

AR PREFECTURE

013-241300375-20201203-DEL154_2020-DE
Regu le 04/12/2020



PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES





SOMMAIRE

3	Préambule
4	Contexte
5	Etat des lieux de l'égalité femmes-hommes à la CCVBA
8	Lexique des concepts clés
9	Quelques dates clés en France
11	Tableau synthétique des orientations retenues pour la CCVBA
14	Objectifs retenus pour la CCVBA
23	Annexe

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Pour rappel, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du « plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Le 8 mars 2018, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le gouvernement a adopté un plan d'action composé d'une cinquantaine de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Ces actions s'inscrivent dans les engagements de la France au titre des objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies.

Dans le domaine, l'exemplarité est demandée à la fonction publique qui représente 20% de l'emploi en France, porté par 62 % de femmes (données DGAFP 2017). Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social tout en concourant à l'attractivité des administrations et établissements publics.

L'analyse de la structure des personnels de la CCVBA fait apparaître la présence d'effectifs masculins majoritaires : 71 % d'hommes pour 29 % de femmes. L'analyse des filières, corrélée à celle des compétences de la CCVBA explique ces écarts.

En effet, les compétences exercées par la CCVBA sont principalement techniques et font appel à des personnels issus de cette filière.

De nombreux progrès ont été portés par des textes législatifs de 2012 et 2014 notamment, et la signature, le 8 mars 2013, d'un protocole d'accord dans la fonction publique. Tout en consolidant les acquis, des actions restent à accomplir.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Contexte

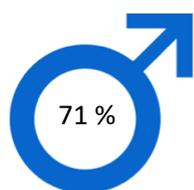
Des inégalités encore très marquées aujourd'hui en France, car contrairement aux idées reçues, les femmes gagnent en moyenne :

- 16.8 % de moins que les hommes dans le secteur privé,
- 13.53 % de moins que les hommes dans la fonction publique d'état
- 9.05 % de moins que les hommes dans la fonction publique territoriale
- 20.49 % de moins que les hommes dans la fonction publique hospitalière

(données 2017 INSEE et DGAFP)

Les femmes occupent des emplois moins variés que ceux des hommes : 40 % des salariées exercent l'une des vingt professions les plus courantes pour les femmes (secrétaires, comptables ...) contre 29 % chez les hommes (chauffeurs, ingénieurs, ...) – données INSEE 2017

❖ Effectifs de la CCVBA 2019



La répartition par genre montre un pourcentage moins significatif de femmes parmi les effectifs de la CCVBA qu'au niveau national (62%)

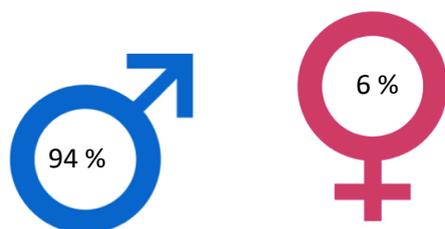
❖ Statuts CCVBA 2019


	CCVBA		FPT	
Titulaires	68 %	32 %	41 %	59 %
Non titulaires	66 %	34 %	33 %	67 %

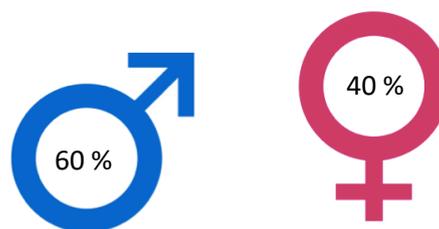
On remarque une part plus importante d'hommes chez les titulaires et non titulaires au sein de la CCVBA qu'au niveau national. Cela s'explique par les compétences exercées par la CCVBA essentiellement techniques.

Non titulaires : sont comptabilisés les agents non titulaires quel que soit le type d'engagement (CDD, CDI) ne sont pas comptabilisés les saisonniers.

