



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

**CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2019**

MARDI 12 MARS 2019

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : Article de presse du 15 janvier 2019, « La réforme des retraites corrigera-t-elle les inégalités femmes-hommes ? », www.lemonde.fr (pages 1 à 2) ;

Document 2 : Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au *Journal Officiel* de la République française (page 3) ;

Document 3 : Communiqué de presse du 29 novembre 2018 du Haut Conseil à l'égalité, « Intercommunalités : le Haut Conseil à l'Egalité (HCE) appelle à légiférer rapidement pour en finir, dès les élections de 2020, avec les zones blanches de la parité » (pages 4 à 5) ;

Document 4 : Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre (page 6) ;

Document 5 : Extrait de la circulaire du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'Etat (pages 7 à 8) ;

Document 6 : Extrait de la décision n° 2017-686 QPC du Conseil constitutionnel du 19 janvier 2018 (pages 9 à 10) ;

Document 7 : Article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (page 11) ;

Document 8 : Article de l'Institut national de la statistique et des études économiques, « Parité et égalité entre femmes et hommes » (page 12) ;

Document 9 : Extrait du recueil de bonnes pratiques pour l'égalité femmes-hommes, « La fonction de référent.e égalité femmes-hommes », site intranet du ministère de la justice (pages 13 à 14) ;

Document 10 : Article de presse du 26 octobre 2018, « Un accord sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique », https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/10/26/un-premier-accord-sur-l-egalite-hommes-femmes-dans-la-fonction-publique_5374960_823448.html (page 15) ;

Document 11 : Article du 15 juin 2018, « Lettre d'Isabelle ROME. La nouvelle haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes a été nommée à son poste le 1^{er} juin par la garde des Sceaux », site intranet du ministère de la justice (page 16) ;

Document 12 : Extrait du rapport du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, « Chiffres clés – Edition 2018 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (page 17) ;

Document 13 : Extrait de l'Avis du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, n° 2018-04-18-PAR-033 du 18 avril 2018, « Pour une Constitution garante de l'égalité femmes-hommes – Avis relatif à la révision constitutionnelle » (pages 18 à 20) ;

Document 14 : Article du 10 décembre 2018, « L'organisation du travail : Clé de voûte de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle », site intranet du ministère de la justice (page 21) ;

Document 15 : Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (pages 22 à 23) ;

Document 16 : Article de presse du 30 août 2018, « Fonction publique : où en est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », <http://www.vie-publique.fr/actualite/alaune/fonction-publique-ou-est-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-20160504.html> (page 24) ;

Document 17 : Article du 4 janvier 2019, « L'égalité femmes/hommes : une priorité réaffirmée de la Ministre », site intranet du ministère de la justice (page 25).

La réforme des retraites corrigera-t-elle les inégalités femmes-hommes ?

Les pensions moyennes des retraitées restent inférieures de 38 % à celles des hommes.

Par Solène Cordier et Raphaëlle Besse Desmoulières Publié le 15 janvier 2019 à 11h40

Les chiffres sont accablants. Même si la situation tend à s'améliorer au fil du temps, la pension moyenne des femmes à la retraite était encore, en 2016, inférieure de 38,8 % à celle des hommes, selon la Drees, le service statistique du ministère des solidarités et de la santé. Cette année-là, la pension moyenne de droit direct, c'est-à-dire résultant de leur carrière, s'élevait à 1 065 euros par mois pour les femmes et à 1 739 euros pour les hommes. En tenant compte des dispositifs de réversion, l'écart se réduit à 24,9 %.

Ce sont là les conséquences des interruptions de carrière liées à la maternité, de temps partiels le plus souvent subis, de salaires moins importants... Pour Rachel Silvera, économiste et maîtresse de conférences à l'université Paris-Ouest-Nanterre, la retraite est en effet « *le miroir grossissant des inégalités salariales* ».

Système « intrinsèquement inégalitaire »

Alors que le gouvernement veut faire adopter en 2019 une vaste réforme des retraites conduite par le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye, un colloque était organisé, mardi 15 janvier, sur le sujet par le Laboratoire de l'égalité, un think tank féministe dirigé par Olga Trostiansky. « *Le système de retraite actuel a été mis en place dans une société patriarcale, avec un contexte socio-économique qui n'est plus le nôtre aujourd'hui*, estime cette conseillère au Conseil économique, social et environnemental. *Il est intrinsèquement inégalitaire.* »

Dans la plupart des régimes de retraite, des mécanismes existent pour réduire les inégalités femmes-hommes : des trimestres supplémentaires dès le premier enfant pour les mères, une majoration de pension pour les deux parents d'au moins trois enfants mais qui, liée à la proportionnalité du traitement, avantage plus les pères, ou encore les réversions qui jouent un puissant rôle d'amortisseur. En 2016, 4,4 millions de personnes, dont 89 % de femmes, en bénéficiaient, et pour 1,1 million d'entre elles, il s'agissait de leur unique pension.

« Le système des retraites n'a pas vocation à corriger ce qui se passe dans la vie professionnelle : il y a des efforts qu'il faut faire avant », souligne l'entourage de M. Delevoye.

Comment ces droits seront-ils traduits dans le nouveau système de retraite qui aura pour but d'être plus lisible, plus juste et plus transparent ? De nouveaux droits seront-ils inventés pour coller davantage à notre société ? Si le sujet des inégalités femmes-hommes est un enjeu fort pour le Haut-

Commissariat, l'entourage de M. Delevoye rappelle aussi que *« le système des retraites n'a pas vocation à corriger ce qui se passe dans la vie professionnelle : il y a des efforts qu'il faut faire avant »*.

Le gouvernement met en avant une première étape avec le lancement de l'index de l'égalité, qui vise à en finir avec les inégalités salariales. *« Le système des retraites ne peut pas tout rattraper, ce n'est pas son rôle. Mais on ne peut pas seulement faire des incitations molles en direction des entreprises et ne pas mettre en cause les incitations aux temps partiels durables »*, estime pour sa part Annie Jolivet, économiste au Centre d'études de l'emploi et du travail du Conservatoire national des arts et métiers.

Fin de la règle des six derniers mois

Pour l'heure, peu d'éléments de la future réforme ont été dévoilés, que ce soit sur les dispositifs de solidarité ou le reste. Mais pour Frédéric Sève (CFDT), *« on doit faire plus et mieux qu'actuellement »*. Le sujet est sensible, comme l'a montré au printemps la polémique sur le devenir des pensions de réversion. Si M. Delevoye a assuré que ce mécanisme ne serait pas supprimé pour celles et ceux qui le touchent déjà, on ne sait pas encore comment seront harmonisés les dispositifs très hétérogènes qui existent aujourd'hui.

