



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES ANCIENS ELEVES DE L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES

LA LETTRE DE LA PRESIDENTE

Sommaire :

La lettre de la présidente

L'égalité professionnelle
hommes/femmes

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Félicitations

Chers collègues,

Pour commencer cette nouvelle année, je ne dérogerai pas à la tradition en vous souhaitant une excellente année 2013 malgré le contexte difficile. Qu'elle vous garde en bonne santé ou vous permette de la retrouver et sachez profiter des bons instants qu'elle vous accordera tout au long de ces 365 jours (un peu moins maintenant eu égard à la date de parution).

En raison de la proximité de la célébration du quarantième anniversaire, le fichier adresses de l'association a été mis à jour. Cela signifie que l'annuaire n'est pas à jour et je vous demande de bien vouloir prendre quelques instants pour mettre à jour vos coordonnées professionnelles soit en utilisant la fiche de renseignements jointe – verte pour celles et ceux qui ont adhéré au moins une fois, jaune pour les autres – soit en renseignant celle figurant à la rubrique « adhésion » du site de l'association soit en complétant le formulaire à la rubrique « fiche de renseignements ».

Concernant les personnes en administration centrale, la complexité des organisations ne permet pas d'envoyer le bulletin sans plus de précisions. Si vous avez des collègues qui n'ont pas reçu le bulletin et par conséquent, l'invitation pour les festivités du quarantième anniversaire, invitez-les à utiliser l'une des trois formules indiquées ci-dessus pour se mettre à jour et je leur ferai parvenir les documents.

En préambule au colloque qui se tiendra le vendredi 22 mars, vous trouverez en pages intérieures un dossier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Du fait de la taille du bulletin, il est évident que le dossier est loin d'être exhaustif mais le souhait était de faire un état des lieux rapide et non restreint au périmètre français. C'est une question qui ne laisse personne indifférent dans le monde mais les déclarations de bonnes intentions et le fait de légiférer ne suffisent pas à changer radicalement les choses du jour au lendemain. Mais chaque avancée, même mineure, est une évolution dans le bon sens. Et il est important de savoir ce qui se fait dans le reste du monde pour avancer plus rapidement même si la condition nécessaire et indispensable pour réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'évolution des mentalités et l'abandon des stéréotypes que l'éducation et la société véhiculent et que nous gardons en nous-mêmes de façon plus ou moins consciente et qui biaisent nos réactions et nos comportements quotidiennement.

Dernière chose : nous allons organiser une soirée avec l'association des élèves pour le vendredi soir pour clôturer les festivités avec participation financière : les moyens de l'association sont restreints et ce n'est pas la baisse des cotisations enregistrée ces dernières années qui améliore les choses... Si vous souhaitez y participer, merci de me contacter.

Rendez-vous à Nantes les 21 et 22 mars.

Numéro édité à 3 700
exemplaires

L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Salaires des femmes dirigeantes ou cadres supérieurs : écart de rémunération	Pays	Représentation des femmes dans les postes de direction
+ 5 %	Bulgarie	43 % (3)
+ 3%	Russie	40 % (4)
-	Estonie / Kazakhstan	37 %
-	Serbie	36 %
- 1%	Turquie	26 %
- 5 %	Ukraine	35 %
	République tchèque	27 %
- 6 %	Belgique	29 %
- 7 %	Suisse	25 %
- 8 %	Norvège	25 %
- 9,99%	Italie	22 %
	Finlande	25 %
	Royaume-Uni	28 % (5)
	Portugal	27 %
- 10%	Irlande	33 %
- 12%	Danemark	27 %
- 14%	Pays-Bas	19 %
	Lituanie	44 %
	Roumanie	34 %
	France (1)	28 % (5)
- 18%	Espagne	28 %
	Grèce	33 % (idem Hongrie)
- 19%	Suède	30 % (idem Pologne et Slovaquie)
	Maroc	23 %
- 20%	Autriche	21 %
- 22% (2)	Allemagne	20 %
- 38%	Qatar	7 % (idem Emirats arabes unis)
	Arabie Saoudite	0 %

