

**Séminaire des cadres « Pour aller vers un état exemplaire : intégrer la lutte contre le sexisme et l'égalité professionnelle en interne comme dans les politiques publiques »**

**Mardi 4 décembre 2018 – Agro-campus, Rennes**

Madame la Cheffe du service droits des femmes, Hélène Furnon-Pétrescu

Madame l'Adjointe à la sgar, Danièle Fourdan

Mesdames, Messieurs,

En arrivant en Bretagne, je savais la région connue pour son dynamisme et sa mobilisation en faveur des politiques publiques d'égalité femmes-hommes. La première chaire française d'études universitaires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été ouverte en 1985 à Rennes 2 et occupée par Annie Junter. Les collectivités locales bretonnes sont engagées depuis de nombreuses années en faveur de ces politiques publiques, le conseil régional depuis 2004 et puisque nous sommes à Rennes, je citerai l'action d'une ville où le 8 mars journée internationale des droits des femmes, dure 1 mois. Dans ce contexte, l'action de l'État est essentielle pour jouer son rôle en matière de lutte contre les inégalités sociales, territoriales et de sexe. Il se doit d'être exemplaire.

15 jours après mon arrivée, j'ai le plaisir d'introduire cette journée de sensibilisation des cadres de notre région aux enjeux actuels de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je tiens à saluer la présence parmi nous de Mme Hélène Furnon-Pétrescu Cheffe du service droits des femmes, présence qui témoigne de l'enjeu de cette journée.

Je souhaite tout particulièrement remercier les intervenants et intervenantes à ce séminaire, les animatrices et témoins des ateliers et l'ensemble de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité qui a construit et organisé ce temps d'écoute et de formation. Merci également aux nombreux participants à ce séminaire, d'autant plus dans un calendrier de fin d'année toujours contraint. Je vous souhaite à toutes et à tous des travaux riches et fructueux. J'espère que cela vous permettra d'enrichir vos pratiques quotidiennes et de contribuer à la mise en œuvre de cette politique.

Ni gadget, ni détail, la mise en œuvre réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de notre temps.

Les inégalités restent ancrées dans le quotidien de la vie des femmes et touchent tous les domaines de leur existence. 72 % des tâches domestiques sont encore réalisées par les femmes, alors qu'elles ont investi depuis longtemps le marché du travail. Elles sont 30 % à travailler à temps partiel le plus

souvent subi pour 8% des hommes. Des pères qui prennent le congé de paternité à 71 % mais sont 4 % à prendre le congé parental. La pauvreté reste l'apanage des femmes selon le rapport du Haut Conseil à l'Égalité : elles représentent 53 % des personnes pauvres, 57 % des bénéficiaires du RSA, elles représentent 70% des travailleurs pauvres, occupent 82 % des emplois à temps partiel. Les femmes représentent 85 % des familles monoparentales (1 sur 3 vit sous le seuil de pauvreté). Elles sont toujours minoritaires dans la vie publique, 16 % de femmes mères et sous représentées dans les pratiques sportives ou dans les gouvernances associatives.

Mais surtout, elles sont toujours 225 000 à être victimes de violences sexistes ou sexuelles de la part du conjoint ou ex-conjoint et toujours une femme qui meurt tous les 3 jours. En 2017, 109 femmes et 25 enfants sont décédés. Les violences se poursuivent tout au long de la vie, 14,5 % de femmes sont victimes de violences sexuelles au cours de leur vie dont 85 % entre 0 et 14 ans.

(Sources : chiffres-clés de l'égalité 2018 - DGCS)

Cette politique publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, grande cause du quinquennat, relève de la responsabilité de toutes et de tous.

**En premier lieu de l'État.** Après les droits acquis depuis des décennies, après un début de prise de conscience dans la société, la mise en œuvre de l'égalité réelle passera par l'irrigation de cet enjeu dans toutes nos politiques publiques. C'est le sens de cette politique interministérielle. Il appartient à chaque Préfecture, à chaque direction régionale et départementale, à chaque service de l'État d'irriguer ses politiques des enjeux et outils de l'égalité femmes-hommes.