Autre donnée qui pourrait avoir des conséquences négatives notamment pour les femmes : la fin de la règle des six derniers mois de salaire dans le public et des 25 meilleures années dans le privé qui sert à calculer la pension. Chaque assuré cotisera désormais tout au long de sa vie professionnelle en accumulant des points portés sur un compte individuel. *« Avec ce système, tout se payera au moment de la retraite alors qu'aujourd'hui les mauvaises passes sont lissées par les 25 meilleures années »*, juge Philippe Pihet (FO). Au Haut-Commissariat, on affirme le contraire : *« Avec les points, tout est pris en compte, ce qui a des conséquences immédiates sur les carrières heurtées et les petits salaires : cela va rendre utiles toutes les périodes travaillées. »*

Alors que M. Delevoye a répété que la réforme serait mise en œuvre avec un effort budgétaire équivalent à celui d'aujourd'hui, Rachel Silvera s'interroge sur les choix qui seront faits. *« Un système égalitaire, ça coûte »*, indique l'économiste. Harmoniser vers le bas suppose des pertes de droits pour certains, souligne-t-elle, mais tirer l'ensemble vers le haut *« ne peut pas se faire à budget constant »*.

Solène Cordier et Raphaëlle Besse Desmoulières

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au *Journal officiel* de la République française

NOR : PRMX1732742C

Le Gouvernement est résolument engagé dans le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son action dans ce domaine passe à la fois par des mesures concrètes, que la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a pour mission de proposer dans l'ensemble des politiques publiques et par une démarche éducative et culturelle à laquelle se rattache la lutte contre les stéréotypes qui freinent le progrès vers une égalité plus réelle.

Dans les actes administratifs, vous veillerez à utiliser les règles suivantes :

- Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteure doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme « la ministre », « la secrétaire générale » ou « la directrice ».
- S'agissant des actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé – sauf lorsque cet intitulé est épïcène – suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé « Femme, j'écris ton nom... ».
- Suivant la même logique, je vous demande de systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au *Journal officiel*, à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.
- En revanche, je vous invite, en particulier pour les textes destinés à être publiés au *Journal officiel* de la République française, à ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive, qui désigne les pratiques rédactionnelles et typographiques visant à substituer à l'emploi du masculin, lorsqu'il est utilisé dans un sens générique, une graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine. Outre le respect du formalisme propre aux actes de nature juridique, les administrations relevant de l'Etat doivent se conformer aux règles grammaticales et syntaxiques, notamment pour des raisons d'intelligibilité et de clarté de la norme.

Je vous remercie de veiller à la bonne application de ces principes par l'ensemble des services placés sous votre autorité.

EDOUARD PHILIPPE

DOCUMENT 3

Haut Conseil à l'Égalité – CP
29 novembre 2018 – Parité dans les intercommunalités



COMMUNIQUE DE PRESSE DU 29 NOVEMBRE 2018

Intercommunalités : le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) appelle à légiférer rapidement pour en finir, dès les élections de 2020, avec les zones blanches de la parité

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) rend public ce jour l'Avis « *Parité dans les intercommunalités ? Propositions pour une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances communautaires* ».

Alors que les intercommunalités deviennent des espaces de pouvoir importants sur la scène politique locale, les femmes y sont minoritaires :

- Au sein des conseils communautaires, leur part était passée à **34%** lors des élections de 2014, un chiffre qui n'a pas progressé avec les fusions induites par la loi NOTRe de 2015.
- Dans les exécutifs, elles ne sont que **20%**.
- Et seul.e.s 7,7% des président.e.s des intercommunalités à fiscalité propre sont des femmes. Autrement dit, plus de **9 président.e.s sur 10 sont des hommes**.

Bien que le partage des places et des responsabilités entre les femmes et les hommes ait nettement progressé à tous les échelons de la vie politique locale ces dernières années, les intercommunalités restent dans des zones blanches.

Selon Danielle Bousquet, Présidente du HCE : « *Après chaque élection, nous faisons le même constat: sans contrainte, pas de parité. Dans la perspective des prochaines élections communautaires, il faut encore compléter le droit pour en finir avec les zones blanches de la parité.* »

Pour permettre un réel partage du pouvoir dans les intercommunalités, le HCE appelle à légiférer dans les prochains mois, afin de :

- **Garantir la parité stricte dans les conseils municipaux**, par une élection du conseil municipal au scrutin de liste paritaire pour toutes les communes, y compris celles de moins de 1000 habitant.e.s. Cela permettra, indirectement, de faire progresser la part de femmes dans les conseils des intercommunalités.
- **Tendre vers la parité stricte dans les conseils communautaires**, en permettant que les communes ne soient pas systématiquement représentées par leur maire. Le HCE propose, soit d'en finir avec le fléchage, en élisant le conseil communautaire au suffrage universel direct avec un scrutin de liste paritaire, soit d'assouplir le fléchage, en rendant incompatibles les mandats de maire et de président.e d'intercommunalité.
- **Garantir la parité stricte des exécutifs des communes et des intercommunalités**, par une élection au scrutin de liste paritaire, et l'élection d'un tandem paritaire à la tête de l'exécutif (maire et premier adjoint.e et président.e et premier.e vice-président.e de sexe différent).
- **Limiter encore le cumul des mandats** : le HCE appelle à limiter le cumul des mandats concomitants pour qu'il ne soit plus possible d'être à la fois élu.e à la tête d'un exécutif local et président.e d'une intercommunalité. Et à limiter le cumul dans le temps pour qu'un.e élu.e ne puisse pas exercer plus de trois mandats à la tête d'un exécutif, plus de trois mandats au sein d'un exécutif local, et plus de trois mandats parlementaires.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

**Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation
des noms de métier, fonction, grade ou titre**
NOR : PRMX9802741C

Paris, le 6 mars 1998.

*Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs
les ministres et secrétaires d'Etat*

Voilà plus de dix ans, le 11 mars 1986, mon prédécesseur, Laurent Fabius, adressait aux membres du Gouvernement une circulaire prescrivant la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'Etat.

Cette circulaire n'a jamais été abrogée mais elle n'a guère été appliquée jusqu'à ce que les femmes appartenant à l'actuel Gouvernement décident de revendiquer pour leur compte la féminisation du titre de ministre. Elles ont ainsi engagé un mouvement qu'il faut poursuivre afin que la féminisation des appellations professionnelles entre irrévocablement dans nos mœurs.

Pour accélérer l'évolution en cours, j'ai demandé à la commission générale de terminologie et de néologie de mener une étude qui, à la

lumière des pratiques passées et des usages en vigueur dans d'autres pays francophones, fera le point sur l'état de la question. La commission pourra s'appuyer notamment sur les travaux accomplis en 1984 et 1985 par la commission pour la féminisation des noms de métier et de fonction. Son étude devra m'être remise dans le courant du second semestre 1998.

