

# LIVRET PARTAGE

Le livret d'accueil des référentes et référents  
égalité professionnelle femmes-hommes  
dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine





# SOMMAIRE

<b>I</b>	<b>QUEL EST LE CADRE ?</b> . . . . .	<b>6</b>
1.	Quelques dates clés de la politique publique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes . . . . .	6
2.	Les principales obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes . . . . .	8
3.	Les référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes. . . . .	9
<b>II</b>	<b>QUELLES SONT LES MISSIONS DES RÉFÉGAL ?</b> . . . . .	<b>10</b>
1.	Un rôle de relais et d'impulsion . . . . .	10
2.	Les conditions propices pour exercer au mieux cette mission . . . . .	11
3.	Le « + » : pouvoir s'appuyer sur un réseau de référentes et référents égalité . . . . .	13
<b>III</b>	<b>PAR OÙ COMMENCER ?</b> . . . . .	<b>14</b>
<b>IV</b>	<b>COMMENT SE FAIRE CONNAÎTRE ?</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>V</b>	<b>COMMENT S'APPUYER SUR LES JOURNÉES PHARES DU 8 MARS ET DU 25 NOVEMBRE ?</b> . . . . .	<b>16</b>
1.	Le 8 mars . . . . .	16
2.	Le 25 novembre . . . . .	17
<b>VI</b>	<b>COMMENT RÉPONDRE AUX OBJECTIONS ANTI-ÉGALITÉ ?</b> . . . . .	<b>18</b>
1.	Les objections les plus courantes, et 3 arguments pour y répondre . . . . .	18
2.	Les techniques les plus efficaces . . . . .	21
<b>VII</b>	<b>QUELLES RESSOURCES CLÉS ?</b> . . . . .	<b>22</b>
1.	Les chiffres clés . . . . .	22
2.	Les guides et rapports . . . . .	22
3.	Les vidéos clés en main . . . . .	22
<b>VIII</b>	<b>LA DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE ET LES DÉLÉGATIONS DÉPARTEMENTALES</b> . . . . .	<b>23</b>
1.	Rôle de la DRDFE et des DDFE . . . . .	23
2.	Contacts . . . . .	24

# INTRODUCTION

***Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, afin de garantir le principe constitutionnel d'égalité et d'être représentative de la société qu'elle sert.***

Pourtant, bien que les femmes représentent 65 % des effectifs de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine, l'étude publiée en 2022 par l'INSEE à la demande de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes rappelle que les inégalités y sont prégnantes :

- ◆ 1 femme sur 3 travaille à temps partiel (c'est le cas d'1 homme sur 20) ;
- ◆ alors qu'ils ne représentent que 35 % des effectifs, les hommes occupent 60 % des postes de direction ;
- ◆ à temps de travail équivalent, les femmes gagnent 13 % de moins que les hommes.

Plusieurs facteurs expliquent ces inégalités :

- ◆ les tâches domestiques et familiales incombent toujours majoritairement aux femmes, limitant leur temps et leur mobilité ;
- ◆ le sexisme, et les stéréotypes qui le légitiment, influence le choix et les évolutions de carrière, limitant la mixité, l'égal accès aux postes de direction, et la juste rémunération des fonctions et métiers dits « féminins » ;
- ◆ les violences sexistes et sexuelles, dans la fonction publique comme ailleurs, ont des conséquences sur les victimes qui les subissent et les organisations de travail dans leur ensemble.

Depuis le premier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2013), les obligations des employeurs publics ont été renforcées afin de passer d'une égalité en droit à une égalité réelle.

Les référentes et référents égalité femmes-hommes (réfégal) sont un maillon indispensable de cette politique publique. Leur déploiement se généralise et leurs missions se professionnalisent progressivement dans les trois versants de la fonction publique, depuis le second accord conclu en 2018.

Face au besoin d'outils et de partage de bonnes pratiques manifesté par les réfégal lors des temps d'échanges déployés en Nouvelle-Aquitaine depuis 2022, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes propose aujourd'hui le premier livret d'accueil destiné aux référentes et référents égalité femmes-hommes de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine.



## QUEL EST LE CADRE ?

### 1. QUELQUES DATES CLÉS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**1929**

Le congé de maternité voit le jour en France en 1909 sous l'impulsion du député Fernand Engerand et accorde un congé de 8 semaines, mais ne prévoit pas de rémunération. Un an plus tard, les institutrices sont les premières à obtenir une rémunération à 100 % de leur congé maternité. En 1929, ces dispositions sont étendues à l'ensemble des fonctionnaires, et à l'ensemble des salariées en 1970.