Effectif 55 ans et +



Effectif 30 ans et -



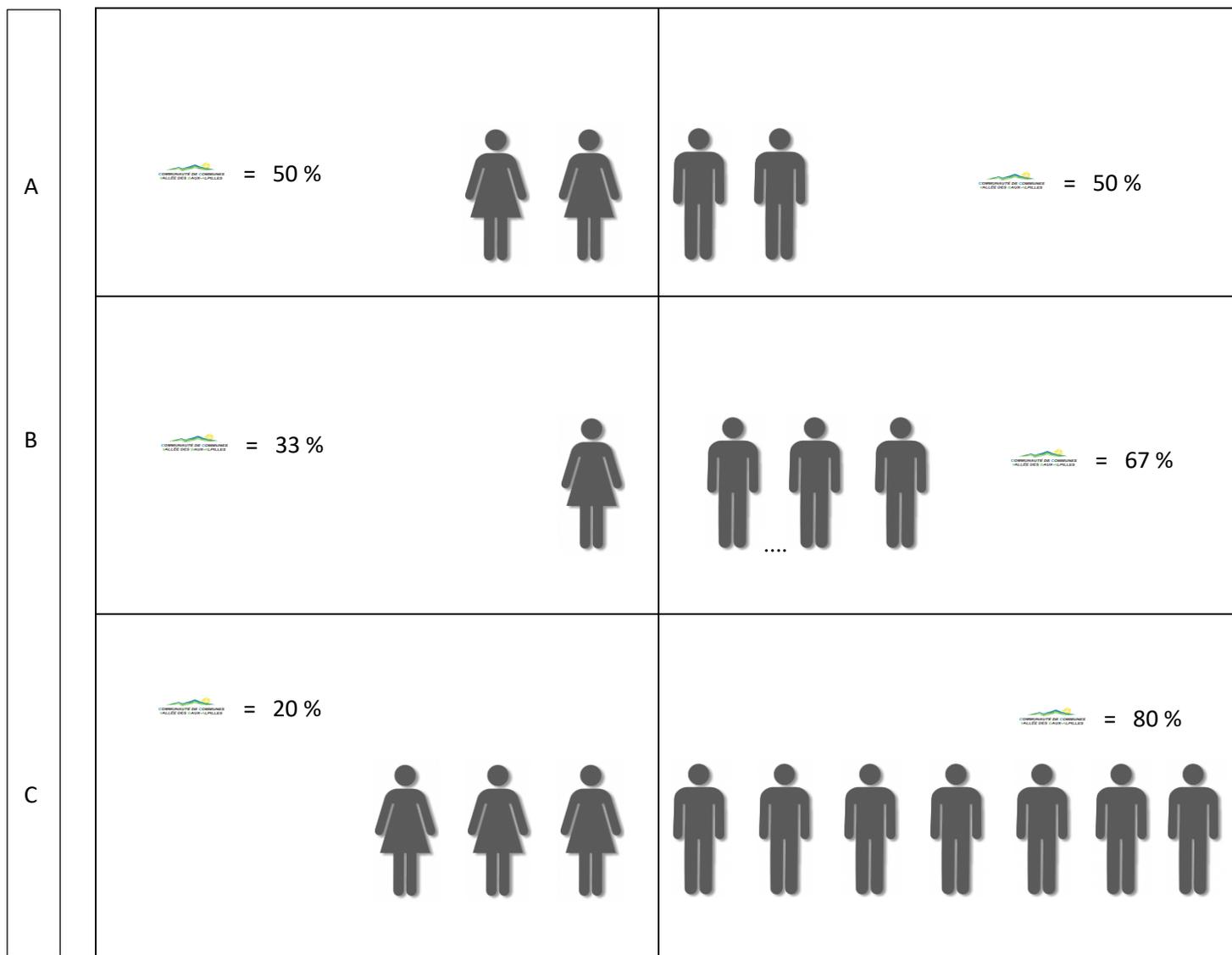
Données CCVBA 2019

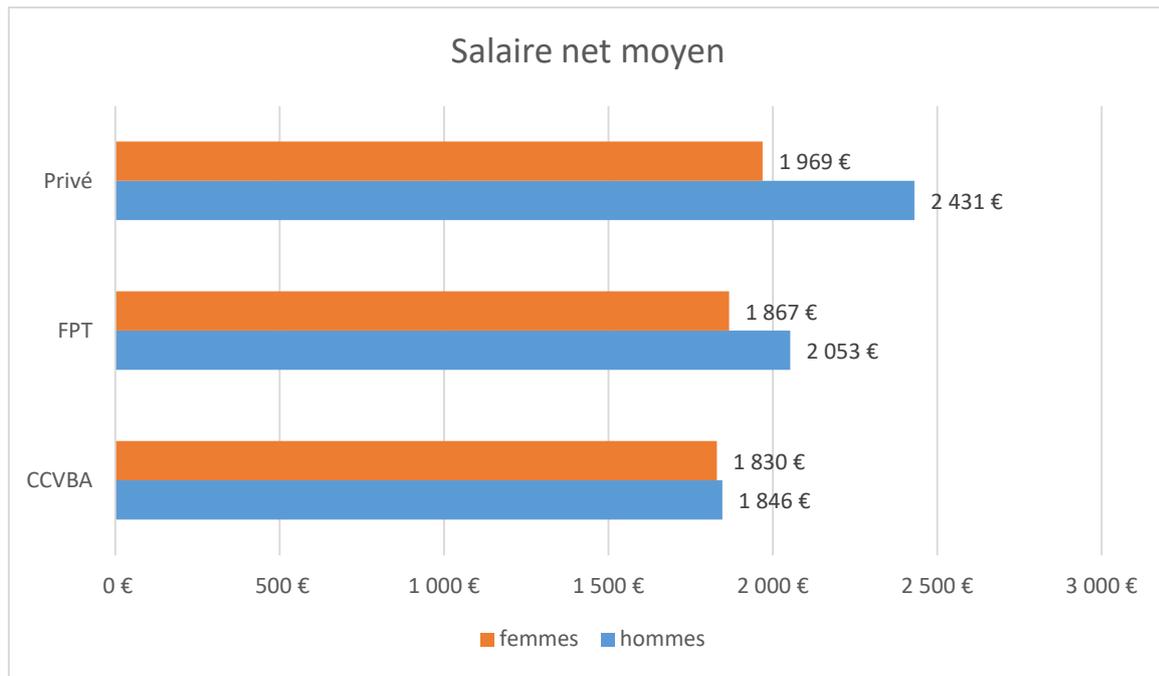
❖ Filières CCVBA 2019



	CCVBA		FPT	
Administrative	29 %	71 %	18 %	82 %
Technique	97 %	3 %	-	-
Culturelle	0 %	100 %	37 %	63 %
Police	100 %	0	78 %	22 %

❖ Catégories CCVBA 2019



❖ Salaires nets CCVBA 2019

Salaire net moyen : il correspond à la somme du net à payer (le traitement brut moins les cotisations salariales) de tout agent confondu (hors saisonniers).

Le salaire net moyen mensuel à la CCVBA est de 1838 € (données 2019).

❖ Lexique des concepts clés :

- ✚ **Egalité Femmes/hommes** : observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée
- ✚ **La parité** : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique
- ✚ **La mixité** : présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.
- ✚ **Le genre** : outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée c'est-à-dire le fait d'être reconnue comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Quelques dates clés en France

1907	1909	1924
Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.	Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.	Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons

1928	1944	1946
Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique	Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.	Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

1965	1967	1970
Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.	Loi Neuwirth qui autorise la contraception.	Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972	1975	1983
Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.	Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.	Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi (loi Roudy)

1985	1987	1992
Le congé d'éducation parental est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.	Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés	Loi mentionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995**1999****2000**

Création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2001**2006****2008**

Loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2010**2012**

Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations.