En liaison avec ces travaux, l'Institut national de la langue française se propose d'établir un guide pour les usagers. Ce guide, qui recensera les termes utilisés dans les pays francophones et contiendra des recommandations concernant les formes féminines les mieux adaptées à nos usages, fera l'objet d'une large diffusion.

Dès maintenant et sans attendre le résultat des travaux de la commission générale de terminologie et de néologie, il convient de recourir aux appellations féminines pour les noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dès lors qu'il s'agit de termes dont le féminin est par ailleurs d'usage courant (par exemple, la secrétaire générale, la directrice, la conseillère). Je vous invite à diffuser cette pratique dans les services placés sous votre autorité et à l'appliquer dans les textes soumis à votre signature.

LIONEL JOSPIN

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes
publics

Circulaire du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au
sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'Etat

NOR : CPAF1735082C

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Messieurs les ministres d'Etat, directions des ressources humaines
Mesdames et Messieurs les ministres, directions des ressources humaines

Objet : *Modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles.*

Résumé : *Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique comporte de nouvelles règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP). La présente circulaire vient détailler ces nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes applicables lors du dépôt des candidatures.*

Mots-clés : *fonction publique de l'Etat*

Textes de référence :

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et arrêtés ou décisions instituant les CCP ;

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection de représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique de l'Etat ;

Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires modifie l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des candidatures lors des élections professionnelles de la fonction publique et renvoie à un décret en Conseil d'Etat les conditions d'application de cette disposition.

Le II de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée dispose désormais que :

« Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent II ».

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre cette obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Il modifie les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie d'instance de représentation du personnel existante dans chaque versant de la fonction publique. Il s'agit, pour la fonction publique de l'Etat, des quatre premiers décrets mentionnés dans les textes de référence en première page de la présente circulaire relatifs aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires.

La présente circulaire détaille les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats.

1. SCRUTINS CONCERNÉS

L'obligation porte exclusivement sur les scrutins de liste : élections des représentants du personnel habilités à siéger dans les comités techniques (CT), quel que soit leur niveau commissions administratives paritaires (CAP), et commissions consultatives paritaires (CCP) dès lors qu'au sein des CCP, les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste.

Ne sont pas concernées les instances dont la composition résulte d'une mesure de la représentativité des organisations syndicales établie par scrutin de sigles ou par agrégation ou dépouillement de résultats obtenus à d'autres niveaux (par exemple, CT dont les effectifs représentés sont inférieurs ou égaux à 50 agents, éventuellement CT dont les effectifs se situent entre 50 et 100 agents, CT non obligatoires composés à partir des résultats de scrutins à des CT d'autres niveaux, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) composés à partir de scrutins à des CT de même niveau).

2. EFFECTIFS PRIS EN COMPTE

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales doivent comprendre un nombre de femmes et un nombre d'hommes correspondant aux parts de femmes et d'hommes composant les effectifs représentés au sein de l'instance concernée [...].

DOCUMENT 6

Conseil constitutionnel

vendredi 19 janvier 2018 - Décision N° 2017-686 QPC

Au vu des textes suivants :

- la Constitution ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- le code du travail ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Au vu des pièces suivantes : [...]

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. L'article L. 2324-22-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015 mentionnée ci-dessus, prévoit : « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

« Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants ».

2. Les requérants estiment que ces dispositions font obstacle, lorsque la proportion d'hommes et de femmes dans le collège électoral est très déséquilibrée, à ce qu'un salarié du sexe sous-représenté soit candidat au mandat de représentant du personnel au comité d'entreprise. Il en résulterait une méconnaissance du principe de participation des travailleurs énoncé au huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'une différence de traitement injustifiée entre les hommes et les femmes, contraire au principe d'égalité devant la loi. En outre, ces dispositions seraient entachées d'incompétence négative dans des conditions affectant la liberté syndicale ainsi que le principe d'égalité devant le suffrage.

3. Par suite, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur les deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 2324-22-1 du code du travail.

- Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe de participation des travailleurs :

4. Aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». L'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail. Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise.

5. Aux termes du second alinéa de l'article 1er de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il ressort de ces dispositions que le constituant a entendu permettre au législateur d'instaurer tout dispositif tendant à rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. À cette fin, il est loisible au législateur d'adopter des dispositions revêtant soit un caractère incitatif, soit un caractère contraignant. Il lui appartient toutefois d'assurer la conciliation entre cet objectif et les autres règles et principes de valeur constitutionnelle auxquels le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger.

6. Le premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 du code du travail impose à chaque liste de candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité d'entreprise de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral. La liste se compose alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Les deuxième à quatrième alinéas de cet article fixent une règle d'arrondi arithmétique lorsque la proportion de femmes et d'hommes au sein du corps électoral ne permet pas d'aboutir à un nombre entier de candidats à désigner pour chaque sexe. Ainsi, dans l'hypothèse où la décimale est supérieure ou égale à cinq, il est procédé à l'arrondi à l'entier supérieur tandis que, dans l'hypothèse inverse, il est procédé à l'arrondi à l'entier inférieur.

7. En adoptant l'article L. 2324-22-1, le législateur a entendu assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel afin de mettre en œuvre l'objectif institué au second alinéa de l'article 1er de la Constitution.

8. À cette fin, il était loisible au législateur de prévoir un mécanisme de représentation proportionnelle des femmes et des hommes au sein du comité d'entreprise et de l'assortir d'une règle d'arrondi pour sa mise en œuvre.

9. Toutefois, l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral.

10. Sous la réserve énoncée au paragraphe précédent, le législateur a ainsi assuré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre l'objectif institué au second alinéa de l'article 1er de la Constitution et le principe de participation énoncé au huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

- Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi :

11. Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

12. Les dispositions contestées traitent de la même manière tous les salariés, femmes ou hommes. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

13. Les deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, qui ne méconnaissent pas non plus la liberté syndicale, l'égalité devant le suffrage et l'article 34 de la Constitution, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent, sous la réserve énoncée au paragraphe 9, être déclarés conformes à la Constitution.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1er. - Sous la réserve énoncée au paragraphe 9, les deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sont conformes à la Constitution.

Article 2. - Cette décision sera publiée au Journal officiel de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 18 janvier 2018...

DOCUMENT 7

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)

NOR: FVJX1313602L

Article 1

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

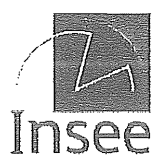
6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.



Institut national de la statistique
et des études économiques

Mesurer pour comprendre

Parité et égalité entre femmes et hommes

Définition

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions.

