

Elle n'est pas trop
émotive ?
Elle ne va pas se
mettre à pleurer ?

Elle peut coûter
moins cher !

Avec un homme,
on est sûr
qu'il ne prendra pas
son mercredi !

Vous l'avez recrutée
sur photo la nouvelle ?

T'es enceinte ?
Donc tu vas prendre
un congé parental ?

Elle encadre
des techniques,
potentiellement
beaucoup hommes.



La parité ? Mais
le sujet est traité,
Madame, je ne vois
pas de quoi vous
voulez parler...

Elle ne fera pas carrière,
elle va avoir des enfants.

AMBITION 2020

Atteindre les objectifs de parité dans les directions d'intercommunalités



Avec le soutien de :



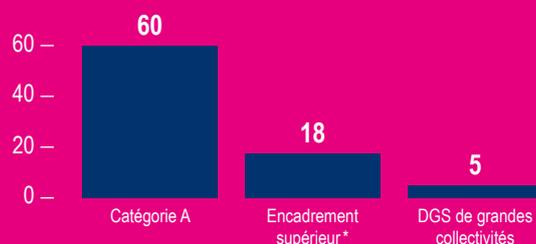
INTRO.

L'objectif de 40% de primo nominations de femmes à des postes à responsabilité n'a pas été atteint en 2017 et 21 employeurs de l'État et de la territoriale se sont acquittés d'une pénalité financière pour un montant total de 4,5 millions d'euros (le plus mauvais élève est le Ministère de l'Économie et des Finances avec 1,7 million d'euros de pénalités). Seule la fonction publique hospitalière dépasse l'objectif et atteint presque la parité sur ses emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.

Si les femmes sont nettement majoritaires au sein de la fonction publique territoriale, elles sont en proportion plus nombreuses sur des statuts plus précaires. En moyenne, elles ne perçoivent pas la même rémunération que les hommes et elles accèdent plus difficilement aux postes de direction.

PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS DES COLLECTIVITÉS (EN %)

La part des femmes dans l'encadrement supérieur est loin de refléter leur présence majoritaire parmi les catégories A. Seulement 27% des femmes occupent des postes fonctionnels selon le 3^e rapport sur l'égalité hommes femmes de la DGAFP (direction générale de l'administration de la fonction publique).



* Directeur général des services, directeur général adjoint et directeur général adjoint des services techniques.
Sources : Ministère de la fonction publique, DGAFP, Politique et pratiques des ressources humaines, faits et chiffres 2010-2011, 424 p., Ministère des solidarités et de la cohésion, Égalité entre les hommes et les femmes, chiffres-clé 2011, mars 2011, 121 p.

C'est pour cette raison que lors de son Assemblée Générale du 3 octobre dernier, l'ADGCF a décidé de travailler sur ce sujet majeur avec pour objectif la mise en place d'actions favorisant la parité dans nos territoires. En évitant l'écueil de la vision comptable que nous pouvons avoir des objectifs paritaires, notre ambition est de tendre vers des équipes de directions paritaires performantes et d'assurer l'égalité des agents en accompagnant tous les talents dans l'évolution de leur carrière.

Au moment où cette question réapparaît à travers la discussion du projet de loi sur la fonction publique, l'ADGCF entend se positionner en faveur de mesures étendues, opérationnelles et efficaces pour que le paritarisme ne soit plus relégué au second rang.

Pascal FORTOUL,
Président

Martine POIROT,
Présidente déléguée

Libérer les énergies et les talents

Parce que la façon de manager ne dépend pas du genre, l'ADGCF souhaite que les hommes et les femmes aient les mêmes chances dans leur vie professionnelle. L'innovation territoriale et managériale demande de réinventer l'approche et la mise en place de la parité dans nos territoires. C'est une grande responsabilité qui nous incombe dans l'évolution des mentalités et des mœurs dans les structures que nous gérons.

Dans cette démarche, nous avons sollicité l'appui de nos élus à travers leur association nationale pour porter ensemble ce sujet à haute valeur sociétale. Les directions générales des intercommunalités travaillent main dans la main avec leurs exécutifs locaux. Les élus communautaires sont décideurs, recruteurs et leur rôle est essentiel **pour que les équipes dirigeantes d'intercommunalités reflètent notre société.**

Leur implication et leur détermination sont fondamentales pour une prise de conscience collective car seulement 16% des maires sont des femmes.