2013**2014****2016**

Circulaire du 8 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

2018**2019**

Promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Loi de transformation de la Fonction publique



Tableau synthétique des orientations retenues pour la CCVBA

FAVORISER L'EGALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel

- ✚ Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins (sensibiliser à la non-discrimination les managers impliqués dans le processus de recrutement au travers d'actions formelles)
- ✚ Favoriser la mixité lors du processus de recrutement en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le Code du travail pour garantir aux femmes et hommes les mêmes critères d'embauche fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle
- ✚ Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe (mettre au masculin et au féminin des intitulés des fiches de poste et des appels à candidature)

Introduire la thématique de l'égalité dans la formation des agents et la promotion professionnelle

- ✚ Assurer la mixité dans les parcours de professionnalisation et de formations au sein de l'établissement
- ✚ Diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ✚ Permettre à chaque agent de participer à la mise en œuvre des objectifs du plan d'action dans son travail quotidien

Favoriser l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

- ✚ Faciliter l'articulation vie professionnelle/vie privée des agents
- ✚ Améliorer la qualité de vie au travail
- ✚ S'engager sur des mesures organisationnelles permettant de préserver l'équilibre des temps de vie des agents

Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes et accompagner chacun tout au long de la vie

- ✚ Appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels

Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail

- ✚ Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
- ✚ Recensement des attentes du personnel

INTEGRER L'EGALITE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité

- ✚ Détecter les initiatives innovantes sur le territoire communautaire en matière d'égalité
- ✚ Sensibiliser les entreprises du territoire à l'égalité entre les femmes et les hommes