C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Ainsi, depuis 1850, un certain nombre de lois ont fait en sorte d'avancer vers l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple :

- les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire (1907) ;
- les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité (1944) ;
- le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes (1946) ;
- le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu (1972) ;

Plus récemment, les lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007, du 28 février 2008 et du 17 mai 2013 tendent à promouvoir la parité entre femmes et hommes pour les mandats électoraux et les fonctions électives.

Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique. Elle prévoit notamment de réformer le congé parental pour y inclure une période réservée au second parent, de renforcer la protection des femmes victimes de violences, de renforcer les compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel pour assurer le respect des droits des femmes dans les médias, ou encore de transposer les dispositions relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel dans le code de la défense.

La fonction de référent.e égalité femmes-hommes

**à la Direction Interrégionale du Sud-Ouest,
de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
(DIRPJJ Sud-Ouest)**

Phrase d'introduction

Afin de veiller à une équitable représentativité entre les femmes et les hommes, la DIRPJJ Sud-Ouest a désigné deux référents égalité, spécialisés dans les ressources humaines.

Description du dispositif :

La DIRPJJ Sud-Ouest a désigné deux référents égalité femmes-hommes (un homme et une femme), spécialement qualifiés dans le domaine RH.

Ils sont chargés de présenter des données genrées pour le bilan social et le bilan formation annuel, de conseiller les directeurs de service dans leurs recrutements d'agents contractuels au sein des structures éducatives, et de veiller à une équitable représentativité des hommes et des femmes, notamment chez les cadres des personnels de catégorie A ou occupant des emplois fonctionnels.

1. PRESENTATION GÉNÉRALE

Service pilote :

La DIRPJJ Sud-Ouest (Direction Interrégionale du Sud-Ouest, dépendant de la Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse).

Date de mise en œuvre :

Le 1^{er} janvier 2017.

Public cible :

- Employés de la DIRPJJ Sud-Ouest.
- Directeurs de service de la PJJ.
- Comité technique Interrégional.
- La déléguée régionale (SGAR) et des déléguées départementales aux droits des femmes (DDCS).
- Organisations syndicales.

Objectifs des référent(e)s :

- Conseiller les directeurs de service de la PJJ afin d'assurer un équilibre femmes-hommes dans le recrutement d'agents contractuels au sein des structures éducatives, en particulier dans le recrutement des éducateurs.
- Promouvoir des parcours professionnels au travers d'une équitable représentativité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur l'existence de la revue des carrières et de la revue des cadres des personnels de catégorie A ou occupant des emplois fonctionnels.
- Présenter le bilan social interrégional et le bilan formation annuel, en comité interrégional, en données genrées

Procédure :

- La fonction de référent(e) égalité femmes-hommes est portée par deux agents, homme et femme.
 - Cette mixité des personnes référentes sur ce sujet permet d'affirmer que le référent égalité femmes-hommes n'est pas exclusivement dévolu à la défense des femmes et de leurs intérêts, tel que cela pourrait être perçu dans l'imaginaire collectif.
- Les deux référents retenus : un gestionnaire RH et une responsable RH.

Pistes d'actions envisagées en 2018-2019 :

- A l'échelon de la direction interrégionale : mettre en place des travaux collaboratifs, avec les organisations syndicales, dans le cadre de l'observatoire régional sur les conditions de travail, sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.
- Se rapprocher de la déléguée régionale (SGAR) et des déléguées départementales aux droits des femmes (DDCS), en vue de s'associer à des actions communes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer naturellement, dans le champ des travaux relatifs aux conditions de travail et de bien-être au travail, le volet égalité femmes-hommes à d'autres travaux et plans d'actions permettant ainsi d'apporter une vision plus globale, notamment sur la problématique « comment concilier vie personnelle et vie professionnelle ».

2. ORGANISATION PRATIQUE

Sélection des référents :

- Sur la base du volontariat.
- Au regard de leur champ de compétences dans le domaine RH qui fait corps avec les valeurs portées dans la feuille de route de cette mission au sein du ministère de la Justice.

Un accord sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique

L'Etat prévoit des sanctions financières en cas de non-respect des obligations fixées.

Par Benoît Floc'h Publié le 26 octobre 2018 à 12h10 - Mis à jour le 27 novembre 2018 à 11h43

L'Etat a décidé de mettre la pression sur l'administration pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Mercredi 24 octobre au soir, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès de Gérard Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, est parvenu à un accord avec les syndicats, à l'exception de Force ouvrière (FO), sur un texte qui « reprend et renforce » les dispositions du protocole d'accord de mars 2013. Le projet, aboutissement de négociations lancées en mars, doit maintenant être soumis par les syndicats à leur base avant d'être signé.

Le document, qui concernera l'ensemble des agents de la fonction publique (Etat, hôpitaux, collectivités locales), a pour objectif de « franchir un nouveau cap en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – principe érigé "grande cause du quinquennat" par le président de la République », précise Bercy. Il est censé produire des « résultats concrets et mesurables avant 2022 ».

Et pour y parvenir, l'Etat est prêt à manier le bâton : « Afin de transformer durablement les pratiques, ajoute cette même source, cet accord s'appuie sur les dispositifs obligatoires et contraignants, pouvant donner lieu à des sanctions financières en cas de non-respect des obligations fixées, ainsi que sur des calendriers volontaristes. » Ces sanctions, dont le détail est encore à préciser, alimentera un fonds pour l'égalité professionnelle.

Les administrations devront élaborer un plan d'action avant 2020. Le protocole prévoit d'étendre et de renforcer le dispositif des nominations équilibrées pour l'encadrement supérieur, ainsi que des mesures pour résorber l'écart entre les rémunérations. Selon le ministère, le salaire net des femmes était en moyenne inférieur de 13,1 % à celui des hommes en 2015.

« De sérieuses avancées »

Le texte améliore l'accompagnement des jeunes parents. Le gouvernement s'engage à ouvrir mille places supplémentaires en crèche, soit une augmentation de 30 % de l'offre. De même, les primes et indemnités seront maintenues pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Les agents en congé parental ou en disponibilité pour raisons familiales conserveront la totalité de leurs droits à avancement. Chaque employeur public devra également mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel.

La CGT-Fonction publique, syndicat majoritaire, estime que le projet « n'est pas à la hauteur des ambitions et de ce que [ses représentants] considèrent comme indispensable pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes ». Cependant, reconnaît le secrétaire général, Jean-Marc Canon, « il y a des avancées réelles, même si elles ne vont pas assez loin ». Le syndicat regrette, par exemple, que les sanctions ne soient pas suffisamment contraignantes, puisque les employeurs ne sont soumis qu'à une obligation de moyens, et non de résultats. Le syndicat se réjouit que le jour de carence soit supprimé lors d'un congé maternité, mais déplore qu'il ne soit pas supprimé pour tous les fonctionnaires.

