialogue chez les filles.

En découlent des aptitudes et des « choix » d'orientation différents, qui ne sont pas sans lien avec les carrières ultérieures. Dans *Les métiers ont ils un sexe ?* (Belin, 2014), Françoise Vouillot, maîtresse de conférences en psychologie de l'orientation, observe que seuls 12 % des métiers sont véritablement mixtes, et que les filières et professions majoritairement féminisées sont moins prestigieuses et moins rémunératrices que les secteurs très masculinisés.

## 2. Les responsabilités de la sphère privée

Les femmes prennent en charge la majorité du travail domestique quotidien – un temps qu'elles auraient pu consacrer à leur travail rémunéré. « *Les attentes sociales à l'égard des femmes sont importantes dans la sphère privée. Elles doivent être de bonnes mères et de bonnes ménagères. Même dans les pays les plus égalitaires, elles sont responsables de la majorité des charges domestiques. En France, elles effectuent encore plus de 70 % de ce travail* », constate Bénédicte Berthe, maîtresse de conférences en faculté de droit, économie et gestion à l'université de Bretagne Sud, qui a travaillé sur le lien entre les normes sociales et les inégalités professionnelles.

## 3. La culpabilité

Bénédicte Berthe a plus spécifiquement étudié l'influence de ce sentiment de culpabilité chez les femmes qui transgressent les normes auxquelles elles adhèrent. « *Lorsqu'ils sont pères et mènent une carrière professionnelle de front, les hommes sont valorisés par la société. En revanche, les mères qui font carrière se sentent toujours jugées comme étant égoïstes, antisociales, trop ambitieuses ou mauvaises mères. Elles peuvent éprouver un fort sentiment de culpabilité lorsqu'elles transgressent les normes de genre en s'investissant dans la sphère professionnelle.* » Elle est formelle : « *Cette culpabilité mène à réduire le temps de travail et l'énergie consacrée à la vie professionnelle pour répondre aux attentes sociales.* »

## 4. Des ambitions différentes

De nombreuses jeunes femmes expriment des exigences professionnelles moins importantes que leurs camarades de promotion. « *Dès le début de carrière, à diplôme égal, les jeunes femmes cadres se mettent sur les mauvais rails* », observe l'universitaire Isabelle Barth. « *Les études montrent que les jeunes femmes qui n'ont pas encore d'enfants anticipent – sans en avoir forcément conscience – la construction de la vie de famille et ce qui est attendu d'elles, en allant vers des métiers demandant moins d'engagement, moins de déplacements, moins de présence... et un moindre salaire* », précise la directrice de l'Inseec School of Business.

## 5. Un manque de confiance en soi

La chercheuse Cansu Akpinar-Sposito, auteure d'une thèse en sciences de gestion sur les carrières des femmes, a observé lors de ses recherches des différences frappantes sur ce terrain. « *Lorsqu'un poste à responsabilités ou une promotion est proposé à une femme, celle-ci aura tendance à se poser beaucoup de questions sur sa légitimité, alors qu'un homme pensera immédiatement à la négociation de salaire.* » Selon elle, « *c'est une question d'éducation, d'un manque de confiance en soi chez de nombreuses femmes* ». Conséquences ? « *Elles négocient généralement mal leur rémunération à l'embauche et, plus tard, n'osent pas demander une hausse de salaire ou une promotion* », poursuit Isabelle Barth.

## 6. Le congé maternité

Dans les faits, si être mère et cadre n'a rien d'exceptionnel, les conséquences de la parentalité sur la carrière ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. « *Le premier enfant arrive vers l'âge de 30 ans, en début de carrière pour une femme cadre, qui va donc être absente quelques mois, quand un jeune homme cadre est en situation d'obtenir une promotion à ce moment* », explique Isabelle Barth. Après la naissance d'un enfant, près de quatre mères sur dix évoquent des changements dans leur activité professionnelle : changement de statut, d'horaires, passage à temps partiel... En 2013, trois femmes sur dix occupaient un emploi à temps partiel, contre seulement 7,2 % des hommes.

## 7. L'éloignement du travail

« *Les mères tombent dans un piège classique à leur retour de congés maternité, en privilégiant les horaires au salaire. Dans un couple de cadres, ce sont les femmes qui privilégient alors la conciliation vie professionnelle-vie familiale, en se mettant en retrait* », commente Isabelle Barth. La chercheuse en sciences du management relève que les femmes sont alors moins présentes lors des réunions informelles, qui se tiennent « à l'heure du bain ». Or ces réunions, ces verres pris à la sortie du travail ou ces discussions de fin de journée « *jouent un rôle déterminant dans les promotions* », selon elle.