Du côté des intercommunalités, nous sommes passés de 8,5% à 7,5% de femmes présidentes de communautés et les exécutifs intercommunaux qui comptaient au moins 40% de femmes sont passés de 8% à 4,5% après les mouvements de fusions/intégrations (recul également d'un point des DGS femmes en 2017 - rapport DGAFP).

Avec ce document, l'ADGCF souhaite aider les DGS et leurs élus à atteindre des résultats concrets et rapides sur ces questions d'égalité femmes-hommes ou hommes femmes que le gouvernement a déclaré « grande cause » du quinquennat.



Agir pour enfin atteindre la parité dans les directions d'intercommunalités

◆ Favoriser l'accès aux emplois dirigeants pour des CODIR plus paritaires

L'association va promouvoir la féminisation des top management des collectivités territoriales en informant nos collègues et les élus sur les dispositifs existants avec des outils d'information simples et la création et l'animation de viviers de talents.

◆ Lutter contre la discrimination à l'embauche en aidant les collectivités à mesurer et objectiver leurs éventuelles pratiques discriminatoires en créant des indicateurs de performance

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels veilleront également à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Relancer la grande campagne nationale #lescompetencesdabord ciblée sur la parité dans nos communes et intercommunalités.

◆ Donner accès à un congé de naissance pour tous

L'initiative de la ville de Cergy, résolument engagée pour l'égalité homme-femme est un modèle à suivre. Il faut s'inspirer des modèles européens les plus avancés : en Espagne, les congés paternité et maternité ont désormais une durée égale : ils

s'étendent sur seize semaines, soit 112 jours, "en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant, et sont rémunérés à 100%". En Suède, les deux parents disposent de 480 jours chacun tandis qu'en Islande ils bénéficient tous les deux de 90 jours.

◆ Supprimer les inégalités salariales

Il faut intégrer dans les règlements intérieurs des éléments d'action pour réduire les écarts de situation entre les femmes et les hommes notamment concernant les axes suivants : la rémunération, l'évolution de carrière, la santé au travail et le télétravail. Pour se faire, il faut développer des outils efficaces de dialogue social permettant la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique du 8 mars 2013.

◆ Coacher et accompagner les candidates

Notre association souhaite encourager les femmes en repérant les talents et en facilitant leur parcours avec la mise en place d'un accompagnement aux concours, la mise en réseau et le coaching personnalisé. Dans ce cadre, nous souhaitons créer un réseau national des femmes de la FPT.

◆ Mise en place de journées nationales et de stages de formation

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Les grandes étapes de la parité en politique

◆ Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution. Il est ajouté à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

◆ Loi du 6 juin 2000

Obligation de présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste, et instauration d'un système de retenue financière pour les partis politiques qui ne respectent pas la parité (2% d'écart maximum entre les deux sexes) des investitures lors des élections législatives.

◆ Révision constitutionnelle du 23 juillet 2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

◆ Loi du 27 janvier 2011

Instauration d'un objectif minimal à atteindre en 2017 de 40% d'un des deux sexes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées et de celles de plus de 500 salarié-e-s et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros.

◆ Loi du 12 mars 2012

Mise en place d'ici 2018, dans la fonction publique d'un seuil de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique ; une première étape de 20% est appliquée à partir de 2013 ; mise en place d'un seuil de 40% de représentation dans tous les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics administratifs, les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social.

◆ Loi du 17 mai 2013

Instauration du scrutin binominal – une femme et un homme – pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitant-e-s et plus, et la liste des candidat-e-s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance.

◆ Loi du 22 juillet 2013

Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

◆ Loi du 4 août 2014

Généralisation de la parité : le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale (fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.)

◆ Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

Cette circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

◆ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

L'accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Les employeurs publics devront élaborer un plan d'action Égalité professionnelle d'ici à fin 2020, comportant des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières. Le nouvel accord prévoit aussi la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle, l'extension du « dispositif de nominations équilibrées » pour l'encadrement ou encore la préservation des droits à avancement-promotion pendant les congés parentaux.



ASSOCIATION
DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX
DES COMMUNAUTÉS
DE FRANCE

22 rue Joubert - 75009 Paris
Tél. 01 55 04 89 00 - Fax 01 55 04 89 01

www.adgcf.fr