La CFDT reconnaît également de « sérieuses avancées, même si toute une partie de [ses] attentes ne sont pas satisfaites », note Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques. FO a refusé de participer à la réunion de mercredi : pas question de participer « à la coconstruction d'un protocole vide de sens qui ne serait qu'un faire-valoir de la politique gouvernementale ».

15 juin 2018

Lettre d'Isabelle Rome

La nouvelle haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes a été nommée à son poste le 1er juin par la garde des Sceaux

Mesdames, messieurs,
Chères et chers collègues,



J'ai l'honneur d'avoir été nommée le 1^{er} juin 2018 par Madame la ministre de la justice au poste de Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et je l'en remercie.

A l'heure où cette thématique a été déclarée grande cause nationale par le chef de l'Etat, Madame la Garde des Sceaux a décidé de lui donner la place importante qu'elle mérite, en décidant que cette fonction serait exercée, pour la première fois au sein de notre Ministère, à temps plein.

A ce titre, il me reviendra de coordonner les travaux permettant de décliner, au sein du Ministère de la justice, la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions devant être menées à cette fin.

En charge de la préparation et du suivi du plan d'action interministériel et du plan ministériel qui s'y rapportent, je veillerai particulièrement à la mise en oeuvre des priorités dégagées par Madame la ministre.

Elles visent à l'amélioration de l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, à la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle, à une féminisation plus fréquente des titres, grades et fonctions, associée à une lutte contre les stéréotypes, comme à une plus grande mixité dans nos métiers ainsi qu'à une plus forte attractivité de ceux-ci, notamment pour les hommes.

Il me reviendra également de nourrir la réflexion du Ministère de la justice afin de promouvoir activement l'égalité des femmes et des hommes tant à l'échelon central qu'à l'échelon local et territorial et de faire toutes propositions utiles sur ce sujet.

Sûre que le partage des expériences et des idées permet à tous de progresser, j'ai décidé, pour ce faire, de venir rapidement à votre rencontre, par le biais de consultations sous différentes formes et de visites sur l'ensemble des territoires.

S'agissant de ces dernières, elles auront pour vocation de vous présenter plus précisément les axes prioritaires de ma mission, mais aussi de vous entendre en l'expression de vos besoins et de vos attentes en la matière, et de recueillir vos réflexions et suggestions.

Je m'attacherais aussi à mettre en exergue, lors de chaque déplacement, une pratique innovante et porteuse d'espoir, dans le domaine de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Je vous remercie de l'accueil que vous pourrez me réserver, convaincue que la question de l'égalité femmes-hommes n'est pas qu'une revendication féministe- aussi juste puisse t-elle être- mais constitue l'un des fondamentaux d'une démocratie moderne, et, s'agissant plus particulièrement de notre Ministère, un levier puissant d'amélioration de notre quotidien et d'évolution positive de notre avenir professionnel, à toutes et à tous.

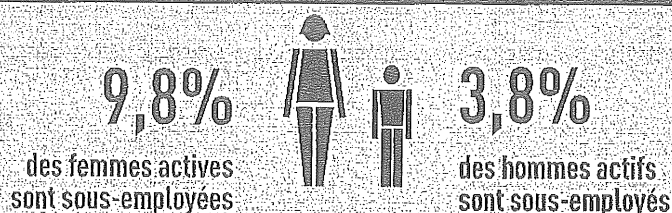
A bientôt donc !
Avec mes sentiments dévoués,

Isabelle Rome
Haute fonctionnaire pour l'égalité femmes-hommes

Inégalités

2.3 Des femmes plus souvent en temps partiel subi

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2015

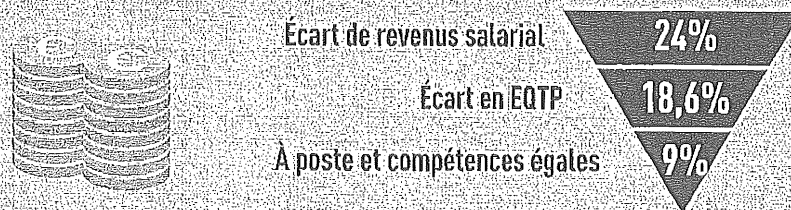


Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

* Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler d'avantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

2.4 Une discrimination à poste et compétences égales

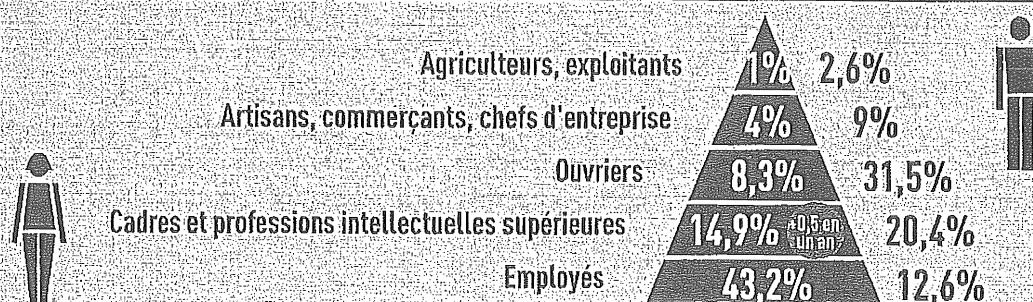
Écart de salaires entre les hommes et les femmes en 2014 (en %)



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

2.5 Plus d'employées que de cadres

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2016 (en %)



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

2.6 Des pères qui prennent un congé paternité, mais pas de congé parental

Part des hommes prenant un congé paternité et parental



Source : Drees, mars 2016.