Elle constitue une responsabilité de premier plan des cadres de l'État. Elle se décline au sein des politiques publiques dont chacun a la responsabilité, comme en interne dans notre management et organisation de travail.

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, en cours de renégociation, rappelait déjà en 2013, « Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

Fin 2015, les femmes représentent 52 % des personnels de la fonction publique d'État, 39 % des catégories A+ illustrant la persistance du « plafond de verre ». Les écarts de salaires constatés dans la fonction publique d'État sont de 14,4 %. (source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la

fonction publique – 2017).

En Bretagne, l'analyse menée par la PFRH sur le périmètre REATE nous indique que les femmes représentent 59,28 % des personnels en 2017 dont près de 52 % en catégorie A.

L'inégalité n'est pas plus forte en Bretagne qu'ailleurs, mais l'encadrement des services de l'État a la responsabilité de mettre en œuvre l'égalité professionnelle.

Cela peut passer par :

- le développement d'une politique des ressources humaines qui intègre l'égalité en veillant chacun à son niveau aux recrutements, à l'évolution de carrière, à la mixité des métiers, à l'accès à la formation des personnels.

- une organisation du travail qui prévienne les inégalités en veillant au respect des horaires de réunions (pas de réunion tardive), qui lève aussi les stéréotypes pesant sur les hommes pour permettre une meilleure articulation vie professionnelle/vie familiale.

Les inégalités sont vécues par les femmes, comme l'indiquent les chiffres précédents. Mais l'égalité de droit concerne les femmes comme les hommes. Les stéréotypes sexistes visent les hommes comme les femmes en les cantonnant dans des rôles prédéfinis. L'égalité implique un changement de regard sur les relations entre les femmes et les hommes.

- un management égalitaire, qui mobilise contre le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles en général. Dans la fonction publique, 19 % des femmes disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Il importe donc de ne pas tolérer ces violences dans ses équipes, en valorisant l'égalité professionnelle comme le rappelle et le précise la circulaire ministérielle du 9 mars 2018 sur la responsabilité de l'employeur public dans la « lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ».

- l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques que nous déployons sur le territoire breton, comme l'identification des femmes et des hommes dans les documents ou rapports que nous publions. Ces statistiques sexuées sont essentielles pour comprendre le phénomène des inégalités et constituent la base de toute politique publique. Elle peut également se décliner dans les nombreux partenariats noués avec la société bretonne : associations, entreprises, collectivités locales, etc ... qui ont toute la responsabilité de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En Bretagne, pour mener à bien cette politique publique nous disposons d'un atout. L'engagement de la quasi totalité des services régionaux de l'État dans les démarches de « label égalité-diversité » devrait constituer un levier pour la déclinaison interministérielle de cet enjeu public. L'existence du réseau régional des référents et référentes égalité femmes-hommes et l'engagement aujourd'hui de l'encadrement régional sont autant de leviers pour faire progresser l'égalité en Bretagne.

**Cette journée régionale constitue une première pour les cadres de l'État.**

Elle se tient dans le cadre de la « mobilisation mondiale contre les violences envers les femmes », journée du 25 novembre et participe des nombreux rendez-vous organisés en Bretagne en ce moment même. A ce sujet je tiens à signaler l'annonce par le Ministre de l'intérieur, la Garde des Sceaux et la Secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations il y a une semaine, de l'ouverture d'un portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes, disponible 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Accessible via le site internet « [service-public.fr](http://service-public.fr) » il permet un signalement en ligne de fait de violences sexuelles et sexistes, auprès de policiers et gendarmes spécifiquement formés. La Bretagne accueille à Rennes la brigade numérique de gendarmerie concernée par ce dispositif national.

Elle s'inscrit dans les annonces du « Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes » qui s'est tenu le 8 mars 2018, qui invitait à garantir l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle, à développer une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement de l'État et à lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans toutes les administrations. C'est le sens de la tenue de cette journée. Votre mobilisation invite à de nouveaux rendez-vous.

Michèle Kirry  
Préfète de la région Bretagne  
Préfète d'Ille-et-Vilaine