**1972**

Le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » est inscrit dans le code du travail.

**1983**

La loi dite « loi Roudy » transpose la directive européenne relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et réaffirme, ainsi, le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La même année, la « loi Le Pors » dispose, dans le champ du public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

**2002**

À la naissance d'un enfant, les pères qui travaillent ou qui ont perçu une allocation chômage au cours des douze derniers mois peuvent bénéficier d'un congé de paternité indemnisé d'une durée maximale de onze jours, qui s'ajoutent aux 3 jours du congé de naissance.

**2012**

La loi dite « Sauvadet » instaure les premiers objectifs chiffrés pour une participation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement supérieur et de direction dans les trois versants de la fonction publique.

**2019**

La loi de transformation de la fonction publique renforce les obligations des employeurs publics, notamment celles d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle et de mettre en place un dispositif de recueil des signalements de violences sexuelles et sexistes.

**2014**

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - entre autres mesures dans les champs professionnel, politique ou encore médiatique - conditionne l'accès aux marchés publics au respect, par les entreprises, de leurs obligations en matière d'égalité.

**2023**

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50 % la part obligatoire de femmes et d'hommes dans les primo-nominations aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

---

## **2. LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS PUBLICS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

### **● Mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel sur l'égalité professionnelle**

Les plans d'actions doivent contenir des mesures pour :

- ◆ S'attaquer aux écarts de rémunération entre femmes et hommes
- ◆ Garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes
- ◆ Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- ◆ Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

*Référence : Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

### **● Désigner 50 % de femmes et 50 % d'hommes dans les primo-nominations aux emplois supérieurs et de direction**

*Référence : Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique*

### **● Mettre en place un dispositif de recueil et d'orientation des signalements d'agentes et agents victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles et de discriminations**

*Référence : Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*

### **● Publier un Index de l'égalité professionnelle**

Les établissements des 3 versants de la fonction publique comptant plus de 50 agents et agentes permanentes doivent désormais publier chaque année leur Index de l'égalité professionnelle, basé sur 4 à 5 indicateurs.

*Référence : Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, article 9*

### **● Nommer au moins un référent ou une référente égalité femmes-hommes**

---

### **3. LES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

Depuis l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2018), chaque employeur public doit être doté d'un ou de plusieurs référentes ou référents égalité.

#### ● **Fonction publique d'État :**

La « circulaire relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics » a été publiée le 30 novembre 2019. Elle précise que :

*« Chaque ministère désigne au moins un référent Égalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'État et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Égalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. »*

Il revient au Secrétariat général de chaque ministère d'évaluer annuellement le déploiement de ce dispositif et d'en restituer les résultats aux instances de dialogue social pertinentes.

#### ● **Fonction publique hospitalière :**

L'instruction de la direction générale de l'offre de soins, publiée au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarités le 29 octobre 2021, précise que :

*« Chaque ARS disposera des informations relatives au réseau des référentes ou référents Égalité de son territoire : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, chaque établissement de santé, social ou médico-social se dote d'un(e) référente ou référent Égalité et notifiera à l'ARS cette nomination. Les établissements pourront conventionner entre eux pour désigner un seul référent pour plusieurs établissements et ce, avant de notifier à l'ARS le nom de la ou du référent Égalité commun à plusieurs établissements. »*

Pour la fonction publique territoriale, aucune circulaire de la Direction générale des collectivités locales précisant les modalités de mise en œuvre de cette obligation n'a été publiée à ce jour. Néanmoins, la mesure 1.5 de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2018) couvre aussi ce versant de la fonction publique.

# QUELLES SONT LES MISSIONS DES RÉFÉGAL ?

---

## 1. UN RÔLE DE RELAIS ET D'IMPULSION

---

### ● Informer

Les réfégals assurent un rôle d'information (événements, lettre de veille, intranet etc.) des agentes et agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur établissement.

### ● Sensibiliser et suivre les actions de formation

Elles et ils assurent des actions de sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les réfégals, en lien avec le service formation, effectuent un suivi annuel des formations sur l'égalité professionnelle proposées aux agentes et agents.

