



Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes dans les collectivités de plus de 20 000 habitants en Pays de la Loire

**Guide à l'usage des collectivités et EPCI de plus de
20 000 habitants, soumis à la loi du 4 août 2014**

En vue de la production de leur rapport pré-budgétaire sur
la situation en matière d'égalité femmes/hommes

Ce document est édité par la **Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité**

6 quai Ceineray - 44035 Nantes Cedex 1

Document produit avec l'appui des directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations et des déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité :

- Loire-Atlantique : Valérie RICHAUD-TAUSSAC, valerie.richaud-taussac@pays-de-la-loire.gouv.fr
- Maine-et-Loire : Laetitia GUILBAUD, laetitia.guilbaud@maine-et-loire.gouv.fr
- Mayenne : Stéphane LAURE, stephane.laure@mayenne.gouv.fr
- Sarthe : Leïla LOUHIBI, leila.louhibi@sarthe.gouv.fr
- Vendée : Patricia MENDOZA-CERISUELO, patricia.mendoza-cerisuelo@vendee.gouv.fr

REFERENCES JURIDIQUES, REGLEMENTAIRES ET METHODOLOGIQUES

- ◇ *Article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*
- ◇ *Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales*
- ◇ *Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016-2020*
- ◇ *Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2017-2020*
- ◇ *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes - 2016*

Septembre 2017

Coordination : Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité des Pays de la Loire

veronique.tomas@pays-de-la-loire.gouv.fr
laurence.martin@pays-de-la-loire.gouv.fr

Réalisation : Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité et Bureau de la contractualisation, de l'évaluation et des études du SGAR Pays de la Loire

A partir des travaux de Solenn Cadudal

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en oeuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, **la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective.**

Son **article 61** prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, **un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.**

Il doit faire l'état, **d'une part, de la politique de ressources humaines de la collectivité/EPCI** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **D'autre part,** il doit présenter les orientations et les programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les politiques publiques mises en oeuvre par la collectivité.**

Cette brochure fait une synthèse des rapports transmis aux préfetures des Pays de la Loire et des actions réalisées au sein des collectivités. Les lecteurs y trouveront des éléments de compréhension sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Seuls 25 rapports sur 84 collectivités concernées ont été remis, soit un taux de conformité au respect de la loi de 30%.

METHODE

Contenu du rapport

Le **décret 2015-761 du 25 juin 2015** fixe que le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes doit **s'articuler autour de deux parties :**

- ◇ Un volet interne **relatif à la politique de ressources humaines** de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ◇ Un volet territorial qui concerne **toutes les politiques publiques** menées par la collectivité selon une **approche intégrée** de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ces deux volets sont complétés par un diagnostic et d'un plan d'action.

Statistiques sexuées Une démarche à systématiser

Afin d'appréhender les écarts réels entre la situation des femmes et celles des hommes, **l'usage des statistiques sexuées dans toutes les politiques publiques ou de ressources humaines** paraît incontournable. C'est la première étape à mettre en place afin de construire les plans d'action du volet 'ressources humaines' et 'politiques publiques'.

1. Diagnostic et actions dans le cadre de la politique de ressources humaines des collectivités

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. Pourtant, les rapports sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisés par les collectivités des Pays de la Loire révèlent de nombreuses disparités professionnelles au sein de leurs services, notamment en matière de temps de travail, de rémunération ou encore de responsabilité.

Une répartition des postes femmes/hommes stéréotypée

En moyenne, les femmes sont plus présentes que les hommes au sein des services des collectivités. 60 à 65% des postes permanents et deux tiers des emplois non permanents sont occupés par des femmes.

Elles se concentrent dans les **filières administratives, sociales, médico-sociales et technico-économiques** tandis que les hommes se concentrent dans les filières techniques, sportives et la police municipale. Cette **répartition stéréotypée** explique pour partie les écarts de salaires, le régime indemnitaire étant plus élevé dans les filières techniques, et les filières sociales concentrant la majorité des temps non-complets.

Des temps de travail inférieurs pour les femmes

Les femmes sont les principales concernées par les emplois à temps partiels ou à temps non-complets.

Les emplois principalement occupés par des femmes, tels que *vie scolaire, agent.e.s d'entretien* ou de *restauration*, sont généralement des postes à temps non-complets. Le pourcentage de femmes travaillant à **temps complet est régulièrement en dessous de 75%** de l'effectif, tandis qu'il est en moyenne pour les hommes de 94%.