1. "La nature des fonctions, l'ancienneté ou l'expérience expliquent davantage que le sexe les écarts salariaux", nuance le cabinet de ressources humaines Mercer. En cause notamment les temps partiels, souvent pour raisons familiales, qui expliquent qu'"une femme sera peut être moins payée que ses équivalents masculins, car les cinq ans qu'elle n'a pas passé à gravir les échelons de l'entreprise, représentent aux yeux de son employeur cinq ans d'expérience professionnelle en moins", ajoute Mercer.
2. C'est aussi la moyenne européenne, compilée après l'analyse des revenus de 264.000 cadres supérieurs et dirigeants de 41 pays européens. Les femmes représentent moins d'un tiers des patrons européens.
3. En tout, les neuf pays les plus avancés dans le domaine de la représentation des femmes sont issus de l'ancien bloc soviétique.
4. Toutefois, "l'effondrement du bloc et la conversion à l'économie de marché ont provoqué une érosion constante de l'égalité, et un élargissement des inégalités salariales".
5. Le gouvernement britannique s'est fixé d'augmenter de 25%, d'ici 2015, la part des femmes aux conseils d'administration des entreprises du FTSE 350, les 350 qui pèsent le plus en Bourse. La France prévoit d'atteindre 40% de femmes dans les conseils d'administration d'ici 2015.

Le monde

Lors de la création de l'Organisation internationale du travail, en 1919, les États considèrent que plusieurs principes sont « d'une importance particulière et urgente ». Il en est ainsi pour « *Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale.* » (Partie XIII du Traité de Versailles – Article 427). Un lien est tissé entre la paix à préserver et la suppression de la misère, causée par les salaires insuffisants notamment pour les femmes. Le principe posé est celui d'un salaire égal pour un « travail de valeur égale », pas seulement pour un même travail, les femmes et les hommes étant souvent occupés à des tâches différentes.

Ce principe va être explicité dans la Convention n° 100 de l'OIT de 1951 sur « l'égalité de rémunération » qui prescrit « *l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ». Cette Convention fondamentale de l'OIT, entrée en vigueur et ratifiée par la France en 1953, prévoit que « des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. »

La 1^{ère} Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Mexico, en 1975, annonce la Décennie de la femme, proclamée par l'ONU la même année et fixe trois priorités : promouvoir l'égalité complète entre les femmes et les hommes en éliminant, notamment, la discrimination fondée sur le sexe, favoriser la participation des femmes au développement, développer l'implication des femmes dans le renforcement de la paix internationale.

En 1980, la Conférence de Copenhague retient trois domaines d'actions spécifiques pour atteindre les objectifs de Mexico. Il s'agit de favoriser un égal accès à l'éducation, un égal accès à l'emploi, un égal accès aux soins.

A Nairobi, en 1985, un document intitulé « Stratégies prospectives d'action pour la femme d'ici l'an 2000 » est adopté. Ce document propose un ensemble de mesures constitutionnelles et légales pour favoriser l'égalité au regard de la participation à la vie sociale, dans la vie politique, à la prise de décision.

La quatrième conférence mondiale sur les femmes, réunie à Pékin du 4 au 15 septembre 1995 a rassemblé 188 États. Elle a débouché sur l'adoption d'une déclaration politique et d'un programme d'action afin de réaliser ou d'approfondir les objectifs fixés par les 3 conférences précédentes.

Véritable charte fondatrice des droits des femmes, la déclaration de Pékin consolide le travail engagé vingt ans plus tôt, les gouvernements reconnaissant que « l'égalité des droits, des chances et de l'accès aux responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie ».

Douze objectifs stratégiques : Le programme d'action de Pékin, adopté à l'unanimité des 188 Etats présents, définit douze domaines prioritaires d'intervention :

- lutter contre la pauvreté croissante des femmes ;
- favoriser l'égal accès à l'éducation et à la formation ;
- favoriser l'égal accès aux soins et aux services sanitaires ;
- lutter contre la violence à l'égard des femmes ;
- combattre les effets des conflits armés sur les femmes ;
- promouvoir l'égalité au sein des structures et des politiques économiques ;
- l'égal accès à toutes les formes d'activité de production et aux ressources ;
- encourager le partage du pouvoir et de la prise de décision ;
- développer les mécanismes de promotion de la femme ;
- assurer le respect des droits fondamentaux des femmes et réduire les carences de la promotion et de la protection de ces droits ;
- lutter contre l'image stéréotypée de la femme et l'inégalité d'accès et de participation des femmes dans la communication (notamment les médias) ;
- favoriser l'égal accès à la gestion des ressources naturelles et à la préservation de l'environnement ;
- abolir la discrimination à l'égard des petites filles et les violations de leurs droits fondamentaux.

L'Europe

Dès 1957, avec le Traité de Rome, l'Europe a affiché une politique volontariste d'égalité entre les sexes. Depuis cette date, d'autres textes ont été adoptés pour assurer l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale. Avec seulement 11% de femmes membres de Conseil d'administration ou de surveillance en moyenne dans les pays de l'Union européenne, selon les chiffres de la Commission européenne, une quinzaine de pays semble réfléchir à la mise en place de quotas.