### ● Écouter et conseiller

Les réfégals assurent une mission de conseil, en particulier auprès des agentes et agents en situation d'encadrement. Elles et ils peuvent également être des personnes ressources pour écouter et conseiller un ou une agente qui souhaiterait échanger sur une situation de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles. Les réfégals leur offrent alors une écoute empathique, avec maintien de l'anonymat possible, avant de les orienter vers les ressources internes et externes les plus adaptées et en particulier vers le dispositif de signalement de l'administration.

### ● Diagnostiquer

Les réfégals peuvent également participer à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre des accords, plans d'actions et autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### ● Suivre les signalements

Comme le stipule les textes cadres mentionnés précédemment, les référentes et référents égalité doivent être destinataires d'une synthèse des saisines et du dispositif de signalement relevant de leur champ de compétence.

Les référents assurent une remontée de ces informations au coordinateur ou à la coordinatrice Égalité placée auprès de l'Agence régionale de Santé (fonction publique hospitalière) ou à leur référente ou référent au niveau national (fonction publique d'État).

### LA LETTRE DE MISSION

La circulaire propre à la fonction publique d'État, tout comme l'instruction relative à la fonction publique hospitalière, stipulent que les référentes et référents « disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens et le temps dont ils disposent ». Cette lettre de mission doit être communiquée à leurs responsables hiérarchiques.



---

## 2. LES CONDITIONS PROPICES POUR EXERCER AU MIEUX CETTE MISSION

---

### ● Suivre des formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sensibiliser et participer à la politique d'égalité femmes-hommes ne s'improvise pas et requiert de maîtriser les notions et enjeux de base.

Les textes réglementaires propres à la fonction publique d'État et à la fonction publique hospitalière précisent d'ailleurs, qu'afin de mener à bien leurs missions, les réfégal doivent « bénéficier d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » dans l'année de leur désignation, ainsi que d'actualisations régulières.

### ● Fonction publique hospitalière :

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) propose un module e-learning de 30 minutes sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans lequel la personne apprenante suit une référente égalité professionnelle dans ses missions, ainsi qu'une formation de 2 jours destinée aux réfégal dans la fonction publique hospitalière.

### ● Fonction publique territoriale :

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) propose un catalogue de formations consacrées à l'égalité professionnelle, avec des modules spécifiques pour les réfégal.

Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, propose des formations à destination des collectivités locales.

### ● Fonction publique d'État :

Le « marché interministériel de formation aux valeurs de la République et aux principes du service public au profit des agentes et agents des ministères et des établissements publics, dont les écoles de service public », comporte quatre lots. L'un d'eux englobe les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Des formations sur l'égalité professionnelle ou la prévention des violences sexistes et sexuelles sont également disponibles sur [mentor.gouv.fr](http://mentor.gouv.fr) et/ou il est possible de faire intervenir des prestataires externes.

### ● **Disposer du temps nécessaire à l'exercice de cette mission**

La question du temps disponible est centrale puisque, pour la majorité des réfégals, cette mission s'ajoute à leurs autres fonctions.

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à « la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et ses établissements publics » précise :

*« Lorsqu'ils n'exercent pas cette mission à temps complet, les référents Égalité disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission. »*

#### **ACTION INSPIRANTE N°1 :**

**Qui ?** Département de la Gironde

**Quoi ?** La valorisation de temps dédié dans la fiche de mission des référentes et référents égalité

**Descriptif :** Depuis 2017, le Département déploie des référentes et référents Diversité-Égalité au niveau de chaque direction générale adjointe et un réseau de correspondantes et correspondants égalité au sein de chaque DGA. Leur lettre de mission prévoit une charge de travail entre 8 et 12 jours par an pour les référentes et référents et entre 3 et 6 jours par an pour les correspondantes et correspondants. Celle-ci précise : « Si cette charge de travail devient plus importante au cours de l'exercice, il appartient à l'agente ou à l'agent de le signaler auprès de son encadrement afin de trouver un consensus dans le cadre du dialogue managérial. »

### ● **Pouvoir compter sur une valorisation de la mission**

Quelques exemples de bonnes pratiques : inscrire la fonction dans la fiche de poste et dans l'organigramme, valoriser la réalisation de la mission lors de l'entretien annuel d'évaluation, indemnité etc.

### 3. LE « + » : POUVOIR S'APPUYER SUR UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ

Les référentes et référents travaillent en articulation avec les acteurs déjà existants : responsables des ressources humaines, représentantes et représentants du personnel, service social, médecins ou personnes chargées de la prévention.