INTRODUCTION

- » Le 3 juillet 2017, le Président de la République a annoncé son souhait de réviser la Constitution. Les principales mesures envisagées portent entre autres sur la réduction d'un tiers du nombre de parlementaires, le non-cumul des mandats électoraux dans le temps, la réforme du Conseil supérieur de la magistrature, et la suppression de la Cour de justice de la République.
- » Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes estime que cette révision constitutionnelle est également une opportunité de reconnaître encore davantage l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe fondamental de l'organisation des pouvoirs publics et de notre société.
- » En effet, en dépit des trois dispositions constitutionnelles dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'arsenal législatif existant en matière de lutte contre les inégalités et de protection des droits des femmes en application de l'article 1^{er} de la Constitution, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent.
- » « La Constitution est un acte de souveraineté. C'est au sein d'un État démocratique la règle qu'un peuple se donne à lui-même »¹. Ainsi, outre le symbole culturel, politique et sociétal fort que représenterait l'intégration dans la Constitution de dispositions reconnaissant l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe d'égalité, le Haut Conseil souhaite que la Constitution se fasse la garante d'une société égalitaire en reconnaissant pleinement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, en garantissant le partage du pouvoir à égalité et en garantissant des droits fondamentaux : le droit à la contraception et à l'avortement, le droit à une vie sans violence sexiste et sexuelle et le droit de bénéficier également de l'action publique.
- » C'est pourquoi le Haut Conseil à l'Egalité s'est auto-saisi de cette problématique en septembre 2017. Le présent Avis développe des recommandations sur la base de l'expertise des membres de la Commission « Parité » du HCE, des membres associé.e.s de la Commission « Parité » et du Secrétariat général du HCE, ainsi que des recherches et propositions existantes sur le sujet. Le HCE s'est également appuyé sur des auditions d'expert.e.s de cette thématique, et notamment les membres du groupe Recherches et Etudes sur le Genre et les Inégalités dans les Normes en Europe (REGINE).
- » Le présent rapport a été élaboré :
 - Considérant la Constitution de 1958 et ses préambules ;
 - Considérant les lois constitutionnelles suivantes :
 - la loi constitutionnelle n°99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - la loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République.
 - Considérant l'arsenal législatif existant en matière de lutte contre les inégalités et de protection des droits des femmes.

1 - <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/la-constitution-de-1958-en-20-questions/qu-est-ce-que-la-constitution.16617.html>

RECOMMANDATIONS

AXE 1 : INSCRIRE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE LA CONSTITUTION

Recommandation n°1 : Consacrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution, en rédigeant ainsi l'alinéa 1 de l'article 1 : « Elle assure l'égalité devant la loi de **toutes les citoyennes** et tous les citoyens sans distinction de sexe, d'origine, de race ou de religion, **sans préjudice des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à assurer concrètement une pleine égalité ou à compenser des désavantages subis par le sexe sous représenté ou discriminé.** »

Recommandation n°2 : Remplacer, dans le préambule et à l'article 53-1, l'expression « **Droits de l'homme** » qui désigne étymologiquement, historiquement et juridiquement la moitié du peuple seulement, par « **droits humains** », selon la formulation utilisée par la plupart des pays francophones. Nous ne modifierons pas le titre de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, afin de préserver les traces de l'histoire

Recommandation n°3 : Recourir à une écriture égalitaire, afin que la Constitution s'adresse autant aux femmes qu'aux hommes et les concerne également, en utilisant selon la forme la plus adaptée :

- » soit la double flexion (« les ambassadeurs et ambassadrices »)
- » soit des termes épiciène ou englobant (« l'électorat »)
- » soit le point médian (« les député.e.s »)

Recommandation n°4 : Conduire une réflexion sur l'usage du terme « fraternité » dans la devise de la République, qui exclut les femmes de la communauté politique, à l'instar de ce qu'a récemment fait le Canada en remplaçant « thy sons » (« tes fils ») par « all of us » (« nous tou.te.s ») dans son hymne national. Des alternatives pourraient, par exemple, être les termes d'« **adelphité** », de « **solidarité** », etc.

AXE 2 : GARANTIR LE PARTAGE DU POUVOIR À ÉGALITÉ

Recommandation n°5 : Garantir le partage du pouvoir (partage réel des postes et également des responsabilités) entre les femmes et les hommes dans toutes organisations politiques, professionnelles et sociales, en modifiant l'alinéa 2 de l'article 1 ainsi : « La loi **favorise** **garantit** l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives et **favorise le partage à égalité entre les femmes et les hommes des** ~~ainsi qu'aux~~ **responsabilités politiques, professionnelles et sociales.** »

Recommandation n°6 : Garantir un réel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes pour chacune des nominations prévues par la Constitution, en précisant pour chaque article prévoyant des nominations que « **L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes nommé.e.s ne doit pas être supérieur à un** » (telle que la nomination du Gouvernement prévue à l'article 8 ; les nominations des préfètes et des préfets ou celle des ambassadeurs et des ambassadrices à l'article 13 ; les nominations des membres du Conseil Constitutionnel à l'article 56 ; ainsi qu'aux articles 25, 46, 45, 51-2, 65, 71, 71-1 et 88-4).

Recommandation n°7 : Limiter le cumul des mandats dans le temps et dans l'espace, en ajoutant à l'article 3, après « **Aucune section du peuple, ni aucun individu ne peut s'en attribuer l'exercice** », « **Chaque citoyen et chaque citoyenne peut exercer au maximum deux mandats concomitants et de manière consécutive ou non : trois mandats à la tête d'un exécutif local ; trois mandats de membre d'un exécutif local, hors tête de l'exécutif ; trois mandats parlementaires** »

AXE 3 : GARANTIR DE NOUVEAUX DROITS FONDAMENTAUX

Recommandation n°8 : Consacrer le droit à la contraception et à l'avortement ainsi que le droit à une vie sans violence sexiste et sexuelle en :

- » Insérant un alinéa 2 nouveau dans le Préambule : « *En vertu de l'application des principes d'égalité et de liberté, la République garantit le droit à la contraception et à l'avortement, ainsi que le droit à une vie sans violence sexiste et sexuelle* »
- » Ajoutant à l'alinéa 2 de l'article 34, après « les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyen.ne.s pour l'exercice des libertés publiques », les expressions « *l'égalité entre les femmes et les hommes dont le droit à la contraception et à l'avortement, ainsi que le droit à une vie sans violence sexiste et sexuelle* »

Recommandation 09 : Reconnaître le principe de la budgétisation sensible au genre, à l'instar de la Constitution autrichienne, en :

- » Ajoutant à l'article 20, après « Il dispose de l'administration et de la force armée. », la phrase « *Il vise l'égalité des femmes et des hommes dans sa gestion budgétaire* »
- » Ajoutant avant le dernier alinéa de l'article 34 : « *Les lois de finances, les lois de financement de la sécurité sociale, et les lois de programmation s'inscrivent dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.* »
- » Ajoutant à l'article 40, après « soit la création ou l'aggravation d'une charge publique », la phrase « *sauf si ces derniers visent l'égalité entre les femmes et les hommes* »
- » Ajoutant à l'alinéa 1 de l'article 72-2, après « Les collectivités territoriales bénéficient de ressources dont elles peuvent disposer librement dans les conditions fixées par la loi » les mots : « *et en visant l'égalité des femmes et des hommes dans leur gestion budgétaire* »

10 décembre 2018

L'organisation du travail :

Clé de voûte de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle

Ce mardi 27 novembre, la Haute fonctionnaire à l'égalité, Isabelle Rome, est partie à la rencontre des magistrats et fonctionnaires de la Cour d'appel de Versailles, réunis pour l'occasion.