Après une naissance, une femme sur deux réduit ou cesse temporairement son activité, choix fait par un homme sur neuf seulement. Or, une année d'interruption de carrière pour un congé parental pèse sur le salaire (avec des écarts de 7 à 17 % sur les salaires ultérieurs dans l'entreprise). Plus les postes occupés sont d'un niveau élevé, plus ces interruptions sont dommageables pour leur carrière et leur retraite. « *Les jeunes femmes de 20 ans sont insensibles à ces questions*, constate Isabelle Barth. Vers 30 ans, beaucoup sont prises dans le tourbillon entre les enfants et le travail, et n'ont pas le temps d'y penser. Et, quand cela les rattrape, vers 45 ans, en général, c'est trop tard. »

## 8. L'idéologie des dirigeants

« *Lorsque la volonté des femmes de faire carrière est plus forte que la culpabilité, cela peut leur permettre d'avancer, mais cela ne fait pas tout. La politique de l'entreprise, l'idéologie d'un PDG ou d'un Comex [comité exécutif], jouent un rôle déterminant* », observe Cansu Akpınar-Sposito. Les travaux sur les temps de parole entre hommes et femmes montrent, par exemple, que les premiers parlent plus lors de réunions mixtes et interrompent plus souvent une femme qu'un autre homme.

Actuellement chef de projet chez Altran, Cansu Akpınar-Sposito analyse ces problèmes de manière systémique : « *Il y a un vrai problème de regard porté par l'entreprise sur les femmes. Aujourd'hui le top management semble réservé aux hommes de 50-60 ans.* »

La chercheuse veut croire que « *plus les hommes verront que leurs femmes se débrouillent bien en travaillant et en ayant des enfants, plus ils seront susceptibles de promouvoir des femmes dans leur environnement professionnel* ». Une observation qui ne pourra se faire sans s'interroger sur leur propre rôle au sein de la sphère privée, l'une des clés des inégalités de carrière au sein des couples.

**Isabelle Maradan**

## Postes de direction : en avant toutes !

<https://www.lagazettedescommunes.com/>

Publié le 17/12/2018 • Par [Gaëlle Ginibrière](#) • dans : [Dossiers d'actualité](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

Malgré les dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite "Sauvadet" pour encourager leur accès aux emplois d'encadrement supérieur, les femmes se heurtent toujours à un plafond, mais aussi à des parois de verre pour atteindre des fonctions de dirigeantes.

C'est une mesure du protocole d'accord signé (qui reste incitatif car non valide) le 30 novembre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : abaisser à 40 000 habitants le seuil à partir duquel s'impose le dispositif des nominations équilibrées à des postes d'encadrement supérieur dans les collectivités. Un moyen d'action qui devait contribuer à renforcer la place des femmes dans les directions générales.

Car en 2018 encore, une femme peut brillamment assurer pendant six mois l'intérim du directeur général des services, mais se voir refuser le poste... « pour son propre bien ». Un cas anecdotique ? Pas forcément. Seuls 35 % des emplois de direction dans les grandes collectivités fin 2014 étaient pourvus par des femmes, selon une étude du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur les emplois de direction dans les grandes collectivités (publiée en mai 2016, derniers chiffres disponibles). « Les femmes représentaient 29 % pour les emplois fonctionnels, 34 % pour les postes de directeur et plus de 40 % pour l'encadrement intermédiaire. Avec une progression notable depuis 2005, de + 18 % au global, + 16 % sur les emplois fonctionnels et + 19 % sur ceux de directeur. Mais l'accès à ces postes demeure difficile », constate Christophe Lepage, directeur de l'Observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT.

### Syndrome de la bonne élève

Dans une étude réalisée en 2010 pour l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) puis à travers un article publié en 2015, Muriel Sam-Giao, administratrice territoriale, relevait non pas un, mais plusieurs plafonds de verre, « qui s'enchaînent et se cumulent » : ils concernaient le concours et l'entrée dans la catégorie A+, l'accès aux « grosses » directions générales adjointes (DGA) et la nomination à une direction générale des services (DGS). Huit ans plus tard, l'ensemble de ces problématiques est loin d'être résolu.