Exercer cette mission en binôme ou trinômes mixtes, ou avec le soutien de personnes volontaires réunies dans un « collectif égalité », peut également renforcer la dynamique en interne.

Les référentes et référents égalité peuvent aussi s'appuyer sur un réseau de réfégals propres à leur administration, ou inter-administrations.

#### **ACTION INSPIRANTE N°2 :**

**Qui ?** Le réseau des réfégals inter-fonctions publiques au niveau départemental

**Quoi ?** Sous l'impulsion des délégations aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes de plusieurs départements en Nouvelle-Aquitaine, des réseaux de réfégals inter-fonctions publiques sont déployés depuis 2021.

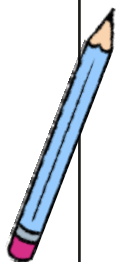
**Descriptif :** À l'occasion de temps de formation et de partage de bonnes pratiques en présentiel ou en ligne, ces réseaux permettent de créer des ponts entre les administrations et des échanges entre référentes et référents.



## PAR OÙ COMMENCER ?

Au moment de leur nomination, les référents et référentes égalité peuvent manquer d'outils et ne pas savoir par où commencer.

Voici une proposition de feuille de route en 4 étapes pour démarrer dans les meilleures conditions :



- Prendre rdv avec la ou le responsable hiérarchique** pour échanger sur le contenu de la lettre de mission, fixer des objectifs prioritaires pour l'année et évaluer le temps dédié à cette nouvelle mission.
- Se renseigner auprès du service formation** sur l'offre disponible en matière d'égalité professionnelle et programmer rapidement un temps de formation, voire plusieurs niveaux de formation échelonnés sur la première année de prise de fonction.
- Solliciter les ressources humaines** de l'administration afin de pouvoir disposer de quelques éléments chiffrés. Par exemple :
  - ◆ part des femmes et des hommes au sein de l'administration, et par directions
  - ◆ part des femmes et des hommes parmi les catégories A+, A, B et C
  - ◆ part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel
  - ◆ part des femmes et des hommes dans les postes d'encadrement supérieur
  - ◆ écart global de rémunération entre les femmes et les hommes
- Se rapprocher d'autres réfégals**, déjà en place au sein de l'administration ou dans d'autres établissements de son territoire.

## COMMENT SE FAIRE CONNAÎTRE ?

### Exemples

#### ...d'actions à court terme :

- ✦ ajouter la mention « référente ou référent égalité professionnelle femmes-hommes » dans le bloc signature de mes mails
- ✦ mettre une affiche sur ma porte pour que les personnes puissent me retrouver facilement
- ✦ faire un point lors de la prochaine réunion de service pour mentionner cette nomination et les missions associées
- ✦ suggérer un article de présentation sur l'intranet et la lettre d'information des agentes et agents
- ✦ ajouter cette mention dans l'annuaire et l'organigramme interne
- ✦ suggérer à ma ou mon responsable de service / direction l'envoi d'un mail, adressé à l'ensemble des personnels, afin de présenter les réfégals et leur lettre de mission

#### ...d'actions à moyen / long terme :

- ✦ suggérer un affichage listant l'ensemble des réfégals de l'administration et leurs contacts
- ✦ se présenter en réunions de direction et de service
- ✦ se présenter en F3SCT (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) et auprès des acteurs et actrices clés (service social et de prévention etc.)
- ✦ prévoir une présentation systématique, physiquement ou en vidéo, à l'occasion de l'accueil des nouveaux agents et nouvelles agentes
- ✦ mettre en place un réseau de réfégals au sein de l'administration, identifiable par un nom et un symbole distinctifs
- ✦ créer une adresse mail spécifique pour les réfégals, afin de faciliter leur saisine par les agentes et agents

### ACTION INSPIRANTE N°3 :

**Qui ?** Le ministère de la Justice

**Quoi ?** Une mallette pédagogique égalité professionnelle et diversité

**Descriptif :** Tous les outils, guides et accords sont réunis dans une mallette destinée à l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité et de la diversité du ministère, et en particulier les réfégals. Cette mallette, disponible dans l'intranet et régulièrement mise à jour, comprend également des supports clés en main de présentation et de sensibilisation.