Parallèlement, la majorité des temps partiels sont occupés par les femmes. En moyenne, entre 10 à 40% des femmes contre 0 à 8% des hommes travaillent à temps partiel.

Des inégalités de rémunération en défaveur des femmes

De manière générale, les hommes gagnent selon les catégories en moyenne de 30 à 200€ de plus que les femmes par mois. Cet écart s'explique notamment par la forte concentration des femmes dans les filières les moins rémunérées et sur des postes à temps partiel.

Les écarts de salaire s'observent également sur les postes de même catégorie. Ils peuvent aller jusqu'à 629€ par mois pour des postes de catégorie A et jusqu'à 334€ par mois sur des postes de catégorie C.

Les femmes éloignées des postes à responsabilité

Dans la moitié des situations, les femmes occupent majoritairement des postes de catégorie B ou C tandis que les postes de catégorie A sont occupés par des hommes.

Sur les postes de direction, direction adjointe ou de chef.fe.s de service, les femmes sont proportionnellement sous représentées. En moyenne, elles occupent 30 à 40% des postes de direction et 50 à 60% des postes de chef.fe.s de service. Les postes de direction générale ne sont quasiment jamais pourvus par des femmes.

Parallèlement, les différents rapports mettent en évidence que les avancements de grade, d'échelon et les promotions internes sont proportionnellement plus bénéfiques aux hommes qu'aux femmes. L'accès à la formation professionnelle est également proportionnellement plus faible pour les femmes que les hommes.

FOCUS

Actions menées par des collectivités en matière de ...

Recrutement

Quelques collectivités des Pays de la Loire ont engagé un travail d'analyse de leurs processus de recrutement actuels. Elles cherchent à s'inscrire dans un cadre d'égalité en s'affranchissant de toute pratique discriminante par l'élaboration de fiches de poste neutre, avec des grilles d'évaluation permettant de recruter femmes et hommes sur les mêmes critères et en constituant des commissions de recrutement mixtes.

Formation, sensibilisation et communication

Certaines collectivités témoignent de l'importance de la formation, de la sensibilisation et de la communication auprès des agent.e.s afin de déconstruire les préjugés et les représentations des rôles sociaux traditionnels et permettre une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement interne de la structure. Elles ont engagé des campagnes de sensibilisation du personnel sur les métiers de la collectivité et sur la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles travaillent notamment à une communication non-stéréotypée, à l'usage d'un vocabulaire épïcène dans la communication et à l'intégration du féminin dans les documents officiels.

2. Diagnostic et actions dans le cadre des politiques publiques menées par les collectivités

En Pays de la Loire, les collectivités ont mis en place sur leur territoire une diversité de politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles portent notamment sur la sensibilisation, l'orientation, l'éducation, la formation, l'accès des femmes à l'emploi, aux activités sportives et culturelles, la lutte contre les violences ainsi que sur le soutien aux femmes en situation de précarité et d'isolement.

Sensibiliser et communiquer pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Une diversité d'actions de sensibilisation et de communication ont été mises en oeuvre en Pays de la Loire. Elles s'adressent aussi bien aux enfants, aux adolescents qu'aux adultes.

Certaines collectivités souhaitent que l'égalité entre les femmes et les hommes soit insufflée dès le plus jeune âge. Elles proposent ainsi des formations à destination des professionnel.le.s de la petite enfance sur l'impact des stéréotypes. D'autres collectivités sensibilisent les enfants au respect mutuel dans le cadre d'activités périscolaires. Des espaces de jeux favorisant la mixité et la coopération ont été mis en place. Des actions de sensibilisation sont également réalisées auprès des enfants et des adolescents, du primaire jusqu'au lycée. Des ateliers sur le respect de soi et des autres,

sur la mixité, sur les formations et les filières ont lieu dans différents établissements scolaires.

Les journées du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) sont des opportunités pour les collectivités de communiquer et de sensibiliser. Des conférences et des temps d'information sont organisés à ces occasions.