Un territoire exemplaire en matière d'égalité

- ✚ Sensibiliser les élu-e-s à l'égalité femmes/hommes
- ✚ Sensibiliser les communes membres à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, déployer des appels à projets innovants pour l'égalité femmes hommes



Objectifs retenus pour la CCVBA

Objectif 1 : Favoriser l'égalité au sein de l'établissement

Rendre visible la place des femmes et des hommes dans l'organisation et les activités, ainsi que concilier les temps de vie professionnelle et privée :

1. Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel

Favoriser l'égalité de recrutement dans les différents métiers de la CCVBA (mixité professionnelle)	
Contexte :	Le recrutement est un des leviers d'action de la CCVBA pour favoriser la mixité des métiers. En 2020, la filière administrative comprend 68 % de femmes et la filière technique 3 %.
Objectif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins (sensibiliser à la non-discrimination les managers impliqués dans le processus de recrutement au travers d'actions formelles) ▪ Favoriser la mixité lors du processus de recrutement en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le Code du travail pour garantir aux femmes et hommes les mêmes critères d'embauche fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle ▪ Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe (mettre au masculin et au féminin des intitulés des fiches de poste et des appels à candidature)
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Former et informer les agents en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et l'égalité femmes/hommes. ✓ Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes ✓ Appliquer l'égalité des sexes dans les annonces de recrutement

Introduire la thématique de l'égalité dans la formation des agents et la promotion professionnelle

Contexte :	Affirmer le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle
Objectif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer la mixité dans les parcours de professionnalisation et de formations au sein de l'établissement ▪ Diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes ▪ Permettre à chaque agent de participer à la mise en œuvre des objectifs du plan d'action dans son travail quotidien
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Généraliser la féminisation des titres et métiers dans la CCVBA et adapter les supports écrits à la mixité ✓ Les fiches de poste neutres s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes (intitulés ne faisant pas référence à un genre particulier)

2. Favoriser l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Contexte :	Garantir aux agents une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est un enjeu fort du bien-être au travail. Les inégalités existant dans la sphère privée contribuent à entretenir les inégalités dans la sphère professionnelle. Afin de favoriser le bien-être au travail de ses agent-e-s, la CCVBA est amenée à s'interroger sur les dispositifs à mettre en œuvre pour favoriser une conciliation plus équitable entre les femmes et les hommes des temps de vie ainsi que sur l'impact de la parentalité dans le déroulement des carrières.
Objectif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faciliter l'articulation vie professionnelle/vie privée des agents ▪ Améliorer la qualité de vie au travail ▪ Poursuivre des mesures organisationnelles permettant de préserver l'équilibre des temps de vie des agents
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sur la base des données recueillies dans le cadre de l'action « recensement des attentes du personnel » analyser spécifiquement celles relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée ✓ Promouvoir la mise en œuvre des dispositifs de services favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée et la parentalité partagée (réflexion continue sur une adaptation des temps de travail au sein de chaque service) ✓ Informer les agents sur les dispositifs existants en matière de : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Parentalité (informer les agentes enceintes ou les agents compagnon de l'agent(e) enceinte dès la déclaration de leur grossesse des dispositions relatives à la réduction du temps de travail, des autorisations d'absence accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, facilité l'aménagement des horaires pour la rentrée scolaire, ASA garde enfants ...) ❖ Mieux Informer les agents sur les règles applicables et les effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels (conséquences des décisions sur les carrières, retraites ...) ❖ Réfléchir à une charte sur des engagements pour l'équilibre des temps de vie (exemplarité des managers, respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, optimisation des réunions, bon usage des e-mails ...)

Proposer prioritairement des formations professionnelles aux femmes et aux hommes situées dans une zone géographique proche des lieux de travail ou en webinaire (veiller à ce que les temps de formations proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques)

3. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes et accompagner chacun tout au long de la vie

Travailler sur l'égalité et la mixité professionnelles	
Contexte :	Analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les parcours professionnels permettant d'identifier les sources d'inégalités
Objectif de l'action :	Appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer une égalité salariale dès l'embauche en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié ✓ Veiller à ce que cette égalité salariale dès l'embauche perdure dans le temps

4 Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents leurs lieux de travail

Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail	
Contexte :	Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
Objectif de l'action :	« la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté » (loi du 13/07/1983).
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail (information et formation du personnel encadrant, agents des services de RH) ✓ Garantir un environnement de travail de qualité ✓ Assuré un accompagnement auprès de la victime