# COMMENT S'APPUYER SUR LES JOURNÉES PHARES DU 8 MARS ET DU 25 NOVEMBRE ?

## 1. LE 8 MARS

On attribue à Clara Zetkin, figure du socialisme allemand, l'idée, formulée en 1910, d'organiser chaque année une « journée internationale des femmes » pour soutenir l'accession des femmes au droit de vote et d'être élues. Cette journée a été reconnue en 1977 par les Nations Unies et une circulaire de 1982 officialise en France la célébration du 8 mars comme journée internationale des droits des femmes.

Le 8 mars est désormais une date phare pour les associations, les médias, les universités, les entreprises ou les administrations afin de rappeler les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et de mettre en lumière les actions mises en œuvre.

Cette journée symbolique peut être l'occasion d'organiser des stands associatifs, des événements publics à destination de la population (pour les collectivités notamment) ou internes, destinés aux agentes et agents.

### **ACTION INSPIRANTE N°4 :**

**Qui ?** Centre hospitalier de la côte basque

**Quoi ?** Des animations de sensibilisation et prévention dans le self du centre hospitalier à l'occasion du 8 mars

**Descriptif :** Sous l'impulsion des référentes égalité femmes-hommes, de nombreuses animations sont proposées aux agentes et agents chaque année, le 8 mars : stand d'information avec des activités interactives, frise géante retraçant les dates clés de la conquête de l'égalité et des droits des femmes, stickers et affiches sensibilisant au sexisme dans le milieu médical ou encore un quiz visant à tester ses connaissances sur les violences sexistes et sexuelles (auxquels ont répondu près de 600 membres du personnel).



---

## 2. LE 25 NOVEMBRE

---

En 1999, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies proclame le 25 novembre « Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes ». Cette journée est célébrée annuellement, aux quatre coins du monde.

Cette journée vise à rendre « femmage » (terme pour rendre « hommage » aux femmes qui ont marqué l'histoire) aux sœurs Mirabal : Patria, Minerva et María Teresa. Ces militantes politiques dominicaines ont été assassinées le 25 novembre 1960 pour avoir refusé de se soumettre au dictateur Rafael Trujillo.

Les modes d'actions sont illimités pour rappeler que les violences liées au genre ne sont pas une fatalité et donner à chacune et chacun des outils pour agir : ciné-débat, formation sur les dispositifs internes de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, campagne d'affichage, engagement symbolique par le port de signes distinctifs, etc.

### **LE FONDS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (FEP)**

Mis en place en 2019 pour la fonction publique d'État, ce fonds d'un montant total annuel d'1 million d'euros permet, depuis 2022, de cofinancer des projets des trois versants de la fonction publique.

Le FEP peut être mobilisé par les administrations et les réseaux de femmes pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et permet notamment de faire appel à des partenaires experts extérieurs afin d'appuyer les réfégals dans leurs missions.

# COMMENT RÉPONDRE AUX OBJECTIONS ANTI-ÉGALITÉ ?

## 1. LES OBJECTIONS LES PLUS COURANTES, ET 3 ARGUMENTS POUR Y RÉPONDRE

« On ne peut plus rien dire, on ne peut plus blaguer. »

« Je ne comprends pas. Qu'est-ce que l'on ne peut plus rien dire ?  
Peux-tu m'expliquer s'il te plaît ? »

« Qu'as-tu envie de dire et que tu ne peux plus dire ? »

« Faire des blagues, oui ! humilier, rabaisser, susciter un contexte hostile : effectivement, c'est interdit. »

« Il y a plus urgent et important à traiter. »

« Pourquoi n'est-ce pas prioritaire ? Et quand l'égalité femmes-hommes le sera-t-elle ? »

« C'est pourtant une politique obligatoire et fixée par un plan d'actions sur lequel nous devons rendre des comptes. »

« Cela ne te semble pas important de résoudre le fait que... ? »

« Avec les quotas, c'est de la discrimination inversée. Et les hommes alors ? »

« C'est toujours l'égalité qui est visée, ni plus ni moins.  
Les « quotas » ou « objectifs chiffrés » sont un des outils  
de rattrapage après des décennies d'obstacles structurels. »

« On préférerait s'en passer mais ces mesures transitoires – à  
compétences égales – sont légales et indispensables, sinon rien  
ne bouge. Et ça marche ! L'exemple des mesures paritaires en  
politique l'illustre parfaitement. »

« Que penses-tu de cette phrase de Christine Lagarde qui a dit  
"Quand on légifère on trouve des femmes. Quand on ne légifère  
pas, on trouve des excuses" ? »