En mars 2006, la Commission européenne présente une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes – 2006-2010, succédant à la stratégie-cadre pour l'égalité entre femmes et hommes (2001-2005). Parmi les six domaines d'action prioritaire, figure la **représentation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision**. La feuille de route en précise les objectifs à atteindre et les actions à mener pour « *Promouvoir la participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de décision* ».

- La sous-représentation persistante des femmes dans la société civile, la vie politique et la haute administration publique constitue un déficit démocratique.
- La représentation des femmes à la prise de décision économique peut contribuer à l'innovation, à la productivité du travail, notamment par rapport à la flexibilité du travail et à la transparence dans les processus de promotion.
- Les États membres ont fixé un objectif de 25 % de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur de la recherche publique.

En juillet 2006, l'adoption de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* (refonte) leur permet de recourir à ce système. Pour l'instant, seule l'Espagne a légiféré sur cette question. En 2007, le président du gouvernement, José Luis Rodríguez Zapatero, a fait adopter une loi imposant, d'ici à 2015, 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Allemagne : La modification de la constitution fédérale en 1994 instaure la promotion de l'égalité des chances par le gouvernement à tous les niveaux administratifs. Depuis 2001 et une nouvelle loi fédérale, chaque établissement public doit mettre en place un plan égalité qui prévoit un traitement préférentiel des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Autriche : Les candidatures féminines sont privilégiées dans l'administration à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'à ce que leur proportion dans les effectifs ait atteint 40 % dans chaque poste. En effet, la loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les services publics prévoit un recrutement prioritaire et le traitement préférentiel des femmes en matière de promotion et de formation. Certains Länder ont adopté une législation similaire pour leurs administrations territoriales.

Belgique : Depuis le décret royal du 27 février 1990, tous les employeurs du secteur public sont obligés de construire des Plans pour l'égalité : il s'agit notamment de rédiger un code des bonnes pratiques utilisé par les administrations, sans envisager de quotas dans un premier temps. Autre avancée, la réforme Copernic de 2000 a souhaité refondre l'encadrement supérieur par la création de Top managers chargés de mettre en place une nouvelle culture managériale basée sur l'atteinte d'objectifs. Par conséquent, les représentations stéréotypées peuvent être plus facilement battues en brèche dès lors que des critères d'objectifs d'évaluation de la performance sont instaurés.

Danemark : La tendance actuelle est une politique de recrutement ouvert (open recruitment). Aussi, les personnes déjà en place dans l'administration ne sont pas prioritairement recrutées par rapport à un(e) autre candidat(e) issu(e) du secteur privé. Est déterminant le profil du candidat. Dans la pratique, les hauts fonctionnaires surtout sont souvent issus de l'administration : 55 % sont recrutés en interne, 28 % sont des fonctionnaires issus d'un autre ministère et 17 % des lauréats viennent de l'extérieur. Dans ce cadre-là, des mesures visent à promouvoir l'équilibre hommes/femmes dans les effectifs, sans instauration de quotas. De plus, la loi n° 286/2003 sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que tous les organismes publics doivent intégrer l'égalité des chances dans la planification et l'administration. Les ministères, les institutions d'Etat et les entreprises d'Etat de plus de 50 salarié-e-s ont pour obligation de rédiger un rapport tous les 2 ans sur les avancées proposées en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Espagne : L'article 14 de la Constitution fait référence à la notion d'Egalité des chances. Il est également rappelé dans les droits et devoirs des agents de la Fonction publique. Un plan d'actions spécifiques a été élaboré pour favoriser l'inscription des femmes dans les études universitaires et dans les processus d'apprentissage, avant d'envisager des mesures correctives de nominations.

Finlande : Elle a mis en place des objectifs chiffrés à atteindre : une représentation de 40 % minimum d'hommes (quand les femmes sont surreprésentées) et de femmes (quand les hommes sont surreprésentés) est fixée par la loi dans les organes de décision de l'administration. De plus, les employeurs d'au moins 30 salarié-e-s (secteur public et privé) doivent prévoir des mesures spécifiques pour réduire les inégalités entre hommes et femmes dans leur plan annuel de formation ou dans les plans d'action sur la « protection des travailleurs ». En outre, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes modifiée en 1995 prévoit l'élaboration de plans pour l'égalité professionnelle. Une enquête de 2002 révélait que 27 % des entreprises privées et 21 % des organisations du secteur public disposaient d'un plan égalité.

Grèce : Elle a légiféré pour que les femmes soient représentées dans chaque département ou service de l'administration à hauteur d'un tiers, au minimum, des effectifs.