Recenser les attentes du personnel	
Contexte :	Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la CCVBA nécessite une connaissance des difficultés réelles ou ressenties, rencontrées par les agents.
Objectif de l'action :	Détecter les freins, réels ou ressentis, pouvant exister dans le fonctionnement interne ainsi que les attentes du personnel pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Descriptif de l'action :	<p>Consulter les agents sur la thématique par le biais d'un questionnaire sur l'égalité professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dans l'exercice du métier ✓ Articulation vie professionnelle – vie privée ➤ Analyser les résultats ➤ Construire les réponses aux difficultés identifiées

Objectif 2 : Intégrer l'égalité dans les politiques publiques**1 – Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité**

Détecter les initiatives innovantes sur le territoire communautaire en matière d'égalité	
Contexte :	Des initiatives locales promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes naissent sur le territoire.
Objectif de l'action :	Recenser ces initiatives locales en promouvant leurs existences en utilisant les outils de communication de la CCVBA (site, affichage, réseaux sociaux ...)
Descriptif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Communiquer sur ces initiatives sur l'ensemble de notre territoire ✓ Utilisation des données du service de développement économique

Sensibiliser les entreprises du territoire à l'égalité entre les femmes et les hommes	
Contexte :	Par sa politique d'achat et de commande publique et d'attribution de subventions, la CCVBA peut activer divers leviers pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises dans lesquelles elle entretient des liens contractuels.
Objectif de l'action :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffuser une culture de l'égalité dans la commande publique et l'attribution de subventions ▪ Sensibiliser les attributaires de marché publics et les bénéficiaires de subventions à l'égalité entre les femmes et les hommes
Descriptif de l'action :	Réflexion sur l'extension de la clause d'égalité d'accès à la commande publique (déjà prise en compte par la CCVBA : respect des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec de nouvelles interdictions d'accès aux contrats de commande publique – loi du 04/08/2014) à l'attribution des subventions.

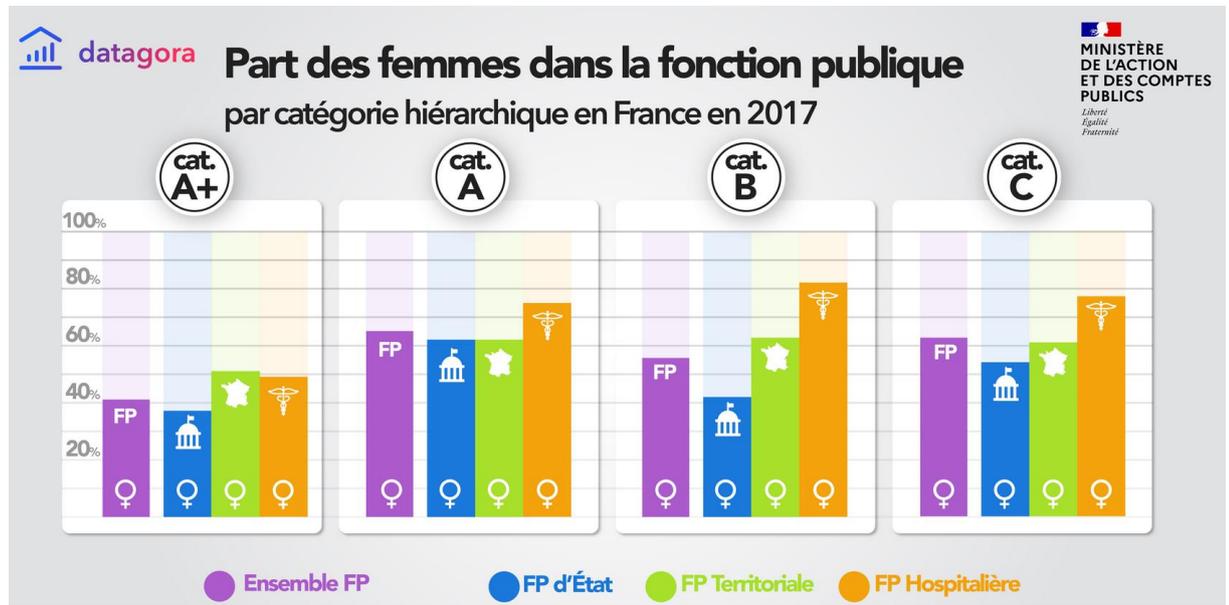
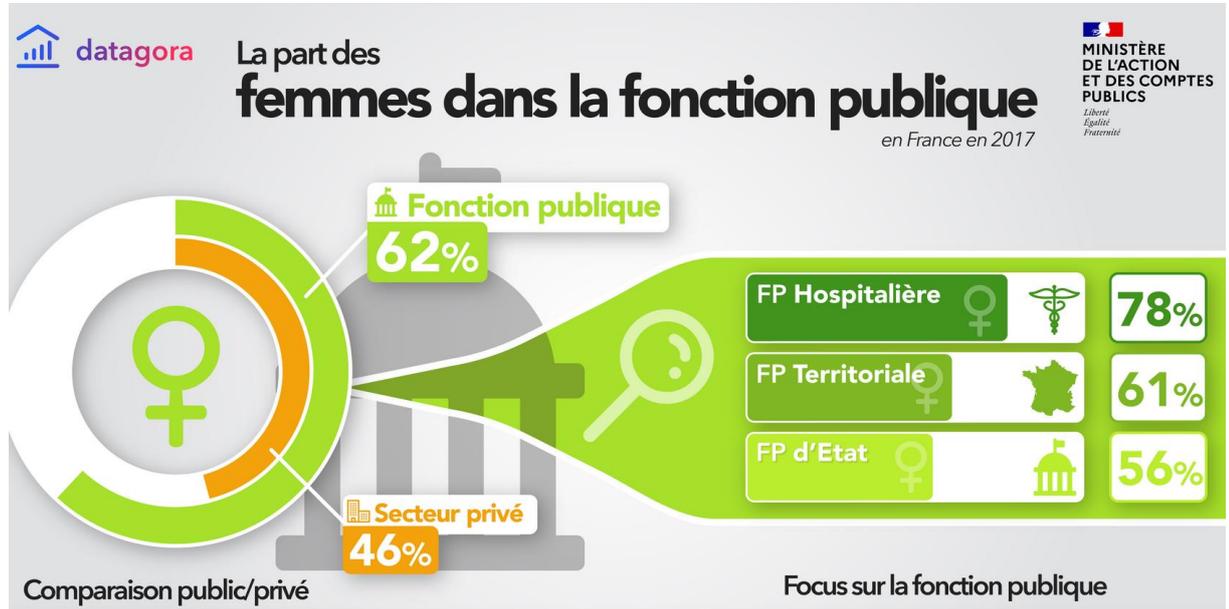
2 – Un territoire exemplaire en matière d'égalité

