



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



La lettre de mission du Président de la République du 15 septembre 2010

- Une mission à l'échelle des 3 versants de la FP : Etat, hospitalière, territoriale avec un bilan comparatif des situations
- L'objectif d'identifier les obstacles rencontrés par les femmes dans tous les aspects de leur vie professionnelle
- L'attente de propositions opérationnelles pour y remédier



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique

LA MÉTHODE...

Des auditions :

- Des organisations syndicales
- Des employeurs du secteur public
- Des entreprises
- Des cadres dirigeants de la FP
- Des écoles de formation de fonctionnaires

PRESENTATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
BERCY le 13/04/11



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique

5 AXES DE REFLEXION

- Améliorer la connaissance de la situation des femmes dans la FP
- Réformer les systèmes de gestion RH en prenant en compte les interruptions de carrières des femmes
- Décrypter les disparités entre hommes et femmes au cours de la carrière et dans l'accès à l'encadrement supérieur
- Impliquer davantage les décideurs publics pour garantir un accès des femmes au pouvoir de direction
- S'inspirer des bonnes pratiques des autres pays

PRESENTATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
BERCY le 13/04/11



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



LE CONSTAT...

- Un taux de féminisation global important
- Une répartition des femmes dans les métiers FP reflétant une représentation « traditionnelle » du rôle de la femme dans le monde du travail



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



- Une sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant :
 - ↳ dans la FPE, malgré plus de la moitié de femmes cadres, 20% de femmes sur les emplois de direction 30 % sur les emplois d'encadrement supérieur et de fortes disparités entre types d'emploi
 - ↳ dans la FPT, 56% de femmes en catégorie A pour 18% sur les emplois de direction
 - ↳ dans la FPH, 55% de femmes cadres, le meilleur chiffre avec 40% dans les emplois de direction mais de fortes disparités aussi...



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



- Des inégalités salariales persistantes au désavantage des femmes , notamment aux fonctions les plus élevées
- Un déroulement de carrière moins linéaire que les hommes du fait des interruptions de carrière et du recours au temps partiel



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



DES MESURES « CORRECTRICES » DÉJÀ EN PLACE DANS LA FP...

- ↪ Avec les objectifs de parité prévus par la loi pour les jurys de concours et les organismes consultatifs (notion de représentation équilibrée)
- ↪ La suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours et de certaines conditions d'ancienneté et la RAEP



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



↳ des mesures d'action sociale pour favoriser une meilleure conciliation « vie privée / vie professionnelle » : CESU, places en crèches

↳ un engagement de l'administration pour la promotion de l'égalité dans la FP (Charte signée en 2008)



Egalité professionnelle Homme/Femme
dans la fonction publique



LES BONNES PRATIQUES EN EUROPE

- Programmes dédiés à l'accès des femmes à l'encadrement supérieur avec la promotion des talents au service de l'égalité professionnelle (Belgique, Suède, Royaume-Uni) en jouant sur l'augmentation des candidatures féminines, les modes d'organisation des structures et une meilleure formation des groupes sous-représentés

PRESENTATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
BERCY le 13/04/11



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



- Un meilleur équilibre « vie privée / vie professionnelle » avec des horaires à la carte (Suisse), une meilleure prise en compte des interruptions de carrière (Danemark), un aménagement du temps de travail et des actions ciblées de formation pendant ou en fin de congé parental (Allemagne)



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



- Une forte implication des structures institutionnelles en charge de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avec une présence à tous les niveaux de décision (Suisse)
- Mais aussi quelques exemples de bonnes pratiques en France avec par exemple le plan d'action du MEFI, la Charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances du MAE et le label diversité FP



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



Ce qu'il est ressorti des auditions...

8 points de vigilance et d'amélioration autour :

- ↳ de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- ↳ du travail à temps partiel
- ↳ de la communication et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle
- ↳ du recrutement
- ↳ de la formation professionnelle
- ↳ des parcours et des évolutions de carrière
- ↳ de l'accès des femmes aux postes à responsabilité



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



6 PROPOSITIONS

- ↳ de la politique de rémunération
- ↳ de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée
- ↳ du travail à temps partiel
- ↳ de la communication et la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



6 PROPOSITIONS

1/ Renforcer le dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique

- 2/ Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes :
- aux emplois d'encadrement supérieur (40% de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre d'ici 2015)
 - aux emplois de cadres dirigeants d'ici 2017

Transposer la loi du 27 janvier 2011 sur la représentation équilibrée dans les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics

Appliquer la règle de 40% dans les jurys de recrutement
FPT et FPH



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique

3/ Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer le déroulement de carrière des femmes notamment :

- Assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle
- Neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental
- Formation de sensibilisation à destination de tous les
- Instaurer des tableaux de bords « suivi de carrière »
- Mettre en place des délégués « égalités
- Promouvoir le management au féminin



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique

4/Favoriser la conciliation vie privée /
vie professionnelle en instaurant des chartes de gestion
du temps et en proposant des services pour faciliter la
vie quotidienne

5/ Mettre en place un plan national de formation et de
communication à l'égalité professionnelle:

- Formation de sensibilisation à destination de tous les agents (formation initiale et continue)
- Mettre en place des délégués « égalités professionnelles »



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

6/ lancer une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique

- Concertation du 13 avril au 18 mai = 3 groupes de travail avec les organisations syndicales représentant les 3 versants :

↳ 4 mai après-midi : thème « statistiques / bilans chiffrés »

↳ 13 mai matin : thème « conciliation vie professionnelle / vie privée »

↳ 18 mai matin : thème « encadrement supérieur »

- Bilan et perspectives début juin

PRESENTATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
BERCY le 13/04/11



Egalité professionnelle Homme/Femme dans la fonction publique



MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

METHODE ET CALENDRIER

- **Concertation du 13 avril au 18 mai = 3 groupes de travail avec les organisations syndicales représentant les 3 versants :**

↪ **4 mai après-midi : thème « statistiques / bilans chiffrés »**

↪ **13 mai matin : thème « conciliation vie professionnelle / vie privée »**

↪ **18 mai matin : thème « encadrement supérieur »**

- **Bilan et perspectives début juin**

PRESENTATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

BERCY le 13/04/11