Contrairement au constat de 2010, les femmes réussissent aujourd'hui aussi bien que les hommes aux concours de l'Institut national des études territoriales (Inet). « Sur les trois dernières années, nous comptons en moyenne 52 % de femmes inscrites, admissibles et admises au concours d'administrateur territorial », se félicite Véronique Robitaille, directrice de l'Inet. A l'examen professionnel d'administrateur territorial, les résultats extrêmement variables d'une session à l'autre s'équilibrent sur plusieurs sessions. Seul bémol, la filière technique : lors des sessions du concours d'ingénieur en chef de 2015 (avant réforme du cadre d'emplois) et de 2017, 62 % des lauréats étaient masculins alors qu'ils représentaient 63 % des candidats et 56 % des admissibles.

L'atout des candidates à l'Inet ? « A l'oral, elles bûchent beaucoup plus leurs dossiers que les hommes, dont certains se contentent d'expliquer leur parcours. C'est pourquoi, parmi nos agents, ces derniers réussissent moins bien », observe Sylviane Gachet, directrice « emploi et compétences » à la ville de Lyon (lire p. 37). Ce syndrome de la bonne élève est paradoxalement ce qui handicape les femmes dans leur vie professionnelle. Car si à la sortie de l'Inet, femmes et hommes occupent sensiblement les mêmes fonctions – que ce soit en termes de rang hiérarchique ou de domaine d'intervention –, cet équilibre ne se reflète pas au sommet des administrations territoriales. Pour Anne Delacquis, DGS de Nanterre (2 450 agents, 93 700 hab., Hauts-de-Seine), difficile de trancher sur la question de savoir si sa carrière aurait été différente en tant qu'homme. « En revanche, je me serais peut-être davantage fait confiance », analyse-t-elle.

## Les fausses représentations liées à la maternité

---

L'argument est souvent avancé : les femmes ne se sentent pas toujours légitimes à candidater. « Il y a objectivement moins de prétendantes aux postes à responsabilités, conséquence d'une forme d'autocensure, mais aussi d'une lente évolution du partage des tâches dans la vie privée », constate Nathalie Bénard, secrétaire nationale adjointe du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT).

La maternité reste un frein majeur. « Comme je suis mère de trois enfants, et alors même que nous avons fait le choix familial que leur père serait plus disponible que moi, j'ai pendant longtemps été systématiquement ramenée à des aspects d'organisation personnelle, y compris lorsque je postulais sur de nouveaux postes. Sans parler des remarques déplacées sur mes enfants à qui l'on a prédit de devenir des délinquants si je ne m'arrêtais pas de travailler pour les élever... », témoigne Hélène Guillet, DGS de Vertou (300 agents, 23 100 hab., Loire-Atlantique), également membre du bureau national du SNDGCT.

## Les femmes perdantes du processus de fusion des intercos

---

Le constat est d'ailleurs sans appel : la femme dirigeante en collectivité n'est pas encore l'égale de l'homme. Selon le CNFPT, le taux de féminisation des emplois fonctionnels diminue même avec la taille des collectivités : 63,5 % de femmes exerçaient en 2014 un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants, contre 31,7 % pour la strate des plus de 50 000 habitants, 25 % dans les régions et 21 % dans les conseils départementaux.

Depuis les réorganisations territoriales dans les régions et intercommunalités, la tendance s'est même dégradée. « Les femmes ont clairement été les perdantes du processus de fusion des intercommunalités. Même lorsque les DGS femmes des intercos fusionnées étaient plus nombreuses que leurs collègues masculins, le DGS de la nouvelle entité a souvent été un homme », constate Pascal Fortoul, président de l'ADGCF. C'est au niveau des directions générales que le plafond de verre se révèle le plus infranchissable. Et pour cause : ces postes sont encore souvent associés à des hommes expérimentés, meneurs d'équipes et particulièrement disponibles, dans l'esprit de certains recruteurs... dont certains préjugent qu'il ne s'agit pas de qualités féminines. Un plafond qui se double d'une paroi de verre.