Sensibiliser les élu-e-s et les communes membres à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, déployer des appels à projets innovants pour l'égalité femmes hommes	
Contexte :	Les élu-e-s élaborent les politiques publiques de la CCVBA et en sont les principaux acteur-riche-s. A ce titre, ils et elles ont la responsabilité de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.
Objectif de l'action :	<ul style="list-style-type: none">✓ Sensibiliser les élu-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes✓ Inciter les élu-e-s à se saisir de ce sujet

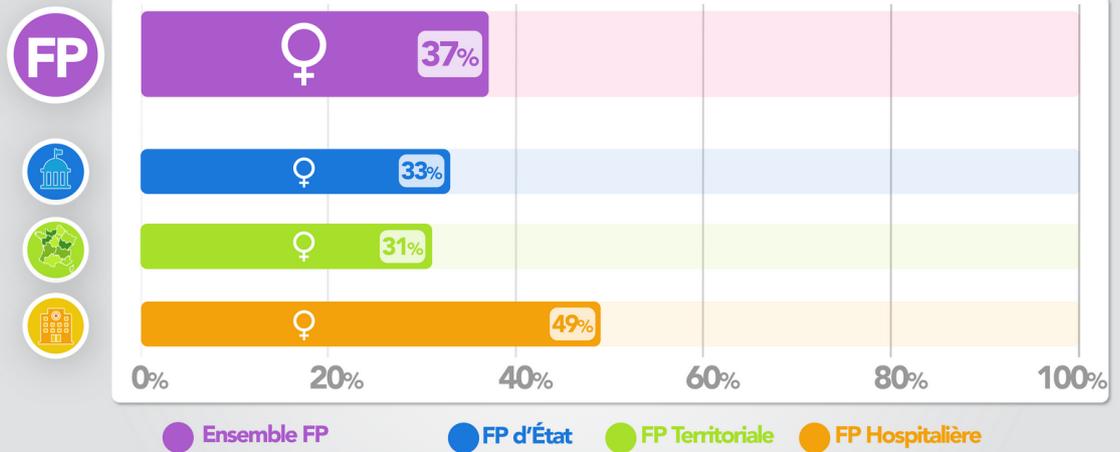


ANNEXE

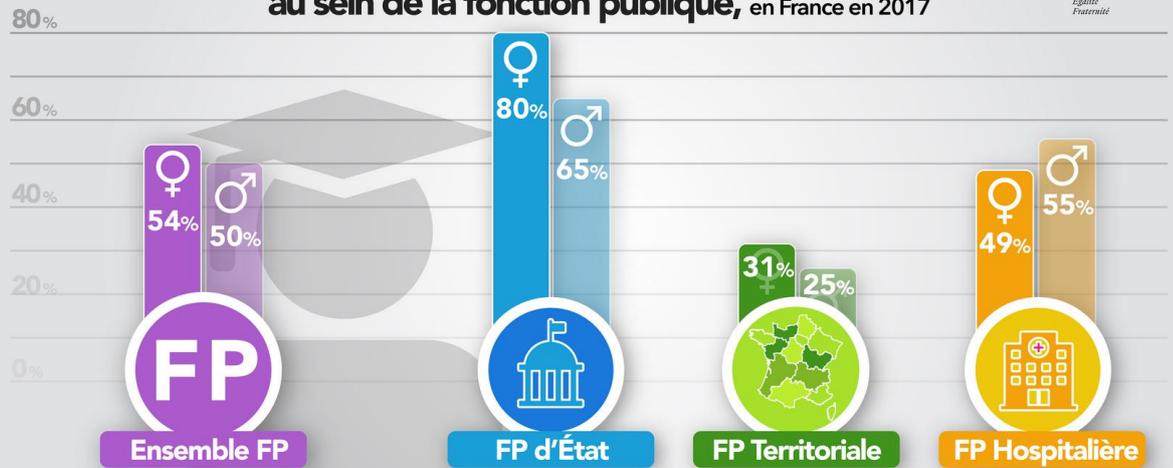
Indicateurs nationaux fonction publique



Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieur et de direction (ESD) de la fonction publique, en France en 2017

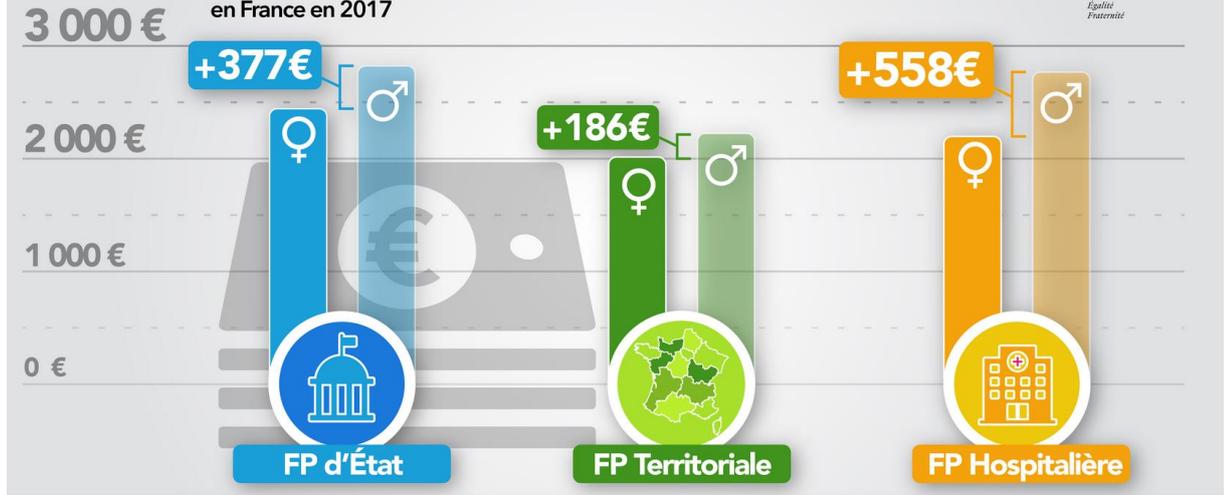


Part des agents diplômés de l'enseignement supérieur par sexe au sein de la fonction publique, en France en 2017