« Il n'y a pas d'inégalités dans la fonction publique  
car il y a des concours et des grilles indiciaires. »

« Prenons 2 minutes pour regarder les chiffres dans la fonction  
publique et notre organigramme, si tu veux bien ? »

« Les concours et les grilles ne protègent pas du sexisme,  
encore présent dans la fonction publique comme ailleurs. »

« Il y a 65 % de femmes dans la fonction publique en  
Nouvelle-Aquitaine, mais seulement 40 % dans les emplois  
de direction. Le plafond de verre y existe aussi. »

« C'est du féminisme, je ne suis pas d'accord. »

« Selon toi, qu'est-ce que le féminisme ? »

« Le principe d'égalité femmes-hommes est inscrit dans la Constitution et dans la politique de notre organisation. La question n'est pas que tu sois d'accord ou pas, c'est une obligation. »

« Quel est le problème avec le féminisme, qui ne cherche ni plus ni moins que l'égalité entre les femmes-hommes et la fin du sexisme ? »

## 2. LES TECHNIQUES LES PLUS EFFICACES

- **Renvoyer la question** : « Peux-tu répéter stp ? » ; « Je crois ne pas bien comprendre, pourrais-tu préciser stp ? » ; « Qu'est-ce que tu veux dire par là ? »
- **Garder un ton calme et renvoyer vers le groupe** : « Et vous, qu'est-ce que vous en pensez ? »
- **Continuer son intervention** en se concentrant sur le positif et celles et ceux qui souhaitent avancer
- **Dépersonnaliser l'échange** et ré-inscrire l'objectif d'égalité dans la politique de votre administration
- **Se fonder sur un chiffre et/ou sur le droit**



## QUELLES RESSOURCES CLÉS ?



### 1. LES CHIFFRES CLÉS

- ✦ Ministère de l'égalité femmes-hommes, « Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », édition annuelle
- ✦ MIPROF, « Les lettres de l'Observatoire national des violences faites aux femmes », édition annuelle
- ✦ DGAFP, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »

#### LES CHIFFRES CLÉS RÉGIONAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE :

En 2022, l'INSEE a consacré l'étude « En Nouvelle-Aquitaine, les femmes salariées de la fonction publique gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes » aux inégalités femmes-hommes dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine. Elle compile chiffres clés et éléments d'analyse.

### 12. LES GUIDES ET RAPPORTS

- ✦ les travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
- ✦ les études de l'Observatoire régional des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine
- ✦ les rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
- ✦ les guides, campagnes clés en main et rapports du Centre Hubertine Auclert
- ✦ les guides du Ministère du travail

### 3. LES VIDÉOS CLÉS EN MAIN

- ✦ « Réagir peut tout changer », Gouvernement, 2019
- ✦ « Une femme comme moi », MIPROF, 2018
- ✦ « Et si on posait les mêmes questions aux femmes et aux hommes ? », SISTA, 2022
- ✦ « Stand up contre le harcèlement de rue », Fondation des Femmes

# LA DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE ET LES DÉLÉGATIONS DÉPARTEMENTALES

---

## 1. RÔLE DE LA DRDFE ET DES DDFE

---

Sous l'autorité de son ministère de tutelle, la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes est déployée en cohérence avec les orientations du gouvernement - définies par un plan interministériel pluriannuel - et de la stratégie européenne :

- ◆ au niveau central, par le service des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes (SDFE), rattaché à la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) ;
- ◆ dans les territoires, par le réseau déconcentré des directions régionales et des délégations départementales.

La direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes (DRDFE) de Nouvelle-Aquitaine est placée sous l'autorité du Préfet ou de la Préfète de région et est rattachée au Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR). Elle anime le réseau des 12 délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE), placées auprès du préfet ou de la préfète de département ou de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) / direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP).

---

## 2. CONTACTS

---

- ◆ Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE) - Nouvelle-Aquitaine : [drdfe@nouvelle-aquitaine.gouv.fr](mailto:drdfe@nouvelle-aquitaine.gouv.fr)
- ◆ Coordonnées des 12 délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité disponibles sur le site de la préfecture de région.



# LIVRET PARTAGE

RÉDACTION : COOP-EGAL

ILLUSTRATIONS : ALICE DES

GRAPHISME ET MAQUETTE : ROMAIN VAYSETTES

2024