A sa nomination, Isabelle Rome s'est engagée à se déplacer chaque mois, au plus près des magistrats et des fonctionnaires, afin de recueillir leurs attentes, leurs préoccupations et leurs suggestions. En ce mois de novembre, elle a été accueillie dans le ressort de Versailles, à la Cour d'appel, aux Tribunaux de grande instance de Pontoise, Chartres et Nanterre.

Dans cette Cour où elle a travaillé douze ans et présidé les Assises, la Haute fonctionnaire a rappelé les termes de la feuille de route que lui a remise la ministre.

La recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle a été au cœur des débats. Il a été souligné, à ce titre, que les méthodes de travail, comme l'organisation de celui-ci, n'ont pas été « repensées », alors que les métiers de la justice se sont massivement féminisés, depuis plusieurs années.

Face à la féminisation, une organisation du travail à repenser

« Rien n'a jamais été fait pour les permanences de nuit pour les femmes enceintes », a affirmé une magistrate. « La femme enceinte est encore vue comme un risque », déplore une greffière. D'autres voix se sont fait entendre pour suggérer un plus grand « volant » de juges placés, évoquer les effets du travail à temps partiel. Ce dernier est parfois difficile à gérer pour les responsables et rarement profitable pour celles qui en bénéficient, la charge de leur activité s'en trouvant, dans la réalité, fort peu réduite alors que leur salaire l'est, pour sa part, effectivement. Une attente s'est exprimée à l'égard du télétravail, certaines personnes plaidant pour une expérimentation de celui-ci, au sein des services déconcentrés plutôt qu'en administration centrale. Mais avant tout, des problèmes techniques liés à la mise en place du télétravail sont à régler. Comment travailler sur les dossiers chez soi, de manière sécurisée ?



La haute -fonctionnaire a indiqué qu'elle a d'ores et déjà placé le sujet du télétravail comme prioritaire, notamment au sein du comité égalité femmes-hommes qu'elle a installé au ministère le 2 octobre 2018.

S'agissant de la protection des femmes enceintes, Isabelle Rome s'engage à examiner l'existant et à émettre, si nécessaire, et en lien avec l'ensemble des directions, toutes préconisations utiles pour l'améliorer.

Une mobilité qui coûte cher



Alors que l'avancement lui est souvent subordonné, il a été, à plusieurs reprises, rappelé que la mobilité implique parfois des « sacrifices », sur le plan financier, comme dans la sphère personnelle : déménager est coûteux et peut s'accompagner d'un célibat géographique, qui implique un nouveau loyer pour le ménage. Cette situation peut s'avérer, de surcroît, nocive à l'équilibre personnel des femmes et des hommes qui ont à la vivre.

La haute-fonctionnaire a indiqué que le sujet de la mobilité est très large, en ce qu'il concerne toutes les

professions de la justice, les femmes comme les hommes, et implique différents acteurs, en particulier s'agissant des magistrats- le conseil de la magistrature. L'envisager de manière exhaustive nécessitera donc un certain temps et un travail approfondi.

Isabelle Rome entend rapidement proposer des mesures concrètes qui pourraient aider la mobilité, en aidant notamment celle du conjoint, et en facilitant certaines démarches administratives, en cas de déménagement. Des contacts seront pris, en ce sens, avec le ministère de la fonction publique et le ministère de l'éducation nationale.

© HFEFH

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

NOR : PRMX1231034C

Paris, le 23 août 2012.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Inscrite depuis longtemps dans notre corpus juridique comme dans nos engagements internationaux, l'égalité entre les femmes et les hommes peine à devenir une réalité de notre vie politique, administrative, sociale et économique. Elle doit désormais devenir une évidence, prise en compte par l'ensemble des acteurs publics et privés et traduite de manière concrète pour les citoyens.

Après la composition du premier gouvernement paritaire de notre pays, cette exigence d'exemplarité doit se traduire à tous les niveaux de décision et dans toutes les actions de l'Etat. L'ensemble des administrations et opérateurs qui relèvent de votre autorité ou sont placés sous votre tutelle ont en la matière un devoir d'impulsion et d'exemplarité.

1. Je souhaite tout d'abord que l'Etat soit exemplaire en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je vous demande donc de mettre en œuvre de manière volontariste les dispositions de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, qui créent l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers et de santé.

En vertu de ces textes et dans les conditions qu'ils précisent, les nominations dans les plus hauts emplois de l'Etat, des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent concerner, au titre de l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux sera porté à 30 % au moins à compter de l'année 2015 et à 40 % au moins à compter de l'année 2018.

S'agissant de l'Etat, je vous demande de veiller personnellement à l'équilibre des nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je souhaite que l'objectif minimal fixé par la loi soit atteint avant le terme de la mandature et que la parité progresse significativement pour l'ensemble de ces emplois ainsi que pour les emplois de direction des établissements publics.

Un suivi de ces nominations sera réalisé chaque semestre et un bilan annuel, présenté en conseil des ministres, réalisé à la fin de chaque année civile. Il sera rendu public sur le site du Gouvernement.

2. Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est chargée de conduire un programme d'action ambitieux pour faire significativement progresser l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence et la lutte contre les stéréotypes de genre. Je lui ai demandé de coordonner à cette fin la préparation d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017, qui constituera la feuille de route du Gouvernement en la matière.

La mise en œuvre de ce programme ne peut se faire sans une mobilisation de chacun d'entre vous, dans son domaine de compétence. Je souhaite votre implication personnelle sur ces questions et vous invite à faire preuve d'initiative et d'innovation. J'ai demandé à la ministre des droits des femmes de mettre en place, pour vous et vos équipes, des actions de sensibilisation et de formation, qui permettront de nourrir votre réflexion et contribueront à la prise de conscience par l'ensemble de l'équipe gouvernementale des conséquences directes et indirectes des stéréotypes qui existent dans notre société. Ces actions vous seront proposées dès la rentrée et seront conçues pour que vous puissiez en bénéficier personnellement.

Les travaux du Gouvernement seront rythmés par les réunions du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes que je réunirai en octobre prochain, notamment pour arrêter le plan d'action 2013-2017.

Dans cette perspective, je vous demande de désigner au sein de votre administration un « haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits », qui aura pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de votre ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière.

Ce haut fonctionnaire doit être en mesure d'animer des échanges au sein des comités de directeurs de votre ministère et de vous rendre compte personnellement. Vous privilégiez, pour l'exercice de cette mission, les fonctionnaires d'autorité ou les membres relevant des corps d'inspection.

Le haut fonctionnaire à l'égalité des droits coordonnera les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant de votre ministère. Il coordonnera, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel. Il suivra les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat.

Le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits assurera, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposera toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.

Il prendra toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des services déconcentrés dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les territoires, notamment dans le cadre des plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborés par les préfets de région.