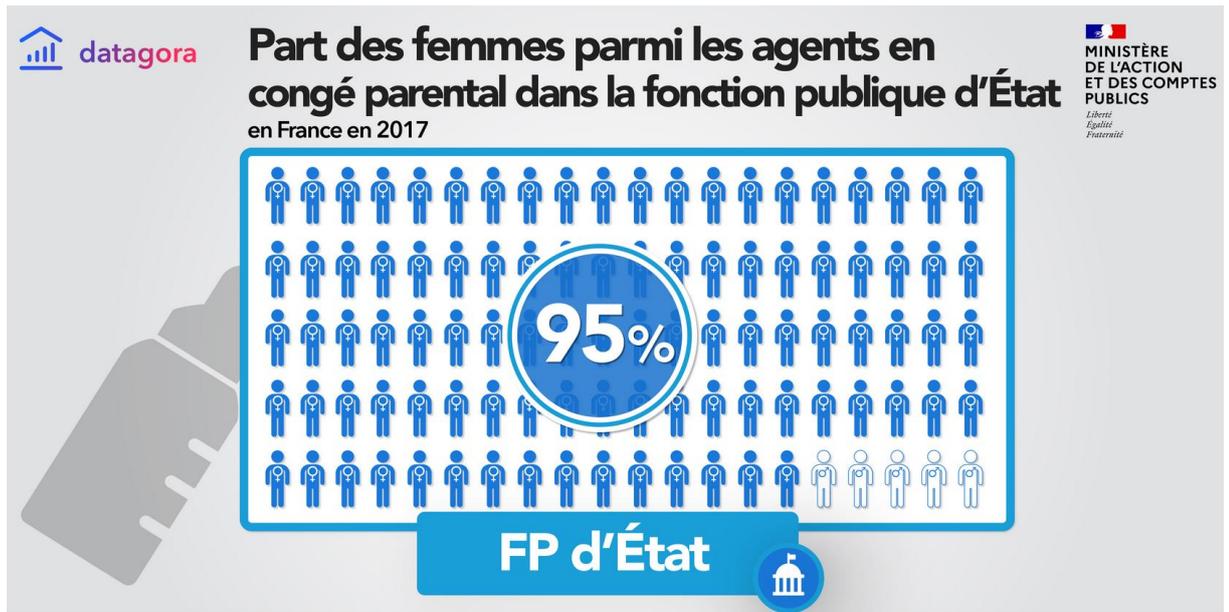
Écart de rémunération* femmes-hommes moyen au sein de la fonction publique

en France en 2017

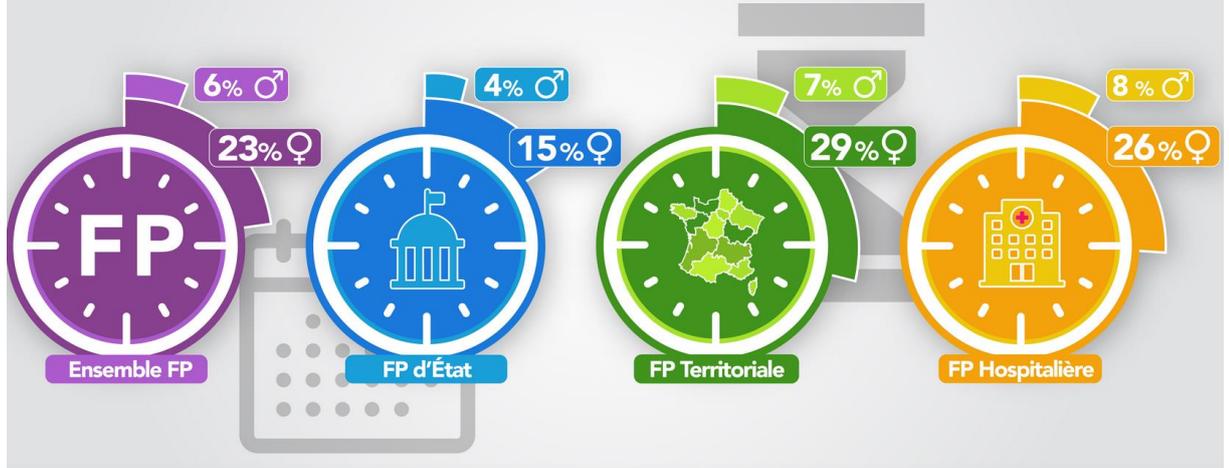


Part des femmes parmi les agents en congé parental dans la fonction publique d'État

en France en 2017



Part des femmes et hommes à temps partiel dans la fonction publique en France en 2017



Pyramides des âges de la fonction publique