## Sur la sellette

---

Sans être corroborées par des statistiques récentes, une impression largement partagée subsiste que les grosses DGA (en termes d'ampleur des missions et de taille de l'équipe encadrée) reviennent davantage aux hommes. « Lorsque les collectivités décident de créer deux DGA distinctes pour les RH et pour les finances, 40 % des DGA RH sont dirigées par des femmes, pour 25 % dans les DGA finances. A l'inverse, lorsque les collectivités font le choix de réunir les finances et les RH au sein d'une seule et même DGA ressources, la proportion de femmes à sa tête s'effondre : et chute à moins de 12 % », notait en 2015 Muriel Sam-Giao, de l'AATF. Aujourd'hui, alors que les grandes collectivités sont tenues de recruter davantage de femmes, elles sont un peu moins souvent cantonnées aux affaires sociales, à la culture ou aux RH. Ancienne directrice des services techniques, Jennifer Alexandre reconnaît cependant qu'il lui a été plus compliqué d'évoluer dans ce poste, réputé masculin, que comme DGS, fonction qu'elle occupe aujourd'hui au Palais-sur-Vienne (80 agents, 6 000 hab., Haute-Vienne).

Quant à celles qui ont réussi, certaines témoignent des obstacles auxquels elles ont pu être confrontées. A une occasion, Elisabeth Moisy, dirigeante territoriale depuis plus de vingt ans, s'est sentie sur la sellette. « Du matin très tôt jusqu'à parfois minuit, je devais me montrer parfaitement disponible, y compris le week-end. C'était un rapport de force constant avec l'élu pour mesurer à quel moment j'allais craquer. Or je n'ai pas craqué », note-t-elle. Et Hélène Guillet, DGS de Vertou, de conclure : « Une ou deux fois dans ma carrière, j'ai eu envie de laisser tomber car c'était trop compliqué. Mais à chaque fois je me suis dit que je bénéficiais des conditions familiales et personnelles globalement favorables, et qu'être sur une zone d'influence me permettait de faire bouger les lignes. »

### FOCUS

## Des écarts de salaire de 16 %

---

Pour l'Insee, le salaire net mensuel des femmes dans la FPT s'établissait en 2016 à 1 826 €, soit 9,1 % de moins que celui des hommes. Un écart variable selon les catégories. Les femmes cadres « A » gagnent 16 % de moins que leurs homologues masculins, tandis que l'écart se réduit à 10,1 % pour les « C » et à 7,3 % pour les « B ».

« Plus le salaire est élevé, plus la part des femmes diminue, pour atteindre presque la moitié des 10 % des salariés les mieux rémunérés », indique l'étude. A égalité de grade et de catégorie, de statut, de strates de collectivité et d'âge, les femmes perçoivent 4,6 % de moins que les hommes.

Pour d'autres, le congé maternité est vécu comme un moment délicat qui ne laisse pas d'autre choix que de lâcher prise pendant deux ou trois mois – une durée sans mesure avec les quatorze jours du congé paternité. « Entre un dossier confié à quelqu'un d'autre en mon absence, l'ambition d'accéder à la direction générale adjointe par des hommes qui convoitaient mon poste... J'ai mis plusieurs mois à me sentir à nouveau légitime à mon retour », se souvient Maëtte Guldener, chargée d'une mission sur l'égalité à l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF).

FOCUS

« Des freins existent face à une femme, car on lui attribue des stéréotypes sans l'avoir rencontrée »

---

Pierrick Lozé, conseiller technique national « égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations » du SNDGCT

*« J'ai écrit un livre sur le couple maire-DGS pour lequel j'ai rencontré beaucoup d'élus, y compris des femmes, dont deux m'ont dit qu'elles ne se verraient pas travailler avec des femmes DGS. Les obstacles au recrutement de dirigeantes ne sont donc pas uniquement dans la tête des hommes ! Nous allons, notamment au SNDGCT, mener un travail de sensibilisation auprès des associations d'élus sur les représentations et les modalités de recrutement. La conception du pouvoir et la façon dont les élus envisagent de le partager font partie la problématique. Des freins existent face à une femme, surtout si elle est jeune, car on lui attribue des stéréotypes sans même l'avoir rencontrée : elle résiste moins bien à la pression, elle est moins en capacité de dégager du temps et de l'énergie, elle va avoir des enfants... »*

FOCUS

« Si j'avais mesuré l'ampleur du périmètre des postes, je n'aurais pas candidaté »

---

Cécile Vernhes-Daubrée, DGA chargée du site de Limoges au conseil régional de Nouvelle-Aquitaine

