

Actes du séminaire

«Egalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique»



*Ira de Metz
26 janvier 2018*



Avant-propos

Parvenir à l'égalité femmes-hommes a été déclaré grande cause nationale par le Gouvernement. Afin d'atteindre l'objectif d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, la secrétaire d'Etat chargée de ce dossier, Marlène Schappia et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, Olivier Dussopt, préparent un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.

Afin de concrétiser les engagements du Gouvernement, l'institut régional d'administration de Metz a organisé le 26 janvier 2018, un séminaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ouverte aux 146 futurs cadres de l'Etat qui composent la promotion « Simone Veil », aux 6 auditeurs internationaux qui suivent la même scolarité, ainsi qu'aux fonctionnaires de la région Grand-Est dans le cadre de la formation continue, cette journée a permis d'analyser les freins actuels et d'identifier des leviers pour parvenir, le plus rapidement possible, à une égalité réelle.

Plusieurs interventions de cadrage ont ouvert la journée pour évoquer : les origines de cette grande cause nationale, les enjeux de la politique publique, l'état des lieux, le cadre juridique, les politiques RH et les pratiques innovantes dans la fonction publique. Le préfet de la Moselle a conclu la matinée en soulignant le devoir d'exemplarité des services de l'Etat en matière d'égalité femmes-hommes.

L'ensemble des participants ont pu échanger lors des ateliers organisés l'après-midi. Des représentants et représentantes d'associations, d'administrations et d'entreprises privées ont témoigné de leur expérience et animé les échanges.

Ce document, qui retranscrit les conclusions de chaque atelier, témoigne de la richesse des échanges à l'occasion de cette journée.

Nous souhaitons remercier l'ensemble des intervenants et des participants pour leur implication dans l'organisation et l'animation de cette journée. Nous remercions tout particulièrement les élèves de l'IRA qui ont retranscrit les échanges et débats qui ont eu lieu dans les différents ateliers, et qui ont permis de réaliser ces Actes. Tout ce travail a contribué la réussite de ce séminaire consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le directeur de l'IRA de Metz
Paul-Emmanuel Grimonprez

Liste des ateliers

Atelier 1 : la mobilisation des femmes suffira-t-elle ?

Animé par des représentantes d'associations de la sphère publique œuvrant pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

- Cécile Vincent, association « Femmes de l'intérieur », membre du conseil d'administration – Commandante de la compagnie de gendarmerie départementale de la Rochelle.
- Nelly Dequidt et Catherine Thuet, association française des femmes diplômées de l'université (AFFDU) - Lorraine

Atelier 2 : peut-on s'inspirer du secteur privé pour promouvoir l'égalité femmes-hommes ?

Animé par des représentantes d'associations ou de représentants d'entreprises du secteur privé œuvrant pour cette égalité.

- Jacqueline Schneider, association les Essentielles – BPALC
- Estelle Diasio, SNCF

Atelier 3 : les outils déployés par les administrations sont – ils efficaces ?

Animé par des représentantes d'administration ayant mis en place des actions pour promouvoir l'égalité professionnelle femmes – hommes et par des attachés-stagiaires de l'IRA.

- Catherine Raban, association AFFDU – Lorraine : **prévention du harcèlement fait aux femmes au sein des universités**
- Bernadette Geisler, chargée de mission droits des femmes et égalité de genre – ville et Euro métropole de Strasbourg : **plan d'actions d'une collectivité territoriale en termes de politique interne et politique externe**
- Mathilde Perronnet, Adeline Mengus, Isabelle Papaceit-Faure et Cécile-Marie Chevillot attachées-stagiaires de l'IRA : **label diversité-égalité**
- Clarisse Benhamou, Guillaume Poirier et Grichka Redjala, attachés-stagiaires de l'IRA : **outils d'évaluation**

Atelier 4 : Comment prévenir le harcèlement et les violences sexuelles faites aux femmes au travail et comment agir ?

Animé par Laëtitia Bernard, Association AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) et Marie-Laure Vautrin, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité

Atelier 5 : Quel est le rôle du cadre, quelle est sa responsabilité pour promouvoir l'égalité femmes-hommes ?

Atelier animé par Nouria Yahy-Boggio, directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité – SGARE Grand Est et Irène Dudz, AFFDU Lorraine

Atelier 1.....

La mobilisation des femmes suffira-t-elle ?

Animation :

Cécile Vincent, chef d'escadron

L'association «Femmes de l'intérieur»

L'atelier a débuté par la présentation, par Cécile Vincent, de l'association "Femmes de l'Intérieur". Cette association a été créée en septembre 2013 par une assemblée générale de 120 cadres du ministère de l'Intérieur. L'adhésion est réservée aux "femmes en responsabilité": préfètes, sous-préfètes, administratrices civiles, conseillères d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, attachées hors classe, officières supérieures de la gendarmerie et de la sécurité civile, commissaires de police, etc. L'association propose à ses quelques 300 membres un programme de mentorat et organise des conférences thématiques. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est un thème régulièrement abordé.

L'association "Femmes de l'Intérieur" appartient aux réseaux féminins de la fonction publique (qui comprennent notamment les associations "Femmes de la Justice", "Femmes et Diplomatie", "Cultur'Elles"). Début 2018, les réseaux féminins ministériels ont écrit une lettre ouverte au Président de la République. Ils demandent l'adoption de nouvelles mesures concernant notamment la nomination de femmes à des postes d'encadrement, les disparités salariales, la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Une implication des hommes nécessaire et indispensable

Le titre de l'atelier pose une question rhétorique. Comme l'a dit Cécile Vincent en préambule, si les femmes ont leur place à prendre au sens actif du terme, rien ne pourra se faire sans l'implication des hommes. Le féminisme est un combat pour l'égalité, qui concerne tout un chacun et qui exige ainsi la participation active des deux sexes. Une fois ce constat établi, il convient de s'interroger sur les leviers d'action. Cette question n'a pas été réellement abordée lors de cet atelier. En effet, si les participants masculins étaient conscients de la nécessité de leur implication, ils semblaient éprouver des difficultés à discuter d'actions concrètes.

Au vu de l'actualité, le débat a rapidement dérivé sur le harcèlement sexuel, et notamment le harcèlement de rue. A été abordée la question de l'insécurité sur la voie publique, qui ne concerne pas exclusivement les femmes. L'intervenante a souligné la tendance de certains hommes à "personnaliser" les témoignages de femmes, en faisant systématiquement le lien avec leur expérience propre. Cela conduit bien souvent à relativiser l'importance des témoignages et la gravité des faits subis. Un premier pas consiste donc à être à l'écoute et à se mettre à la place de l'autre.

..... atelier 1

La mobilisation des femmes suffira-t-elle ?

Animation :

Catherine Thuet et Nelly Dequidt qui représentent l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités de Lorraine (AFFDU)

L'Association Française des Femmes Diplômées des Universités

L'AFFDU a été créée en 1920 et Marie Curie a été l'une de ses premiers membres. La valeur essentielle de cette association est de porter au plus haut l'ambition des femmes. Son but est d'encourager l'éducation des filles pour qu'elles puissent accéder à tous les métiers, tous les niveaux, occuper des postes à responsabilité et développer l'esprit d'entreprendre.