Je vous demande de désigner le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits de votre ministère d'ici la fin du mois d'août et d'en d'informer la ministre des droits des femmes et le secrétariat général du Gouvernement.

Afin de faciliter le travail interministériel sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes, je vous demande par ailleurs de désigner au sein de votre cabinet un interlocuteur privilégié du ministère des droits des femmes.

Je compte sur votre engagement personnel pour la bonne mise en œuvre de cette politique dont la réussite sera, pour les femmes, un facteur d'émancipation individuelle et, pour toutes et tous, un facteur de progrès social.

JEAN-MARC AYRAULT

Fonction publique : où en est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

le 30 août 2018

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie la quatrième édition du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les femmes majoritaires dans la fonction publique

L'emploi dans la fonction publique est particulièrement féminisé, puisqu'on compte 62% de femmes actives dans la fonction publique, contre 44% dans le secteur privé. En 2015, la fonction publique hospitalière (FPH) demeure le versant le plus féminisé avec 77,6% de femmes. Ce ratio atteint 61,3% dans la territoriale et 55% dans la fonction publique d'État.

La place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'améliore dans tous les versants de la fonction publique. La représentation des femmes s'est considérablement accrue dans la catégorie A depuis 2004.

Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche avec 67% et les ministères sociaux avec 71%. À la défense et à l'Intérieur, cette part atteint respectivement 22 et 29%.

Dans le versant hospitalier, les filières administrative et soignante sont les plus féminisées (respectivement 90 et 87% de femmes), tandis que la filière "technique ouvrière" ne compte que 35% de femmes.

Dans la territoriale, les filières les plus féminisées sont celles dites sociale et médico-sociale (90% de femmes), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%).

Des inégalités femmes hommes persistantes

En 2015, le salaire net des femmes dans la fonction publique est inférieur de 13,1% à celui des hommes. Cet écart de rémunération reste cependant moins important que celui mesuré dans le secteur privé (écart de 18,5%).

Sur un total de 1 110 636 postes à temps partiel comptabilisés dans la fonction publique, 914 26 d'entre eux sont occupés par des femmes, soit 82%. Parmi les 644 678 postes à temps partiel occupés par des fonctionnaires, 572 180 le sont par des femmes.

Le rapport analyse ~~ministère~~ par ministère les résultats obtenus quatre ans après la mise en place du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de dirigeants et de direction de la fonction publique qui connaît une progression du taux de femmes primo-nommées en 2016 de l'ordre de trois points par rapport à 2012.

04 janvier 2019

L'égalité femmes/hommes : une priorité réaffirmée de la Ministre

Avec la haute fonctionnaire, le point détaillé sur les projets et engagements pour 2019

Hasard du calendrier ? Prometteuse coïncidence ?

Le 2 janvier, un important institut de sondage révélait que l'égalité femmes/hommes était l'un des deux premiers secteurs -avec la recherche et l'innovation- suscitant le plus grand optimisme des Français*.

Le même jour, Nicole Belloubet conviait Isabelle Rome à lui présenter les différents termes de son bilan, après six mois de fonction. Ensemble, elles traçaient les pistes de travail et d'action à diligenter courant 2019.

Elles sont nombreuses et reprennent les deux axes de la mission de la haute fonctionnaire :

- assurer une égalité plus effective entre les femmes et les hommes au sein du ministère, en aidant les femmes à accéder aux postes de responsabilité, en veillant à féminiser les titres, grades et fonctions et à lutter contre les stéréotypes, en améliorant l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et en réfléchissant à la manière de réintroduire de la mixité dans les métiers de la justice
- coordonner la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental de lutte contre les violences faites aux femmes, au sein du ministère de la justice

Le second semestre de 2018 – le premier pour l'exercice des missions de la haute fonctionnaire- fut celui de la circulaire sur la féminisation des titres signée par la Garde des Sceaux, de l'installation du premier comité égalité femmes/hommes à la chancellerie, .. Il fut aussi celui des premiers déplacements de la haute fonctionnaire au sein des cours, juridictions, et des services déconcentrés de l'AP et de la PJJ et marqua notamment le début du « recueil vivant de bonnes pratiques », mis en ligne sur intranet.

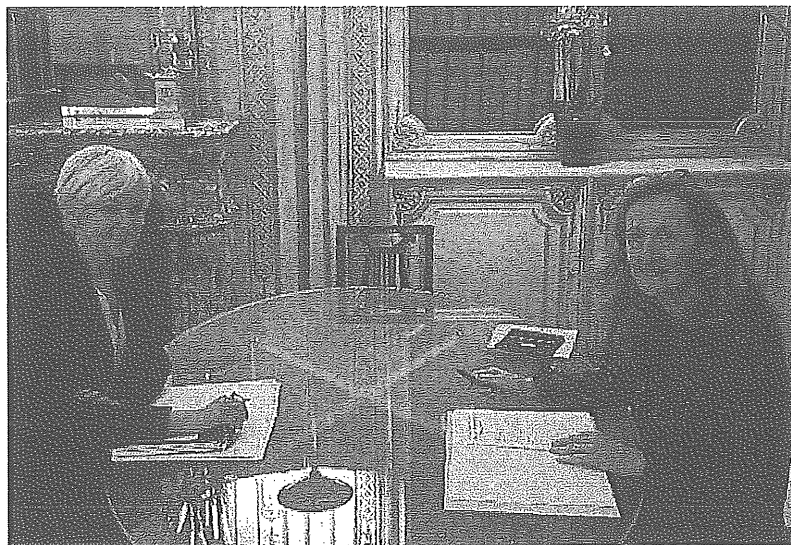
Un partenariat avec l'ENM a également été noué et des travaux lancés en matière de formation dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Isabelle Rome s'est investie aussi auprès des notaires- adoption d'une motion égalité F/H lors de l'AG du CSN- des huissiers- lancement de l'opération 5000 actes gratuits par l'association des femmes huissiers de justice- et des avocats, par l'organisation de la projection-débat, au Louxor, du film « Moi Nojoom, 10 ans divorcée » sur la thématique des mariages forcés. Elle entretient un échange régulier avec l'association Femmes de justice.

Au cours des trois prochains mois, paraîtra le baromètre de l'égalité femmes/hommes du ministère de la justice. Un colloque à la cour de cassation sera organisé le 11 mars, traitant pour la première fois du sujet « femmes, droit et justice ». Sera aussi lancée une action visant à la signature d'une charte égalité femmes/hommes par les cours, juridictions, administrations centrales et services déconcentrés.

Un programme résolument volontariste !

* Harris interactive, enquête réalisée en ligne du 27 au 28 décembre 2018. Baromètre Bilan et perspective. Vague 10.



© NB