*« Après des études en économie du développement, un doctorat, une habilitation à diriger des recherches, j'ai intégré le CNRS et travaillé sur la fraude en Afrique noire. Puis, afin d'exercer au plus près des décideurs, je suis partie en détachement dans un conseil départemental rural et ai finalement intégré la FPT. Ce dont je me rends compte aujourd'hui, c'est que les rares fois où j'ai sollicité une mobilité, je n'avais pas mesuré l'ampleur du périmètre du poste. Sans cela, je n'aurais sans doute pas postulé, comme par exemple à cet emploi de directrice de la coopération, où il s'agissait en fait davantage de diriger les affaires européennes et internationales. Et pourtant, mes compétences et mon envie d'apprendre m'ont permis de décrocher le poste.*

*En généralisant, on peut dire qu'une femme ne postule à une fonction que si elle remplit 130 % des critères demandés, alors qu'un homme se contente de 50 %. Et ce, alors qu'il existe, en dehors de la fiche de poste, tout un tas de qualités – charisme, relationnel... – essentielles pour exercer une fonction. Je ne suis cependant pas militante : je fais partie de l'AATF, mais pas de réseau uniquement féminin, car la question de la place des femmes dirigeantes me semble être l'affaire des femmes autant que celle des hommes. Ces derniers ont d'ailleurs tout intérêt à partager les responsabilités et à rééquilibrer leur vie professionnelle et personnelle. »*

# A Dijon, le plan d'action contre les discriminations récolte deux labels

<https://www.lagazettedescommunes.com/>

Publié le 09/01/2019 • Par [Alexandra Caccivio](#) • dans : [France](#), [Toute l'actu RH](#)

---

La collectivité a chargé une commission indépendante d'évaluer la situation des agents s'estimant victimes d'une discrimination au travail.

[Ville, CCAS et métropole de Dijon (Côte-d'Or) 24 communes, 3 800 agents, 260 000 hab.] Le 30 mars 2018, Dijon métropole, la ville de Dijon et son centre communal d'action sociale obtenaient le label « Diversité », délivré par Afnor Certification. Le 1er juin, ils recevaient un deuxième label, qui valide la politique déployée en faveur de l'égalité professionnelle. Dijon est ainsi la première collectivité à obtenir, pour quatre ans, ces deux labels.

Leur obtention intervient alors que le chantier a été engagé il y a un peu plus de dix ans avec la signature de différentes chartes : la charte de déontologie au travail en 2005, la charte « égalité et mixité professionnelle » en 2007, la charte « diversité » en 2009 et la charte LGBT de L'Autre Cercle en 2015. Les grands principes énoncés dans les chartes ont été intégrés dans les accords professionnels – notamment dans l'accord en faveur du mieux-être au travail signé en 2012.

## Agents impliqués

---

Au-delà des actions qu'elle avait déjà engagées, la collectivité a constitué en 2017, pour obtenir les labels, un comité de pilotage, regroupant notamment des élus, de l'équipe de la direction des ressources humaines et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La coordination du projet a été confiée, en interne, à Aude Burtin (cadre RH), assistée du cabinet Alain Gavand consultants. Au total, 120 personnes, dans tous les services, ont été impliquées, pour apporter leurs témoignages sur des situations vécues. La traduction de ce travail, c'est un plan d'actions qui compte 130 mesures, dont 80 ont été déployées dès 2018. « Tout ce que nous avons fait remonter a été pris en compte dans ce plan d'action », se félicite Florence Delarue, secrétaire du CHSCT.

Parmi les outils originaux dont la collectivité s'est dotée figure l'Amacod, l'antenne municipale et associative contre les discriminations, dont la gestion est déléguée à la Ligue de l'enseignement. L'Amacod, depuis 2009, propose à tous les Dijonnais qui s'estiment victimes de discrimination une information sur leurs droits, voire un accompagnement et une médiation si nécessaire.

Dans le cadre du travail conduit pour obtenir le double label, la collectivité a passé un nouveau contrat avec l'Amacod, fin 2017, pour qu'elle intervienne également auprès de ses agents qui s'estiment victimes de discrimination dans le cadre de leurs fonctions. En un peu plus six mois, entre l'automne 2017 et juin 2018, 13 agents l'ont saisie.

## Lanceurs d'alerte

---

Autre action emblématique : les entretiens de recrutement ont été modifiés. « Nous avons monté des grilles pour la présélection, la sélection et l'entretien », qui sont « une trame à suivre en lien avec la fiche de poste », détaille Aude Burtin. « Le fait que le processus de recrutement soit écrit nous aide à limiter le risque, dans les services, de voir posées des questions discriminantes », souligne-t-elle. Le même travail a été conduit pour la gestion des promotions. « Il y a dix ans, nous avons conclu un accord avec les syndicats, qui privilégiait les agents approchant l'âge de la retraite, explique Aude Burtin. Aujourd'hui, nous avons remis les compétences au cœur des processus », en gommant également « des critères, comme le temps partiel, qui influençaient de manière négative les choix ».