Sensibiliser pendant la scolarité

Le constat est posé que les filles réussissent mieux à l'école mais qu'au niveau professionnel ce sont majoritairement les hommes qui deviennent des cadres.

Pour faire évoluer les choses, l'AFFDU réalise diverses actions en Lorraine. Elle intervient dans les écoles élémentaires, les collèges, les lycées et les facultés sur des thématiques « parcours des femmes ». Ces actions se déroulent sous forme de speed dating, afin de casser les stéréotypes auprès des enfants et adolescents. Des femmes ayant des parcours professionnels atypiques se présentent devant les groupes d'élèves et font deviner leurs métiers. Cette action met en avant la mixité professionnelle.

Encourager la création d'entreprise par les femmes

L'AFFDU attribue un prix « créatrices d'entreprises » dont le but est de primer des femmes qui ont créé leur entreprise (jeunes créatrices de moins de trois ans), avec le concours de partenaires financiers. Cette action permet de valoriser leurs ambitions en mettant en lumière leur esprit entrepreneurial devant les médias, la presse. L'AFFDU Lorraine participe également au réseau « Entreprendre pour apprendre » et contribue au développement de l'entrepreneuriat dans les mini-entreprises.

Les «Olympes de la parole»

Organisé en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale, le concours les «Olympes de la parole» permet de combattre les fausses idées, transformer le regard des collégiens et des lycéens sur cette idée que les femmes ne pourraient pas faire tel ou tel métier.

Bourses de l'enseignement supérieur

L'AFFDU verse des bourses pour les doctorantes de l'Université de Lorraine dans les filières dites des « sciences dures » afin de valoriser les femmes dans ce type de cursus où elles sont minoritaires.

..... atelier 1

Débats pendant l'atelier

L'importance des réseaux féminins

Les femmes doivent mobiliser leurs réseaux associatifs et professionnels, tant dans la sphère privée que professionnelle, pour être entendues et s'emparer de cette volonté gouvernementale. Nous avons tous un rôle à jouer dans ce domaine afin de faire changer les habitudes pour que les femmes puissent atteindre des postes hiérarchiquement élevés.

Quelle mobilisation ?

Les membres de l'atelier ont conclu que la seule mobilisation des femmes ne suffira pas et que ce combat doit s'étendre et se poursuivre :

- auprès des enfants avec les parents et l'école,
- tout au long de la vie en luttant contre les stéréotypes,
- sur les réseaux sociaux.

Ce combat doit être mené sans relâche, à tout moment, par toutes et tous avec vigilance, afin d'atteindre l'égalité réelle. Le rôle du citoyen est majeur, il ne doit pas être spectateur, mais bien en action afin l'égalité réelle puisse se concrétiser dans toute la société.

Atelier 2.....

Peut-on s'inspirer du secteur privé pour promouvoir l'égalité femme-homme ?

Animation :

Jacqueline Schneider, association les Essentielles – BPALC,
Estelle Diasio, SNCF

L'atelier a permis de questionner les participants sur la possibilité de transposer les bonnes pratiques à l'oeuvre dans le secteur privé aux administrations de la fonction publique.

Aujourd'hui, les femmes évoluent dans des secteurs professionnels privés de plus en plus compétitifs qui sont traditionnellement encadrés par des hommes. Entre performance, objectifs et résultats à atteindre, les femmes doivent s'imposer dans l'entreprise tout en conciliant dans le même temps leur vie familiale. Cette réalité concerne l'ensemble des salariés aussi bien homme que femme et se voit modifiée par les attentes et les pratiques des nouvelles générations en terme de conciliation entre vie personnelle et monde de l'emploi.

Aussi, comment bien utiliser les bonnes pratiques du monde de l'entreprise privé pour faire évoluer les modèles à l'oeuvre au sein des administrations de la fonction publique ?

Des exemples significatifs à l'oeuvre dans le secteur privé

Alors que le secteur bancaire est un milieu fortement féminisé (70 % des candidatures sont envoyées par des femmes), l'évolution dans la hiérarchie de l'entreprise est elle, le plus souvent réservée aux hommes. Au niveau de la Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne-Ardennes, si l'encadrement de proximité est encore mixte, les postes à responsabilité ne sont occupés que par seulement 14% de femmes.

De la même manière, près de 80 % des temps partiels (essentiellement suite à un congé maternité) sont pris par des femmes. A compétences égales, ces différences entraînent une inégalité forte entre femmes et hommes et interrogent sur la place de la femme dans l'entreprise. Depuis 10 ans, cette banque a engagé une réflexion pour faire avancer la mixité notamment au niveau des postes de direction. Au travers de sa politique de responsabilité sociale, cette entreprise a proposé des formations adaptées à ses femmes cadres afin qu'elles puissent dépasser les difficultés vécues au quotidien, changer des habitudes qui n'ont pas lieu d'être tout en insufflant une prise de conscience au niveau de l'ensemble des salariés.

La SNCF est, a contrario du secteur bancaire, un milieu professionnel historiquement masculin. Les femmes salariés de cette entreprise et notamment dans les milieux techniques doivent appréhender les codes de langage des hommes et dépasser des clichés sexistes, volontaires ou non. Si la mixité au sein de cette grande entreprise a évolué ces dernières années, la parité

..... atelier 2

entre les hommes et les femmes reste encore à améliorer. Tout en s'adaptant aux enjeux de performance et aux changements socio-économique à l'oeuvre, le réseau "SNCF au féminin", regroupant 6500 membres, est une initiative développée par des salariées femmes, soutenue par la hiérarchie, qui a pour objet d'améliorer la représentativité des femmes dans l'entreprise ainsi que la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés. Cette démarche, adaptée aux attentes des nouvelles générations (femmes comme hommes) s'organise autour d'ambassadrices, de groupes d'expertise ou encore de "Girls Days" pour penser le monde du travail d'aujourd'hui et de demain.

Constituer des réseaux de femmes managers chargées de développer des actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

La proportion des femmes dans les postes d'encadrement est encore trop souvent faible et ces dernières doivent parfois faire face à des remarques sexistes et à une représentation du "pouvoir" dans l'entreprise historiquement emprunte d'une culture patriarcal. Pour changer les mentalités et inverser la tendance actuelle, les femmes s'organisent au travers de réseaux solidaires de proximité dédiés à cette problématique. Tout en travaillant en compagnie des hommes à faire évoluer les codes de l'entreprise, ces réseaux participent à améliorer l'égalité femme-homme et contribuent à améliorer les conditions de vie au travail.

Outre le partage d'expérience, l'écoute et le partage, ces réseaux permettent également d'alimenter un vivier de talents féminins qui, à compétences égales, peut être proposé à la hiérarchie pour améliorer la parité lors de l'attribution des postes d'encadrement supérieur. Ne se substituant pas à une politique de quota, cette étape transitoire est certainement nécessaire pour amener à un changement des manières de concevoir l'encadrement et la place des femmes dans l'organisation du travail. Au service de la mixité pour de nombreuses femmes, parfois lassées des injustices vécues, ces réseaux peuvent également voir leurs initiatives et leurs actions récompenser par l'obtention du label "Egalité".