L'égalité entre les femmes et les hommes au coeur des politiques publiques

Les activités sportives et culturelles sont fortement sexuées. Les stéréotypes et les représentations sociales ont une forte influence sur la pratique de ces dernières. Plusieurs collectivités ont mis en place des actions afin que les femmes, mineurs comme adultes, puissent avoir accès aux activités de leur choix.

Afin d'**encourager la mixité**, des ateliers de découverte ont été organisés. Lors de l'inscription, les agent.e.s ont veillé au libre choix des enfants afin qu'ils choisissent librement, en fonction de leurs appétences. Des collectivités ont également aménagé leurs équipements sportifs afin de les adapter pour les femmes, notamment par l'installation systématique de vestiaires féminins. Des actions sont également mises en place à destination des parents accompagnant les enfants à leurs activités.

Pour promouvoir l'égalité femmes/hommes auprès des enfants, plusieurs collectivités ont aménagé des jeux mixtes dans les cours de récréation et ont mis en place des **actions d'éducation à l'égalité, la citoyenneté, la santé et le respect mutuel dans les établissements scolaires**.

Des collectivités s'attachent à améliorer **la sécurité et la santé des femmes** sur leur territoire. Ces politiques publiques se sont notamment traduites par des marches exploratoires sur des espaces

sensibles, l'organisation d'un colloque sur la **lutte contre les violences faites aux femmes** et l'amélioration du suivi des femmes en matière de soin et de prise en charge des situations de violence conjugale.

Plusieurs collectivités aident **les femmes en situation de précarité et d'isolement** à cause d'inégalités existantes, aussi bien dans la sphère professionnelle que familiale. Il s'agit d'accompagnement vers l'accès à l'emploi, à la santé ou encore au logement. Les politiques publiques de soutien aux femmes en situation de précarité et d'isolement se traduisent également par la lutte contre les violences faites aux femmes et le système prostitutionnel. Plusieurs collectivités proposent des formations auprès des professionnel.le.s sur les violences conjugales et intrafamiliales. Par ailleurs, des collectivités soutiennent '*la mission prostitution*' qui intervient auprès de femmes prostituées pour améliorer leur santé, leur sécurité et leurs droits.

Mettre en oeuvre des politiques publiques intégrées en matière d'égalité femmes/ hommes

Une politique publique en faveur de l'égalité femmes/hommes ne peut se réduire à des actions isolées s'adressant spécifiquement aux femmes.

Dans le cadre d'une **approche intégrée**, il s'agit de **prendre en compte dans l'ensemble des politiques publiques, la situation des femmes et des hommes** avant de mettre en place une action à destination de toutes et de tous. Cette démarche, **couplée de statistiques sexuées**, doit permettre d'identifier les usagers et les usagères de chacune des actions menée par la collectivité. Selon les résultats, il s'agit de mettre en place un plan d'action afin de **réduire les disparités pour que toutes personnes, femmes comme hommes, soient réellement bénéficiaires** des politiques publiques.

3. Des leviers d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs collectivités ont mis en place des orientations pluriannuelles en faveur de l'égalité femmes/hommes. Elles sont notamment inscrites au sein de partenariats, notamment dans le Plan régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les Protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, la Charte européenne ou encore le label Égalité.

Un certain nombre d'instruments et d'outils existent, constituant des leviers mobilisables au sein de plans d'action.

Démarches label et charte européenne

- ◇ La signature de la charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale permet à la fois aux collectivités d'être accompagnées dans la mise en oeuvre de leurs politiques sectorielles et fonctionnelles, et d'afficher leur engagement en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- ◇ Le label 'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes', délivré par l'AFNOR, constitue un outil supplémentaire que les

Les partenariats Une clef de réussite

Un nombre important d'acteurs agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en place de partenariats permet d'actionner des leviers pour oeuvrer en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les collectivités peuvent notamment solliciter les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité pour tout conseil et accompagnement.

collectivités peuvent exploiter afin d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le label fournit une image positive de la collectivité qui peut engendrer une dynamique de promotion de l'égalité vers les entreprises du territoire et ainsi renforcer le processus du cercle vertueux.

Fonds Social Européen (FSE)

Le FSE constitue un des leviers stratégiques et financiers afin de promouvoir l'emploi et l'inclusion active. Il a notamment pour objectif de promouvoir et de favoriser l'égalité réelle et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les collectivités peuvent donc se saisir de cet instrument pour financer les projets répondant à cet objectif.