

**Égalité des droits
entre les femmes
et les hommes**



Diversité



▶ **L'égalité c'est**

« L'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée. »

(Définition du conseil de l'Europe.)

▶ **Principe constitutionnel**

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

(Constitution de 1958, art. 1^{er} modifié en 2008.)

▶ **Dans le monde du travail**

Elle désigne l'égalité de traitement (ou de chance) entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale (salaire et carrière).

▶ **À ne pas confondre avec**

- **la parité** : présence numérique égale d'hommes et de femmes
- **la mixité** : présence d'au moins 40% du sexe le moins représenté

► La diversité

- « C'est le regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socio-culturel, à la race, à l'aptitude physique. »
(Définition retenue par la commission européenne.)
- On parle de diversité pour évoquer les questions d'égalité sur le lieu de travail mais aussi dans l'accès à l'emploi.

► Gérer la diversité

- Mettre l'accent sur la reconnaissance et la valorisation des différences individuelles : chaque individu est une valeur ajoutée pour la performance de l'entreprise.
- La diversité est ici synonyme d'inclusion c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas uniquement de gérer la cohabitation de différences.

▶ Journée de la CFDT Fonctions publiques (UFFA-CFDT)

- SPAGri-CFDT présent
- Matin : des tables rondes (constat)
- Après-midi : des ateliers (idées)

▶ Constat

- Accord unanime sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : a débuté en 2011 et s'est achevé le 8 mars 2013.
- Cinq ans après cet accord, les parlementaires ont pointé **l'existence d'un « plafond de verre »** empêchant *de facto* une réelle égalité entre les sexes dans la fonction publique (et dans la vie publique).
- Un **nouvel accord** est donc à construire dans le but d'impulser un dialogue social de proximité visant à construire une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

- ▶ En 2015, sur environ 32 000 agents du MAA (titulaires et ACEN), **58%** sont des femmes (**49%** en 1999).
- ▶ **85 %** des temps partiels choisis sont pris par des femmes.
- ▶ Écarts salariaux moyens (ramenés à un temps plein) :
 - Catégorie A+ -13,4 %
 - Catégorie A -10,3 %
 - Catégorie B -5,4 %
 - Catégorie C -2,7 %
- ▶ SG et directeurs généraux : 50 % de femmes et d'hommes.
- ▶ Dans les postes d'encadrement (à partir de chef-fe de bureau) :
 - Administration centrale : **47%** de femmes en septembre 2016 (43% de femmes au 1^{er} juillet 2014) ;
 - DRAAF : 60% de femmes ; 48 % en catégorie A ; 29% sont directrices ou directrices adjointes ;
 - Direction des établissements d'enseignement supérieur : 3 femmes, 9 hommes ;
 - Directrices d'EPLEFPA : 25 % de femmes (35 % si l'on ajoute les directrices adjointes) ;

Mix'Idées pour l'égalité, les pistes

- ▶ lutter contre les stéréotypes et les discriminations, ne pas induire de recrutement sexué ;
- ▶ sensibiliser les personnels d'encadrement aux bonnes pratiques ;
- ▶ mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales ;
- ▶ négocier les dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation des temps de vie : borner les heures de fin de réunion, développer le télétravail ;
- ▶ analyser les temps de travail de manière « genrée » par corps, par grade et en prenant en compte les heures écrêtées le cas échéant ;
- ▶ encourager les dispositifs innovants sur le lieu de travail : crèche, conciergerie, bureau des enfants... ;
- ▶ adapter les ratios de promotions afin de résorber les écarts au plus tard en 2022 ;
- ▶ vérifier les fiches de postes, les missions et les fonctions, et les réécrire si nécessaire, compte tenu des biais sexistes identifiés ;
- ▶ veiller à permettre l'accès le plus large à la formation en mobilisant des dispositifs innovants (participation aux frais de garde ou de parents dépendants...) ;
- ▶ établir un bilan précis des indemnités réellement perçues par les agents : heures supplémentaires, indemnités diverses, CET...

**Merci de votre
attention** 
...des questions 