Concilier les exigences du monde du travail et de la vie personnelle pour l'ensemble des agents

Le monde de l'entreprise et de la fonction publique sont également confrontés à une réalité compétitive de plus en plus marquée. La culture des objectifs à atteindre, de la performance et des résultats entraînent une augmentation des risques psycho-sociaux (stress, burn-out) et amène à s'interroger sur le sens du travail. A l'instar du secteur privé, il apparaît ainsi opportun de continuer à valoriser et promouvoir les actions en faveur d'une égalité professionnelle femmes-hommes dans les administrations publiques.

A ce titre, de nombreuses entreprises privées et administrations publiques proposent déjà des solutions de garde pour les enfants comme les crèches inter-administrations. Ces services sont très souvent appréciés par les agents, parents d'enfants en bas âges. La mise en place d'autres solutions, adaptées aux enjeux socio-économiques pour décharger les agents de certaines

..... atelier 2

tâches domestiques pourraient inspirer certaines administrations publiques. A titre d'exemple, la SNCF propose un service de conciergerie pour du repassage, ouvert à l'ensemble des agents. Cette initiative décharge femmes et hommes d'un travail récurrent et participe à l'économie locale par l'emploi de salariés en difficultés.

Prôner l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour la prise de temps partiel après la naissance d'un enfant

Sujet de société par excellence, la prise du congé parentalité n'est plus aujourd'hui uniquement un sujet concernant les femmes. A contrario des schémas classiques traditionnellement observés, les nouvelles générations de femmes et d'hommes au contact du monde du travail à l'ère numérique sont également dans l'attente de changement sur cette question. L'actualité gouvernementale sur cette problématique comme la création des délégués aux droits des femmes et à l'égalité) ou encore les questions sociétales sur l'obligation d'étendre ou non la prise du congé paternel à l'ensemble des hommes sont des exemples qui font aujourd'hui sens.

Alors que l'arrivée du premier enfant et de l'avancée dans la carrière sont de plus en plus concomitants, les retours exprimés dans cet atelier laissent à penser que les entreprises privées changent progressivement leur manière de vivre le travail. A titre d'exemple, lors de l'arrivée de leur premier enfant, les agents se voient plus régulièrement proposés une adaptation de leurs temps de travail (temps partiel, télé-travail). Ces nouvelles façons d'envisager le travail doivent toutefois être renforcées par une communication et des formations à destination des responsables managers. Ces acteurs doivent être sensibilisés de manière continue à ces nouvelles pratiques. Le positionnement sur ces questions des managers actuels et futurs de la fonction publique impacteront le développement ou non d'une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

..... atelier 2

«SNCF au féminin» : un réseau créé pour favoriser la mixité au sein de la SNCF

Genèse du réseau « SNCF au féminin »

« SCNF au féminin » a été créé en 2012. La SNCF comptait alors 20% de femmes parmi les cadres. L'initiative revient à une femme cadre de l'entreprise qui s'est aperçu que « réseauter comme les hommes » lui était impossible. Les hommes développent leur réseau autour d'un verre ou café le soir, une fois la journée de travail terminée. Selon Madame Diasio, le soir constitue un espace-temps où de nombreuses interactions cruciales pour l'avancée des projets et des carrières personnelles ont lieu. Les femmes peuvent plus difficilement bénéficier de ces temps informels, dans la mesure où elles sont d'une part plus souvent contraintes par des charges familiales, et d'autre part car elles représentent un faible pourcentage de la population des cadres et sont davantage dispersées entre les différents services. Il leur est plus difficile de se réunir une fois leur journée de travail achevée.

SNCF au féminin : un réseau a-hiérarchique pour les femmes

« SNCF au féminin » est un réseau à destination des femmes cadres de la SNCF. Il compte 6500 membres, dont 13% d'hommes. Cependant l'équipe du réseau réfléchit à transformer son nom à l'horizon 2019 car il a été identifié comme un frein à la participation tant des hommes que des femmes ; l'étiquette féministe dérange. De plus, il s'agit d'un réseau a-hiérarchique : les représentants du réseau (les « ambassadeurs ») s'entretiennent fréquemment avec les directeurs généraux et managers sur les actions en faveur de la mixité menées au sein de l'entreprise.

Deux éléments clés ont permis au réseau d'exercer une véritable influence : l'appui de la hiérarchie accordé à la création du réseau et à ses initiatives, et l'écriture d'un manifeste sur la mixité dans l'entreprise.

Le manifeste a permis de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs : les directeurs s'en sont saisis pour susciter l'engagement de chaque échelon dans la démarche, en imposant un objectif de résultat et le suivi de ces résultats.

Les positions défendues par « SCNF au féminin »

Le réseau a été créé dans le but de promouvoir la mixité au sein de la SNCF et de permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer dans l'entreprise en dehors des carrières stéréotypées « de femme » et « d'homme ». Mme Diasio évoque des études démontrant que la mixité accroît les performances des équipes et permet de s'adapter plus facilement et rapidement aux changements. Les valeurs du réseau sont la bienveillance, la confiance, la solidarité et l'audace. Leur mot phare « oser ! » est un appel à l'audace et l'ambition : il n'y a pas de frein aux carrières autres que ceux que l'on s'impose, il faut se donner les moyens d'atteindre les objectifs que l'on s'est fixés.

L'espoir porté par le réseau est en tout cas de dépasser des freins qui, notamment pour les femmes, existent de longue date. Il s'agit avant tout de gérer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Être une femme, jeune, cadre supérieure, carriériste ne va toujours pas de soi en 2018. Madame Diasio explique que c'est son mari qui prend en charge l'école et les activités

..... atelier 2

extra-scolaires de leur enfant. C'est un choix de vie, décidé par le couple, qu'elle est contrainte de justifier face aux critiques. De plus, Mme Diasio souligne combien de type de choix à un fort impact sur le déroulé de la carrière d'un individu : que ce soit un homme ou une femme qui accepte de prendre du temps pour s'occuper de sa famille, ce choix aura des conséquences sur le parcours professionnel.

« SNCF au féminin » : une organisation décentralisée qui produit des résultats

Structuration du réseau « SNCF au féminin » : des groupes déconcentrés d'experts qui évaluent des besoins et proposent des solutions concrètes

Le réseau est coordonné par un service rattaché au pôle ressources humaines de la direction. Il est composé d'une présidente, assistée de deux adjoints, tout trois à temps plein. Le réseau repose également sur 30 ambassades, présidé par une ambassadrice bénévole. Elles sont réparties par métiers de la SNCF et par région, de façon à favoriser la transversalité et l'émergence de points de vue variés. S'agissant du sexisme ordinaire par exemple, la culture diffère en fonction des métiers. Des plaisanteries grivoises seront plus tolérées dans certains métiers et jugées choquantes dans d'autres. L'important est de questionner les pratiques habituelles en restant à l'écoute de tous et en comparant les usages.

Les projets du réseau sont réalisés par des équipes d'experts, réunies pour traiter une question posée par un « sponsor ». Les sponsors sont les directeurs d'activité ou d'établissement de la SNCF. Ils fournissent les moyens de mener leur mission aux experts. Mme Diasio regrette que, de façon générale, les moyens attribués au réseau soient insuffisants (en temps, en effectif, en budget...). Les sponsors sont chargés de diffuser un appel à volontaires dans leurs services et ainsi recruter des experts.