Italie : Depuis 1991, les administrations sont tenues de prendre des mesures d'actions positives (loi n° 125/91). Ainsi, ces actions positives sont favorisées par des financements spécifiques d'accompagnement.

Depuis le décret du 19 mai 2000, ces administrations ont pour obligation de rédiger des plans égalité et des sanctions ont été instaurées en cas de non-respect.

Luxembourg : Il a refusé l'introduction de quotas dans l'administration pour corriger les écarts entre les femmes et les hommes dans les effectifs. Cependant, un comité interministériel a été créé spécialement pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pays-Bas : Un bureau pour la fonction publique supérieure a été créé en 1995 afin d'améliorer la flexibilité et la mobilité des hauts fonctionnaires néerlandais (Senior Public Service). En 2001, sur 739 personnes, 10 % des hauts fonctionnaires recrutés venaient de l'extérieur de l'administration, 11 % étaient des femmes et 2 % de minorités ethniques. Chaque ministère a le pouvoir discrétionnaire de fixer les effectifs féminins minimums. Il n'y a donc pas de loi générale sur la question. Cependant, une commission mixte existe depuis 2004 pour vérifier que les mesures prises par l'administration respectent l'égalité hommes/femmes.

Portugal : Il a nommé des conseillers et des conseillères pour accompagner les administrations dans la mise en œuvre de l'égalité hommes/femmes. Ils et elles fonctionnent en réseau et incitent les autorités locales à prendre des mesures spécifiques et à accroître les effectifs du sexe sous-représenté à travers des plans parité pluriannuels.

Royaume-Uni : La haute fonction publique (Senior Civil Service) comprend plus de 3 800 managers seniors, spécialistes et conseillers politiques, gérés au sein d'une structure centrale de gestion du personnel. Depuis 1999, le Royaume-Uni poursuit une politique en faveur de la diversité : 35 % de femmes et 3,2 % de représentants des minorités dans la haute fonction publique. Dans cette politique figure notamment un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement des femmes et des hommes dans l'administration, guide qui vérifie si les critères de sélections sont uniformes par exemple.

Suède : Il existe une autorité indépendante chargée de suivre la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité hommes/femmes (loi de 1991). Ces plans sont obligatoires pour toutes les entreprises et toutes les administrations qui emploient plus de 10 salarié-e-s. Lorsque les femmes sont largement sous-représentées, la priorité peut être donnée à une femme sur un poste comme mesure de rattrapage. Une enquête de 1999 révélait que 25 % des entreprises privées et 75 % des organismes publics avaient mis en place des plans pour l'égalité. Selon la loi suédoise, ce plan doit contenir 3 éléments :

- Une liste des mesures de promotion de l'égalité nécessaires pour se conformer à la loi ;
- Une étude des différences qui perdurent entre les femmes et les hommes ainsi que les actions à mettre en œuvre pour les réduire ;
- Une évaluation des progrès depuis le plan de l'année précédente.

La France

1- L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». L'article 3 de la constitution du 4 octobre 1958 énonce : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. ». Selon le Conseil constitutionnel, ces dispositions concernent uniquement les mandats et fonctions électives de nature politique. De ce fait, il est possible au législateur de prévoir des quotas de femmes dans le domaine des élections politiques mais pas dans le domaine économique et social, notamment pas en matière de fonctions électives liées au monde du travail (conseils des prud'hommes, délégués du personnel, comité d'entreprise, conseil d'administration).

2 – La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 « relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » transpose dans le Code du travail les principales dispositions de la Convention n° 100 de l'OIT. Elle en reprend le principe essentiel : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un*

travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », ainsi que la définition de la rémunération « *Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.* » Ces dispositions figurent dans le Code du travail actuel (art. L. 3122-2 et L. 3122-3), dans des formulations actualisées, et également dans le Traité de Lisbonne (art. 157 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne).

3- L'égalité professionnelle, une mise en œuvre par sédimentations successives

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 - dite loi Roudy - transpose la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.

Cette loi fournit des critères pour apprécier la valeur égale du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 de l'actuel Code du travail) et aménage la charge de la preuve au bénéfice de la salariée s'estimant discriminée. Ces dispositions seront confortées et amplifiées par le droit européen.

4 - La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 - dite Loi Génisson - prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires (mise en œuvre de la politique de l'approche intégrée). Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

5 - La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 améliore la protection des salariés vis à vis des discriminations notamment par l'aménagement de la charge de la preuve, obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, la loi introduit en droit français la notion de discrimination indirecte, issue de la jurisprudence communautaire et inscrite dans la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000.