« Il y a maintenant un besoin de formation pour savoir, par exemple, quand on peut jouer aux lanceurs d'alerte sans s'immiscer dans le domaine privé », souligne Florence Delarue du CHSCT. La collectivité se donne quatre ans pour former l'ensemble de ses agents.

### FOCUS

## « Malgré nos efforts, les inégalités subsistaient »

---

Nathalie Koenders, première adjointe au maire

*« Ces dernières années, nous avons progressé sur les questions d'égalité et de diversité. Par exemple, 30 % des policiers municipaux sont des femmes. Dans la hiérarchie, sur les 44 postes de directeur, 23 sont occupés par des femmes, notamment aux services techniques. En termes d'emploi des personnes handicapées, la ville et la métropole affichent un taux de 8,29 %. Pourtant, malgré nos efforts et les actions, des inégalités subsistaient. Nous nous sommes aperçus, par exemple, que nous avons encore un comportement discriminant dans les procédures d'instruction des demandes d'absence pour enfant malade. Nous demandions plus de justificatifs à un homme qu'à une femme. Cela fait partie des procédures que nous avons remises à plat. »*

# ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

40

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcelement-sexuel-au-travail>

À l'occasion de la Journée mondiale de lutte pour les droits des femmes qui se tient le 8 mars, le Défenseur des droits publie une enquête inédite depuis 1991 sur le harcèlement sexuel au travail qui touche encore aujourd'hui 1 femme sur 5.

Défini par les articles 222-33.-I et 222-33.-II du code pénal, ainsi que par l'article L.1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel peut être de deux types :

- le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante;
- le fait, même non répété, d'user de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende.

L'enquête réalisée par le Défenseur des droits révèle qu'aujourd'hui, en France, 1 femme sur 5 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, ce qui vient confirmer les propos des témoins, également ciblés par l'enquête. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne et un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel sont, avec le chantage sexuel et l'envoi de message à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées.

## Des femmes isolées

Si, en 1991, le patron ou l'employeur lui-même était cité par la majorité des victimes comme étant à l'origine du harcèlement, en 2014, le harcèlement est le plus souvent commis par un collègue (41%). Viennent ensuite l'employeur (22%), le supérieur hiérarchique (18%) et le client.

Face à ces situations, les femmes ne peuvent le plus souvent que compter sur elles-mêmes, les soutiens trouvés étant d'abord l'entourage, la famille, les proches puis les collègues. Dans ce contexte, seuls 3 cas sur 10 sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30% des victimes n'en parlent à personne.

Dans 40% des cas, la résolution du problème se fait au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40% des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation). À noter également que, d'après l'enquête, seules 5% des victimes portent plainte.

## Un déni fort qui requiert des actions d'information et de prévention

Parce qu'ils considèrent que les manifestations de harcèlement sexuel au travail sont des faits graves et doivent être combattus mais sur lesquels ils sont mal informés, les Français souhaitent que leurs employeurs jouent davantage leur rôle de prévention (information des salariés sur les droits et recours) et de protection (prises de sanctions contre les auteurs). En effet, l'employeur est responsable au quotidien de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur a donc obligation de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, de sensibiliser les différents acteurs de sa structure par des actions d'information et de formation et d'organiser des travaux de réflexion au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) créé dans les entreprises de plus de 50 salariés. Enfin, il doit afficher les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel.

Dans ses missions au service du respect des droits et de la protection des personnes, et plus particulièrement dans sa mission de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits peut être saisi en cas de harcèlement sexuel.

Outre les différentes actions de sensibilisation menées par le Défenseur des droits sur le terrain, un dépliant à destination des victimes et des employeurs est à votre disposition.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Version consolidée au 01 mai 2019

42

**Article 6 bis** *Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 165 et 166*

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

**Article 6 ter** *Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016*

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

**Article 6 quater** *Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 68*

I. — Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat et les agences régionales de santé par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Toutefois, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives.

II. — En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Le montant de cette contribution est égal au nombre d'unités manquantes au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I, multiplié par un montant unitaire.

III. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.

ÉPREUVES  
N° 11 & 12