Les équipes comprennent ainsi autant des membres du réseau « SNCF au féminin » que d'autres agents de l'entreprise non régulièrement impliqués dans le réseau. Ils sont réunis pour une période allant de 6 mois à un an et effectuent leurs missions sur leur temps personnel. Les membres de l'équipe d'experts proviennent de toutes les régions, ce qui incite à développer des méthodes de travail innovantes. Ils utilisent notamment des outils de travail collaboratif tels que Skype ou Yammer. La forme n'a ainsi que peu d'importance dans le travail produit, ce qui est recherché est le résultat, la réponse à la question posée initialement.

Les sponsors sont alors libres de décider s'ils souhaitent ou non mettre en place la solution proposée. Les causes de l'absentéisme dans un service donné a constitué une question effectivement remise à une équipe d'experts. Il s'est avéré que cet absentéisme était dû à la difficulté de nombreux agents à gérer leurs impératifs personnels en dehors des heures de travail. La solution proposé a été la création d'une conciergerie chargée de prendre les rendez-vous administratifs à la place des agents, de gérer l'envoi de leur courrier ou encore de prendre en

..... atelier 2

charge le linge à porter au pressing. C'est une solution qui a réellement été mise en oeuvre dans certains services de la SNCF.

Résultats et avancées permis par le réseau « SNCF au féminin »

Si dans certains secteurs, une augmentation de 20% des effectifs féminins a pu être observée (exemple des essayeurs, soient les agents qui testent le matériel avant sa mise en circulation), pour le moment l'effet du réseau sur les embauches et le parcours des femmes au sein de l'entreprise n'est pas prouvé. Cependant de nombreuses avancées et actions ont déjà été mises en oeuvre et permettent de tendre vers davantage de mixité et de questionner les modes de fonctionnement actuels.

La démarche portée par « SNCF au féminin » a permis de questionner les méthodes classiques et d'améliorer la qualité de vie au travail de tous. Par exemple, le fait de porter à la force des bras des traverses très lourdes n'a jamais été une pratique remise en question avant l'arrivée de femmes sur les chantiers. Partant d'un préjugé établissant que les femmes n'étaient pas capables de les soulever, le travail a été adapté pour rendre ces postes accessibles à tous et à toutes. Les hommes ont alors eu l'opportunité de souligner que la tâche n'était pas plus aisée pour eux et ont pu également pleinement bénéficier des nouvelles méthodes de travail adoptées.

De la même façon, le réseau a demandé des tailles et coupes femme pour adapter les vêtements techniques à la morphologie féminine. Les vêtements homme n'étaient pas aux normes de sécurité car les pantalons trop larges pouvaient se coincer facilement et provoquer des chutes. Il est intéressant de souligner que le réseau a dû souligner que la question de l'apparence et la volonté de plaire n'entraient pas en considération dans cette demande.

Enfin, le réseau « SNCF au féminin » s'est mobilisé pour repenser les modes de travail, afin de permettre davantage de modularité et rendre l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle plus aisée. Le numérique et le télétravail occupent une place importante en la matière, avec l'adoption de nouveaux outils de travail collaboratif tels que Sharepoint et Yammer, ou la création de « bureaux de passage » dans certaines villes, locaux mis à disposition des agents lors de leurs missions ponctuelles hors de leur lieu habituel de travail. Des crèches sur les lieux de travail ont été ouvertes. Elles sont considérées comme un vecteur de performance.

Outre ces actions en interne, le réseau « SNCF au féminin » souhaite également étendre son influence en dehors de l'entreprise. Si peu de femmes travaillent à la SNCF, c'est également car leurs choix d'orientation et de formation les y destinent moins. C'est pourquoi le réseau « SNCF au féminin » encourage des agents femmes à témoigner de leur expérience auprès des jeunes et de leurs parents, afin d'encourager les filles à s'orienter vers les filières techniques et scientifiques, telles que les écoles d'ingénieurs, et rompre avec les stéréotypes et les mauvaises représentations transmises (méconnaissance des métiers source de peur et de réticence, surprotection des enfants).

..... atelier 2

Le réseau travaille de pair avec d'autres organisations analogues, telles que « elles bougent » qui comprend des ingénieures et techniciennes d'autres entreprises. Le réseau participe ainsi au « Girls day », journée portes-ouvertes des entreprises qui accueillent alors des jeunes filles pour leur faire découvrir leur métier. Enfin le réseau constate que certains modes de recrutement sont plus favorables à l'entrée des femmes dans des corps de métier donnés. Le recours aux cabinets de recrutement permet de cibler des profils particuliers et ainsi d'augmenter le nombre d'embauches de femmes.

Atelier 3

Les outils de l'administration sont-ils efficaces ?

Sous-atelier «Prévention du harcèlement fait aux femmes au sein des universités»

Animation :

Catherine Raban, ingénieure d'étude au laboratoire de sciences sociales de l'université de Lorraine, association AFFDU – Lorraine

L'AFFDU est une association reconnue d'utilité publique, ses membres sont convaincues que l'éducation des filles est à la fois un facteur de paix et de la promotion des femmes. Cette association encourage les études longues (doctorat) en offrant annuellement plusieurs bourses d'études aux femmes.

Quelle situation dans les universités en France ?

Catherine Raban nous interroge sur l'université, ce monde de savoir et de transmission du savoir est-il exempt de violence ? On pourrait croire que oui, mais la réalité est bien plus complexe. Elle souligne le caractère asymétrique des relations au sein des universités. En effet, il est possible de parler d'une forme de domination masculine dans certains rapports et relations de travail.

A ce jour, il n'existe qu'un nombre très limité d'enquêtes sur ce sujet et il est difficile de savoir si cela est par méconnaissance, désintérêt ou déni. Il semble régner au sein des universités françaises une sorte de loi du silence sur les violences qui y existent. Ce manque d'étude sur ce sujet, de données chiffrées sur le harcèlement commis dans les universités, conduit à la persévérance des stéréotypes et d'inversement de la responsabilité. L'occultation volontaire de ce sujet amène inévitablement à minimiser les propos tenus et banalise les violences.

Aujourd'hui à l'université de Lorraine, une femme victime de violence peut se rendre au service universitaire de médecine préventive (SUMPS). Selon les cas, ce service oriente les victimes vers le commissariat pour un dépôt de plainte, un hôpital pour des consultations avec un médecin légiste ou vers le bureau d'aide psychologique pour les étudiants. Les victimes peuvent également se tourner vers le service social du CROUS tandis que la médecine du travail pourra être saisie par les personnels.

Les victimes ne peuvent pas saisir elles-mêmes les commissions disciplinaires. Seul le président de l'université dispose de ce pouvoir. Toutefois, la composition de ces commissions pose question. En effet, quand l'auteur de violences à caractère sexuel est un enseignant, la section disciplinaire ne peut être composée que de personnel appartenant au même corps et ayant le même grade que le mis en cause. Il se pose là une vraie question sur la neutralité de la commission, est-elle juge et partie ?