6 - La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

7 - La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

8 - La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat inscrit, parmi les mesures de rattrapage prévues en direction des femmes dans le domaine de la formation professionnelle, les actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

9 - La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43). Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes. "

10 - La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, complète l'article 1er de la Constitution par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

11 - La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises, ainsi qu'un système de sanctions financières en cas de non-respect.

► **Le label Egalité** a été mis en place fin 2004 afin de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises.

Encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le « Label Egalité » peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par l'Afnor Certification qui apprécie la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Depuis le 10 mars 2005, date de la première labellisation, un nombre croissant d'organismes, issus de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, la communication...se sont ainsi employés à l'obtenir. Près de 750 000 salarié(es) travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

► **Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes** a été installé le 8 janvier 2013 et a pour mission d'animer le débat public sur la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions : lutte contre les violences de genre, place des femmes dans les médias et diffusion de stéréotypes sexistes, santé génésique, égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques sociales et professionnelles, et enfin, la dimension internationale de la lutte pour les droits des femmes.

Il reprend les missions de l'observatoire de la parité, de la commission nationale contre les violences envers les femmes ainsi que de la commission sur l'image des femmes dans les médias. Il assurera une évaluation régulière des études d'impact élaborées par le gouvernement en matière d'égalité.

► Le ministère de l'éducation nationale et le ministère des droits des femmes ont installé le 15 janvier 2013 **le comité de pilotage destiné à définir les modalités de mise en œuvre du programme « ABCD de l'égalité »**. Inscrit dans le plan interministériel « une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle», le programme « ABCD de l'égalité » sera expérimenté à compter de la rentrée 2013 dans plusieurs académies.

Il s'agit de faire prendre conscience aux enseignants de la force des stéréotypes liés au sexe qui engendrent des inégalités dans les parcours entre filles et garçons et plus tard entre femmes et hommes et de leur

permettre de conduire auprès des élèves de primaire des actions de sensibilisation et d'apprentissage de l'égalité entre filles et garçons.

L'installation de ce comité de pilotage lance les travaux préparatoires à cette expérimentation qui permettront de définir et de mettre en production les modules de formation des enseignants, la documentation pédagogique, matérielle et numérique, associée au programme et de préciser les modalités du protocole d'évaluation de cette expérimentation.

Pour tirer pleinement parti des expériences déjà engagées sur le terrain, le groupe de travail associe plusieurs acteurs du ministère de l'éducation nationale (DGESCO, DEPP, IGEN, CNDP, IEN, conseillers pédagogiques, acteurs de l'orientation et chargés de mission académiques pour l'égalité), du ministère des droits des femmes, du ministère chargé des sports et des acteurs associatifs. Le groupe de travail achèvera ses travaux à la fin du semestre de manière à ce que le programme soit mis en oeuvre dès la rentrée scolaire 2013.

A lire également (vous pouvez retrouver ces rapports ainsi que plusieurs autres sur le site de l'association à la rubrique « Egalité femmes/hommes ») :

- Rapport Guégot « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique » - mars 2011 ;
- Rapport Ballarin « Comment impliquer les hommes ? » - février 2012

Sources : Ministère des droits des femmes / Réseau AVEC (Actrices, Acteurs, Volontaristes pour l'Egalité entre les femmes et les hommes)/ L'EXPRESS 8 mars 2012 / Mercer : acteur international du conseil en ressources humaines.



QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3^{ème} concours

Conseiller référendaire à la Cour des comptes

Patrick BONNAUD (78/79) - CE

Administrateur civil année 2012

Faouzia FEKIRI (99/00) – CI
Christophe LANTERI (99/00) – CI
Michèle LUGRAND (91/92) - CE

Christine FLAMANT (98/99) – CI
Stéphane LE DEN (96/97) - CE

Tribunaux administratifs et cours administratives d'appel

Michaël CHAUSSARD (02/03) – CE
Tour extérieur

Cyrielle AMELINE (08/09) – CE
Recrutement complémentaire

Inspecteur des finances

Guillaume VANDERHEYDEN (01/02) - CE

Directeur territorial

Bernard HONORAT (96/97) - CI

Attaché principal d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer 2013

Sylvie CHATANDEAU (94/95) - CI
Odile JUIN (85/86) – CE
Pascale MICHELOT (96/97) – 3C

Marie-Noëlle GICQUEL (84/85) – CI
Jean LALBERTIE (80/81) – CE
Philippe ROFORT (95/96) - CI



FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du mérite par décret du 14/11/12

Au grade de chevalier

Marie-Hélène ADAM (97/98)
C. FAURICHON DE LA BARDONNIE (86/87)

Isabelle BROTONS (80/81)
Sylvie GONZALEZ (87/88)