Une fois que la commission a rendu une décision, seul l'accusé peut se pourvoir en appel auprès de la Commission Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER). En appel, la sanction décidée en première instance ne peut être que d'égale importance ou diminuée, mais jamais augmentée. Ainsi, dans la quasi-totalité des cas, les commissions ne sont pas saisies par le président de l'université et les victimes peuvent alors se tourner vers le défenseur des droits.

..... atelier 3

Un autre recours existe au sein des universités : la mission égalité femmes-hommes, qui peut également être une assistance dans l'écoute et l'accompagnement des victimes. Cette mission est aujourd'hui obligatoire dans les universités publiques depuis la loi n°2013-660 relative à l'enseignement supérieur et la recherche.

Un comparatif avec l'université Laval à Québec

Ces efforts doivent être poursuivis, il existe des exemples de réussite dans la lutte contre les violences et le harcèlement faits aux femmes dans les universités, notamment au Québec où Catherine Raban s'est rendue pendant deux années pour y étudier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Dans cette région du Canada, l'égalité homme-femme est un enjeu sociétal important. Hélène David, ministre de la condition féminine et ministre de l'enseignement supérieur développe une stratégie pour faire du Québec un chef de file dans ce domaine. Des moyens financiers importants sont alloués à ce projet.

A l'université Laval à Québec, l'accent est principalement mis sur la prévention. Ainsi, trois temps de préventions sont réalisés sur l'année :

- sur le cyber-harcèlement ;
- sur les violences faites aux femmes ;
- sur les violences à caractère sexuels faites aux femmes.

La campagne de prévention intitulée « sans oui, c'est non », lancée dans seize universités québécoises, et qui est soutenue par le ministère précédemment cité, est le fruit de la collaboration entre l'Université de Montréal, son Bureau d'intervention en matière de harcèlement et la Fédération des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Pendant toute la durée de cette campagne, des conférences de sensibilisation sont organisées. L'université Laval continue à faire vivre intensément cette campagne : formations de témoins actifs ; des bénévoles tiennent des stands où sont mis à disposition des supports à caractère promotionnel, sensibilisation des étudiants et étudiantes.

Dans les établissements de nuit, un code de détresse a été instauré. Ainsi, toutes victimes d'agression peuvent se rendre au bar et commander un cocktail « l'Angelo » ayant une signification cachée :

- un Angélo sans glace : « conduisez-moi en lieu sûr » ;
- un Angélo avec glace : « conduisez-moi en lieu sûr et appelez un taxi » ;
- un Angélo avec lime : « j'ai été victime d'une agression ou peut-être intoxiquée, appelez la police »

Ces campagnes sont particulièrement efficaces, notamment parce qu'elles ont lieu en dehors de l'université. Les étudiants privilégient par ailleurs l'entre-aide entre étudiants.

Ainsi nous avons vu que la prévention pour le harcèlement et les violences sexuelles existent, mais les outils sont trop peu déployés en France. Il est nécessaire de sensibiliser les présidents d'université pour les impliquer pleinement dans ce domaine. Ils doivent prendre pleinement conscience de leur responsabilités même s'il est difficile d'assumer une situation dans laquelle ils ne sont pas initialement impliqués dans un environnement très politisé.

..... atelier 3

Les outils de l'administration sont-ils efficaces ?

Sous-atelier « Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Animation :

Mathilde Perronnet, Adeline Mengus, Isabelle Papaceit-Faure et Cécile-Marie Chevillot attachées-stagiaires de l'IRA

Le label égalité professionnelle et le label diversité

Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été créé en 2004 dans le but de promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle. Il est à distinguer du label diversité qui a été créé par la suite, en 2008. Ce dernier valorise les engagements de prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans la gestion des ressources humaines.

Ces deux labels sont liés depuis 2015 par un cahier des charges commun. Le dossier de labellisation est instruit par l'AFNOR Certification qui apprécie la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif est double : évaluer le processus de ressources humaines et faire connaître les bonnes pratiques de recrutement valorisant l'égalité.

Suite au dépôt d'un dossier de candidature, un audit est réalisé au sein du zonage de labellisation afin de constater les efforts effectués en matière de recrutement et de ressources humaines. Une fois le label attribué, celui-ci n'est valable que pour 4 ans.

Le ministère de la culture a obtenu le double label en novembre 2016 pour l'administration centrale, cinq DRAC et deux services à compétence nationale. De plus vingt établissements publics sont en cours d'audit. Afin d'accompagner ce déploiement progressif de la politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un chargé de mission double label a été institué au sein du ministère.

Le ministère de l'intérieur s'inscrit également dans une démarche de labellisation aussi bien pour l'administration centrale, déconcentrée que pour l'intégralité des établissements publics dépendant du ministère.

Plusieurs outils ont été institués par l'administration centrale tels que :

- la mise en place d'un plan de formation (1/2 à 1 journée obligatoire pour tous les agents)
- des outils de communication
- la mise en place d'une cellule d'écoute.

Le processus est basé sur un autodiagnostic des pratiques de la structure en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Cet autodiagnostic est conduit par les services RH. Deux problèmes peuvent être soulevés : le manque d'indicateurs déterminés et la fiabilité de la remontée d'information.

..... atelier 3

Le réseau national de référents diversité permet un échange des bonnes pratiques. Ces référents peuvent être soit volontaires, soit désignés. Ce rôle s'ajoute à leurs fonctions habituelles.

Deux limites à la mise en œuvre des labels égalité professionnelle et diversité peuvent être soulevées :

- l'absence d'évaluation
- un renforcement de la bureaucratie en raison de la nécessité de mettre en place des procédures et des outils pour évaluer les ressources humaines.

Exemples d'outils RH en faveur de l'égalité : des fiches de poste non discriminantes et des grilles d'entretien préétablies

La révision des fiches de poste par les ministères sociaux (ministère des solidarités et de santé, ministère du travail et ministère des sports) a pour but de supprimer la présence d'éléments discriminatoires et de diminuer l'autocensure. Ces ministères sont titulaires du label diversité depuis 4 ans. Ils candidatent cette année pour le renouvellement de ce label et l'obtention du label égalité. Leur démarche vise à supprimer les freins à la mobilité, le recrutement et l'affectation sur un poste en raison d'éléments discriminatoires présents sur la fiche de poste.

Les nouvelles fiches de poste réalisées précisent en préambule que les ministères s'engagent à la diversité et que les recrutements se basent uniquement sur l'adéquation du profil du candidat avec le poste proposé. De plus, même s'il y a eu un abandon de l'écriture inclusive, les fiches de poste doivent être rédigées dans les deux genres. En effet il avait été constaté, par exemple, qu'une fiche de poste d'assistance de direction était rédigée uniquement au féminin.

Afin d'éviter l'impact de critère pouvant provoquer l'autocensure, la fiche de poste doit être la moins subjective possible. Ainsi il sera par exemple préférable d'inscrire « importante charge de travail pendant les CAP » plutôt que « grande disponibilité exigée ». Cette seconde appellation peut susciter de l'autocensure pour les parents ayant une charge familiale importante ou les personnes ayant des problèmes de santé.

Le ministère de la culture a mis en place une grille d'entretien permettant de déterminer de manière neutre les compétences essentielles à l'exercice d'une fonction. L'objectivité de la candidature permet de limiter le phénomène d'autocensure. En effet, 80 % des femmes attendent d'avoir 100% des compétences demandées avant de postuler à un poste (contre 60% des hommes). Un important travail pédagogique est nécessaire auprès des services qui remplissent les fiches de postes pour éviter ces phénomènes discriminatoires.

..... atelier 3

Les outils de l'administration sont-ils efficaces ?

Sous-atelier «Outils d'évaluation dans les services déconcentrés»

Animation :

Clarisse Benhamou, Guillaume Poirier et Grichka Redjala, attachés-stagiaires de l'IRA

Trois lois promulguées pour réduire les inégalités homme-femme dans l'entreprise

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » qui a pour objectif de consolider les droits des femmes et en garantir l'effectivité lorsqu'elle n'est pas acquise, d'ouvrir de nouvelles perspectives à l'égalité et de créer les conditions d'expérimentation utiles pour faire avancer l'égalité.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 (dite loi REBSAMEN) relative au dialogue social et à l'emploi qui pose l'exigence d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise .

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui vise en partie à renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples d'outils mis en place dans les DIRECCTE et DDCS

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi ont des missions de contrôle des entreprises. Le respect de l'égalité homme-femme fait partie de ces points de contrôle, et notamment l'égalité salariale. Toutefois, les accords pris sans les entreprises sur l'égalité homme-femme (négociés tous les 4 ans, ou tous les ans en cas de désaccord) ne sont pas analysés par les DIRECCTE. Par ailleurs, les outils de contrôle de ce domaine sont perfectibles voire inexistant, mais des progrès sont à souligner. Guillaume Poirier a par exemple été missionné durant son stage par une DIRECCTE pour travailler à l'élaboration de l'un de ces outils.

Concernant la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS), elle s'est notamment interrogée sur comment intégrer l'égalité homme-femme dans un projet pédagogique. Une charte de qualité a ainsi été cosignée par la DDCS, la caisse d'allocations familiales, et l'association familles rurales. Elle vise à déconstruire les idées reçues par le dialogue, sans s'appuyer sur un texte de loi.

..... atelier 3

Quels outils mettre en place ?

Durant cet atelier les thèmes suivants ont été abordés :

- comment impliquer pleinement l'équipe d'animation dans l'égalité homme-femme ?
- comment aménager les espaces ?
- quelle est la représentation de la femme dans les arts ?

Des outils de lutte contre l'inégalité homme-femme existent, ces outils sont coercitifs (loi luttant contre les discriminations indirectes introduite dans le code du travail) mais aussi incitatifs (charte sur le temps de travail et le congé paternité).

Toutefois, ces outils ne sont pas efficaces auprès des enfants . Il s'avère qu'il est aujourd'hui nécessaire de déconstruire les idées reçues, notamment à l'aide d'outils pédagogiques (lecture..). Pourtant au sein même des structures des inégalités perdurent, par exemple il est mal vu qu'un animateur homme soit dans la même pièce que les enfants qui font la sieste, alors que cela ne pose pas de problème pour un animateur femme. Ainsi, l'égalité doit se construire dans les deux sens.

Pour revenir à l'outil pédagogique de la lecture, s'il est utile d'inculquer l'idée d'égalité aux enfants, il est essentiel que les enseignants tiennent le même discours et véhiculent le même concept.

Des actions à destination des enfants sont mises en place dans les projets éducatifs territoriaux (PEDT, dont 92 % des communes sont dotées). Certaines de ces actions visent à favoriser la mixité fille-garçon.

Quelle évaluation pour les outils ?

La question de savoir comment évaluer ces actions a été posée. Il existe certes des indicateurs quantitatifs (X garçons ont participé à l'atelier danse, X filles à l'atelier foot..) mais les indicateurs qualitatifs ne peuvent être mesurés que via l'observation de l'évolution du comportement des enfants. Cette évaluation ne peut se faire que sur du long terme, 5, 10 voire 20 ans (combien de filles auront embrassées une carrière d'ingénieur ? Combien de garçons se seront dirigés vers des métiers dits « pour fille » tels que sage-femme?).

Il existe ainsi peu d'outils pour évaluer les actions engagées, et les acteurs sont également contraints à l'auto-évaluation. L'objectif aujourd'hui serait donc d'accompagner les acteurs avec bienveillance tout en étant évaluateur et contrôleur.

Atelier 4.....

Comment prévenir le harcèlement et les violences sexuelles faites aux femmes au travail et comment agir ?

Animation :

Laëtitia Bernard, juriste à l'AVFT

Marie-Laure Vautrin, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité – DDCS 57

Présentation de l'AVFT

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), créée en 1985, intervient auprès de centaines de femmes (et de quelques hommes) travaillant dans le secteur privé et public victimes de violences sexuelles et les accompagne si elles veulent engager une procédure pénale, à l'encontre de leur employeur devant le conseil des prud'hommes ou devant le tribunal administratif. C'est une association composée de 5 juristes et la seule compétente sur tout le territoire français.

L'AVFT a trois missions principales :

- Accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires
 - Sensibiliser et prévenir les violences sexuelles faites aux femmes par la formation
 - Participer à la réflexion sur la législation relative aux violences faites aux femmes
- Concernant les victimes de harcèlement moral, l'AVFT ne les accompagne pas mais les oriente vers les associations compétentes.

Le législateur condamne toutes les formes de harcèlement et confirme l'obligation de l'employeur de protéger ses travailleurs contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Harcèlement sexuel et harcèlement moral dans le Code pénal

L'évolution récente de la législation sur les violences sexuelles faites aux femmes concerne surtout le harcèlement sexuel.

Harcèlement sexuel

Jusqu'au 4 mai 2012, le harcèlement sexuel était défini dans le code pénal à l'article 222-33 comme "*Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende*".

Par un arrêt du 29 février 2012, la Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par G. Ducray (avocat de formation, secrétaire d'Etat au tourisme sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, conseiller municipal de Villefrance-sur-Saône. Il a été condamné, en 2011, par la cour d'appel de Lyon à trois mois d'emprisonnement avec sursis, 5 000 euros d'amende et deux ans d'inéligibilité pour harcèlement sexuel sur trois de ses subordonnées) portant sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 222-33 du Code pénal réprimant le harcèlement sexuel.

..... atelier 4

Dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel a déclaré cet article du Code pénal contraire à la Constitution car une loi se doit d'être claire, précise afin que les juges puissent l'appliquer strictement, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a rétabli le délit de harcèlement sexuel sur la base d'une nouvelle définition identique dans le code pénal, le code du travail et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 6 août 2012 donne donc une nouvelle définition du harcèlement sexuel en deux parties :

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

La circulaire du 7 août 2012 de la garde des Sceaux relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale, précise et commente les modifications de droit pénal et de procédure pénale résultant de la nouvelle loi et définit les orientations générales de politique pénale que les magistrats du parquet devront mettre en œuvre dans l'application des nouvelles dispositions .

Par ailleurs, la circulaire du 4 mars 2014 de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

..... atelier 4

Harcèlement moral

Le Code pénal donne la définition du harcèlement moral, en son article 222-33-2. Le harcèlement moral est défini donc comme :

« le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. »

A la faveur de la nouvelle loi redéfinissant le harcèlement sexuel, les pénalités du harcèlement sexuel et du harcèlement moral ont été harmonisées et portées à 2 ans et 30000 euros d'amende.

Harcèlement sexuel et harcèlement moral dans la fonction publique

Avant la loi du 6 août 2012, le harcèlement sexuel était défini différemment dans le code pénal et dans le statut général des fonctionnaires du 13 juillet 1983. Désormais les définitions sont identiques. Par ailleurs, le statut général des fonctionnaires ne définit que le harcèlement sexuel mais ne définit pas le viol et les agressions sexuelles qui ne sont que dans le code pénal.

Les dispositions des articles 6 bis, 6 ter et 6 quinquès du statut général des fonctionnaires

Harcèlement sexuel

S'agissant du harcèlement sexuel, les dispositions de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée ont été modifiées et reprennent désormais la définition du délit de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-23 du code pénal qui prévoit :

"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. "*

En outre, aucune mesure de rétorsion/représailles en lien avec le harcèlement 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 agent public qui :

- a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés,
- a engagé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements,
- a témoigné de tels faits ou agissements, ou qu'il les a relatés.

..... atelier 4

Selon ce même article 6ter, tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ; sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.

Agissement sexiste

Depuis le 10 août 2016, l'agissement sexiste est interdit dans la fonction publique. L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 précise : "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."

Par ailleurs, les mêmes mesures de protection des victimes et des témoins que pour le harcèlement sexuel sont prévues. Idem pour les sanctions.

Harcèlement moral

S'agissant du harcèlement moral, il est défini de la même façon dans les dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et dans le code pénal (article 222-33-2) qui prévoit que le harcèlement moral se manifeste par "*des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :*

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- de compromettre son avenir professionnel. "

Ces agissements sont interdits même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit, comme pour le harcèlement sexuel.

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral. Il s'agit des agents :

- qui ont « subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral » ;
- qui ont « exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements » ;
- qui ont « témoigné de tels agissements » ou qui les ont « relatés ».

Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement.

Tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ; sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.

La protection des agents confrontés à des situations de harcèlement moral ou sexuel

Les procédures pénales et disciplinaires sont indépendantes les unes des autres. En effet, les procédures pénales vont chercher à savoir si une infraction a été commise alors que les procédures disciplinaires vont chercher si une faute de l'agent a été commise.

..... atelier 4

Ainsi même en l'absence de condamnation pénale (sachant que 95% des plaintes pour harcèlement sexuel sont classées sans suite), l'autorité hiérarchique peut prononcer une sanction administrative de l'agent après avoir réalisé une enquête administrative et recueilli les éléments nécessaires.

L'employeur public a également l'obligation de protéger les victimes de harcèlement moral ou harcèlement sexuel.

La protection fonctionnelle (article 11 de la loi du 13 juillet 1983)

Le harcèlement sexuel ou moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle pour les agents qui en seraient victime.

Cette protection recouvre plusieurs aspects :

- une obligation de prévention : lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé ;
- une obligation d'assistance juridique ;
- une obligation de réparation (paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice (moral, matériel ou encore corporel) subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque).

Les mesures à l'encontre des fonctionnaires harceleurs

La suspension

La suspension de fonctions (article 30 de la loi du 13 juillet 1983) consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant.

"Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois" (sauf poursuites pénales).

Il s'agit donc d'une mesure conservatoire, par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires

Comme dit précédemment, en plus des sanctions civiles ou pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel ou à des agissements de harcèlement moral ; sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.

Mais attention, l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 précise : "aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

..... atelier 4

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire".

Le rôle du cadre confronté à des faits de harcèlement sexuel au sein de son équipe

Le rôle du cadre est essentiel.

Le rappel des obligations déontologiques

- devoir de dignité et la probité et de ce fait, l'interdiction de tout agissement de nature à discréditer l'administration ;
- obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux.

Attitude du cadre face à des situations de harcèlement moral et sexuel

Ecouter l'agente :

- le harcèlement sexuel et le harcèlement moral peuvent être étroitement liés : le supérieur doit y prêter attention ;
- rapporter par écrit les actes dont est victime l'agent et lui faire relire et signer ;
- ne pas forcer la personne à porter plainte (ce doit être une démarche personnelle) mais lui offrir un accompagnement adapté au sein et/ou hors de l'administration ;
- interroger les autres agents sur leur bien-être au travail (cela permet de mener une enquête interne sans cibler de personne en particulier) ;
- s'informer auprès des précédents supérieurs hiérarchiques afin d'avoir des informations sur le comportement de harceleur dans ses anciens postes ;
- convoquer séparément les deux parties afin de confronter les deux versions ;
- saisir les services RH ;
- le supérieur ne peut pas décider de muter la victime : c'est une mesure discriminatoire ;
- ne pas promettre à l'agent de garder le secret car cela réduit les marges de manœuvres du supérieur ;
- tenir les promesses faites à l'agent sur la non-divulgence des faits relatés lors d'un échange avec lui ou toutes autres promesses.

..... atelier 4

Informez la hiérarchie des faits

La logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique et en premier lieu sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Associer les acteurs de la prévention

- associer le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et les auteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection)
- existence d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait en cas de harcèlement sexuel ou moral

Suivre et proposer des formations

En amont, il est indispensable de proposer des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement. Cela permettra de renforcer la prise de conscience des situations de harcèlement sexuel ou moral et la maîtrise du cadre juridique afin de permettre aux agents rencontrant ces situations, en tant que témoins ou victimes, de saisir les interlocuteurs idoines dans les meilleures conditions.

En matière de formation initiale, tout nouvel entrant dans la fonction publique pourra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail.

En matière de formation continue, il convient de proposer des formations sur ce thème aux agents des services de ressources humaines, et à l'encadrement supérieur et de proximité afin d'intégrer la lutte contre le harcèlement dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management. Ces formations doivent notamment traiter de la protection de l'agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues.

Atelier 5.....

Quel est le rôle du cadre, quelle est sa responsabilité pour promouvoir l'égalité femmes-hommes ?

Animation :

Nouria Yahy-Boggio, directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité, SGARE Grand Est

Irène Dudz, AFFDU Lorraine

Les objectifs de l'atelier

- un côté opérationnel : il s'agit d'essayer a minima de lever les freins
- une réflexion principalement tournée vers la fonction publique
- une dimension RH d'accompagnement d'une trajectoire professionnelle

Le cadre législatif et réglementaire

Loi Sauvadet du 12 mars 2012 :

Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent le chapitre 1 (art. 50 à 58) du titre III de la loi.

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Pris afin d'appliquer les dispositions prévues par la loi Sauvadet, il prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les chiffres montrent des disparités dans l'occupation des postes et les rémunérations en fonction des sexes.

Actuellement, il y a un secrétariat d'Etat à l'égalité entre les hommes et les femmes. La France dispose du plus fort arsenal législatif du monde dont elle s'est munie en 30 ans. Ses orientations actuelles se rapprochent du concept anglo-saxon de mixité, moins strict que celui d'égalité.

..... atelier 5

Définition de la position de cadre

Il est rappelé qu'il faut bien distinguer l'encadrement supérieur et l'encadrement intermédiaire. La position de cadre intermédiaire est inconfortable à plusieurs titres. Elle demande de :

- savoir se situer
- faire ses preuves
- dégager une autorité de ses compétences
- encourager ses collaborateurs

La question est posée au groupe : comment avez-vous perçu/ observé/ vécu le rôle de cadre ? Les retours d'expérience indiquent que :

- Le positionnement entre deux strates est à ajuster en permanence.
- Il faut être à l'écoute des agents tout en restant ferme.
- Il peut être nécessaire de s'adapter afin de faire l'intermédiaire entre son équipe qui « reste » et un supérieur soumis à davantage de mobilité (exemple d'un stage en sous-préfecture).

La mobilité

Le concept de « mobilité sexuée » est présenté. Il signifie que les hommes sont plus mobiles que les femmes. Par exemple, les femmes militaires (environ 15% de l'ensemble des militaires) s'orientent vers des postes administratifs plutôt que vers des opérations de terrain sur plusieurs mois du fait de priorités et de choix de vie qui évoluent. Transposé à la fonction publique, une trajectoire professionnelle sera plus porteuse et évolutive si l'agent se trouve dans un phasage de mobilité.

Une participante, d'une cinquantaine d'années, indique que la mobilité était indispensable pour sa génération alors que désormais il existe des promotions sur place et qu'elle a pu accompagner ces promotions, par des dossiers RAEP notamment.

Mme Yahi-Boggio fait remarquer que plus on monte dans les grades ou les catégories, de C à A, plus la mobilité devient obligatoire, contraignante et particulièrement pour les A+ (3 à 6 ans maximum au même poste : c'est la structuration même des engagements de l'Etat).

La disponibilité

Avec la fusion des régions, le rééquilibrage des directions de l'administration et des préfectures a abouti à des postes surdimensionnés. On souhaite promouvoir la tranche générationnelle des 40-50 ans, mais l'ascension de l'un des membres dans un couple peut être perçue au détriment de l'autre. L'accès aux postes de préfet est souvent implicitement réservé aux hommes car cette fonction exige une disponibilité dont les femmes ne disposent pas forcément.

La notion de disponibilité est assez subjective et a aussi évolué dans le temps, avec le développement des nouvelles technologies (internet, téléphone).

Des participantes rapportent des situations vécues en stage :

- « pour mon évaluation, ma grande disponibilité a été un critère »
- « on m'a dit que je n'étais pas disponible car je rentrais chez moi le midi alors que je n'ai pas d'enfant ».

..... atelier 5

Le cadre doit faire lui-même l'effort de poser ses limites. Il a aussi une nécessité d'exemplarité lors des processus d'évaluation et pour l'organisation du travail des équipes.

La disponibilité n'est pas une compétence. Ainsi, le surinvestissement peut être un critère d'incompétence en ce qu'il peut révéler que l'on n'a pas compris son rôle ou que l'on ne sait pas être synthétique. Nous sommes passés d'un management de moyens à un management de résultats.

Le critère d'évolution de carrière différenciée

Mobilité et disponibilité ne doivent pas être prises comme des critères d'évaluation objectifs. Ce n'est pas le poste qui demande la disponibilité mais un moment t (une circonstance). Si le poste demande de la disponibilité, cela doit l'être autant pour l'homme que pour la femme.

Le critère organisationnel

Le cadre doit définir les modalités et le rythme de travail. Tout en restant dans le cadre réglementaire et au mieux du service, l'organisation de ce dernier doit faire partie d'un temps de rencontre entre le cadre intermédiaire, ses agents et ses supérieurs hiérarchiques.

Le cadre doit définir des objectifs et protéger ses agents (aussi bien hommes que femmes) avec des résultats à atteindre et une échéance. Dans le cadre des fiches de poste, les compétences doivent être transparentes et consensuelles. Dans un collectif, il faut distribuer et attribuer les missions selon les compétences des agents mais sans établir d'échelle de valeur entre les compétences distribuées.

Les progrès technologiques ont apporté une liberté avec les moyens de travail à distance. Cependant, l'envoi d'un mail hors des heures de travail, tard ou le week-end, s'apparente à du harcèlement. Le rôle du cadre est d'être possession des droits et des devoirs.

Le droit à la déconnexion (reconnu en août 2016) repose aussi sur cette question du principe de la disponibilité.

La vigilance des femmes envers leurs pairs

Mme Dudz, qui a participé à des jurys mixtes, indique qu'il est arrivé que les jurys femmes soient plus favorables envers les hommes et plus dures envers les femmes. Se cache là sûrement la reproduction, volontaire ou non, des difficultés auxquelles elles ont elles-mêmes été confrontées. Attention aux femmes jurys de ne pas faire de sexisme.

L'écoute

Concernant l'organisation de réunion, il est conseillé de faire un tour de table. Le principe est de laisser la parole à tous, et de rendre visible chacun et chacune. Pour des raisons surtout éducatives, les hommes prennent statistiquement davantage la parole en réunion.

..... atelier 5

Au sein de l'atelier s'ouvre un débat questionnant la validité de cette donnée sociologique, certains se demandant si ce n'est pas un problème de personnalité, de timidité, qui n'est pas lié au genre. Plusieurs études sociologiques, notamment britanniques ont démontré ce lien de causalité.

Le rôle du cadre est celui d'une veille, d'une vigilance pour la place des femmes, et celles qui n'osent réclamer. Là se joue la question des primes : oser dire et négocier.

Comment déterminer les frontières du sexisme, dans l'humour par exemple ? Il est nécessaire de réagir rapidement et efficacement pour éviter l'ambiguïté ou l'instrumentalisation. Le discernement est indispensable pour accompagner les équipes. Première éthique : nous représentons l'Etat, le service public. Il y a des codes simples de savoir-vivre à respecter. Le cadre ne doit pas négliger le temps de l'écoute de proximité et se demander comment traiter ce qu'il entend.

Le recrutement

Pour le recrutement d'un personnel contractuel, dans le cadre d'un contrat de 3 ans, il existe un «risque» dans le choix d'une jeune femme car elle peut tomber enceinte et donc potentiellement s'absenter ce qui soulève le problème de son remplacement. Il faut prendre garde à la discrimination, même inconsciente.

Ne pas oublier les hommes

La loi prend en compte et la situation des femmes et la situation des hommes victimes de violences ou de comportements irrespectueux (par exemple, en raison de leur orientation sexuelle). Le principe de neutralité doit rester au cœur du management.

Conclusion : il faut continuer

Le cadre doit être convaincu du portage d'une politique publique, de la mission pour laquelle il a signé. La communauté de travail qu'il crée a un dénominateur commun fort : nous servons tous la même cause : l'intérêt général, l'Etat. Les outils existent mais il y a encore des progrès à faire entre la philosophie des textes législatifs et les réalités du terrain. Le critère fondamental est la vigilance.