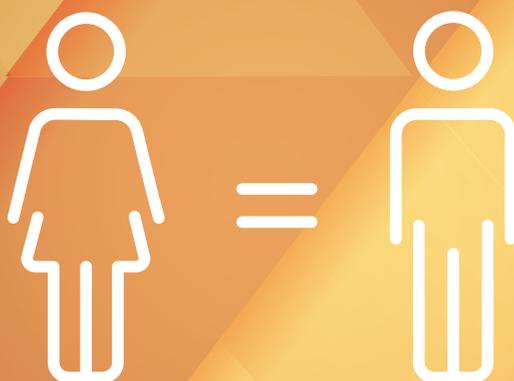


ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT ANNUEL
DÉCEMBRE 2016



RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
**D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES
ET LES HOMMES**

DÉCEMBRE 2016

AVANT - PROPOS

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation politique, sociale et éthique. C'est aussi un combat au quotidien.

Pourquoi, en France, les salaires des femmes sont-ils ainsi inférieurs à ceux des hommes, que ce soit dans le privé ou, parfois, la fonction publique ? Pourquoi les femmes accèdent-elles moins facilement que les hommes aux emplois les plus qualifiés ? Se poser ces questions, c'est déjà reconnaître qu'il existe dans notre pays des inégalités alors que l'égalité, un des principes fondateurs de la République, devrait s'appliquer à tous les citoyens, sans distinction.

En tant qu'employeur significatif du territoire et acteur majeur des politiques publiques, le Département dispose d'une responsabilité importante en la matière. Depuis plusieurs années, il agit au quotidien pour construire les conditions concrètes de l'égalité, que ce soit par ses interventions en faveur des familles et en particulier des femmes, dans le domaine de l'insertion, pour sensibiliser les collégiens aux enjeux de l'égalité ou soutenir les initiatives dans les domaines culturels, sociaux et économiques. Conscient de sa responsabilité sociétale et de son devoir d'exemplarité, il est aussi attentif à mener une gestion du personnel respectueuse des principes d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Tel que le prévoit le Code général des collectivités territoriales, ce rapport fait donc état de la politique Ressources Humaines du Département en matière d'égalité professionnelle. Il recense également les politiques menées par notre collectivité sur son territoire pour favoriser l'égalité entre sexes, en particulier dans le domaine des solidarités.

Outre sa dimension réglementaire, ce premier rapport constitue également une étape pour aller plus loin dans la recherche de l'égalité entre femmes et hommes. Il marque notre attachement à un principe constitutionnel qu'il faut faire vivre au quotidien, dans l'intérêt de toutes et tous.

Christian GILLET
Président du Conseil départemental



Florence DABIN
Vice-présidente en charge des ressources
et du personnel



PRÉAMBULE

Le préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 précise en son point 3 : « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

L'article premier de l'actuelle constitution adoptée le 4 octobre 1958, s'appuyant sur la Constitution de 1946, pose avec force un principe fondamental du droit français : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. [] La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Ces principes fondamentaux ont, par la suite, été réaffirmés par de nombreuses lois, dont celle du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et, plus récemment, par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article L.3311-3 du Code général des collectivités territoriales).

Celle-ci prévoit notamment l'obligation faite aux exécutifs de collectivités de plus de 20.000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont précisés par un décret du 24 juin 2015 (article D.3311-9 du CGCT) en ces termes :

"Ainsi, le rapport fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en reprenant notamment les données du rapport présenté en Comité technique (article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012), relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Sont notamment concernés, les rémunérations et les parcours professionnels, la parité dans le cadre de la formation, la mixité dans les filières et cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (article 1^{er} de la loi du 4 août 2014). Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en application et l'évaluation des politiques publiques du Département doit présenter, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Enfin, le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet."

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui vous est présenté est le tout premier. Certainement perfectible, il devra être complété et amélioré au fil des ans.

PREMIÈRE PARTIE

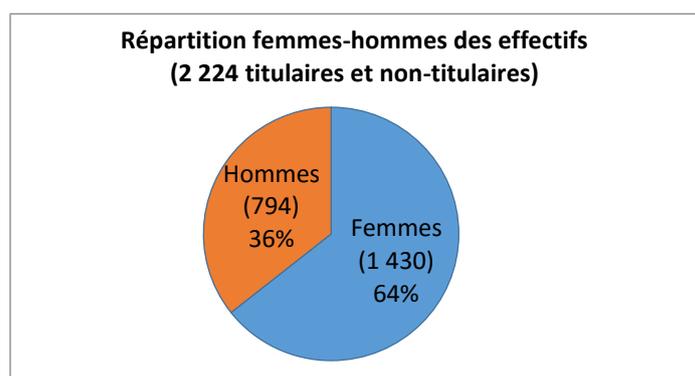
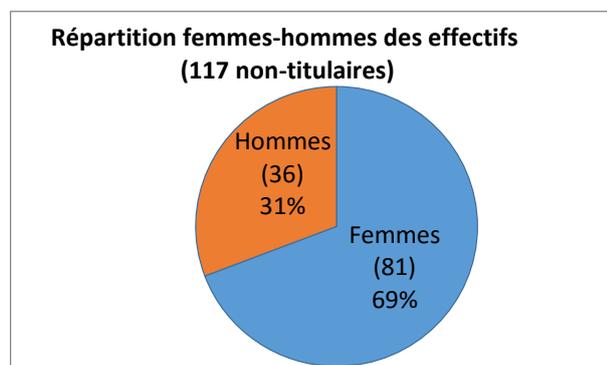
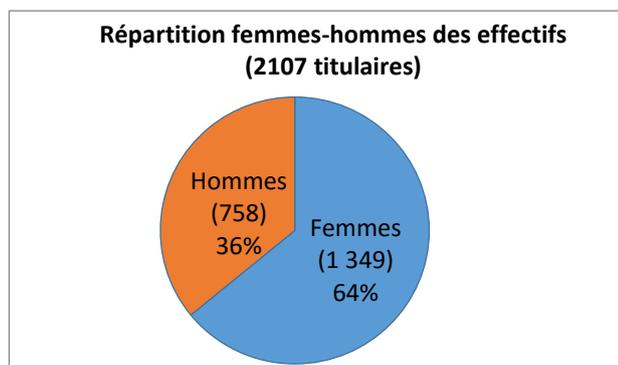
La politique ressources humaines du Département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les données exposées, ci-après, sont extraites du rapport présenté lors du Comité technique du 7 décembre 2016 dénommé "bilan social".

Dans ce cadre, comme l'exige la loi, un rapport spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes est prévu. Par souci de cohérence, le présent document reprend une partie des données présentées au Comité technique (données au 31/12/2015).

I. EFFECTIFS

Au 31/12/2015, la collectivité employait 2 224 agents sur postes permanents. Le taux de féminisation était de 64 %, (61 % en moyenne nationale dans la fonction publique territoriale).



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

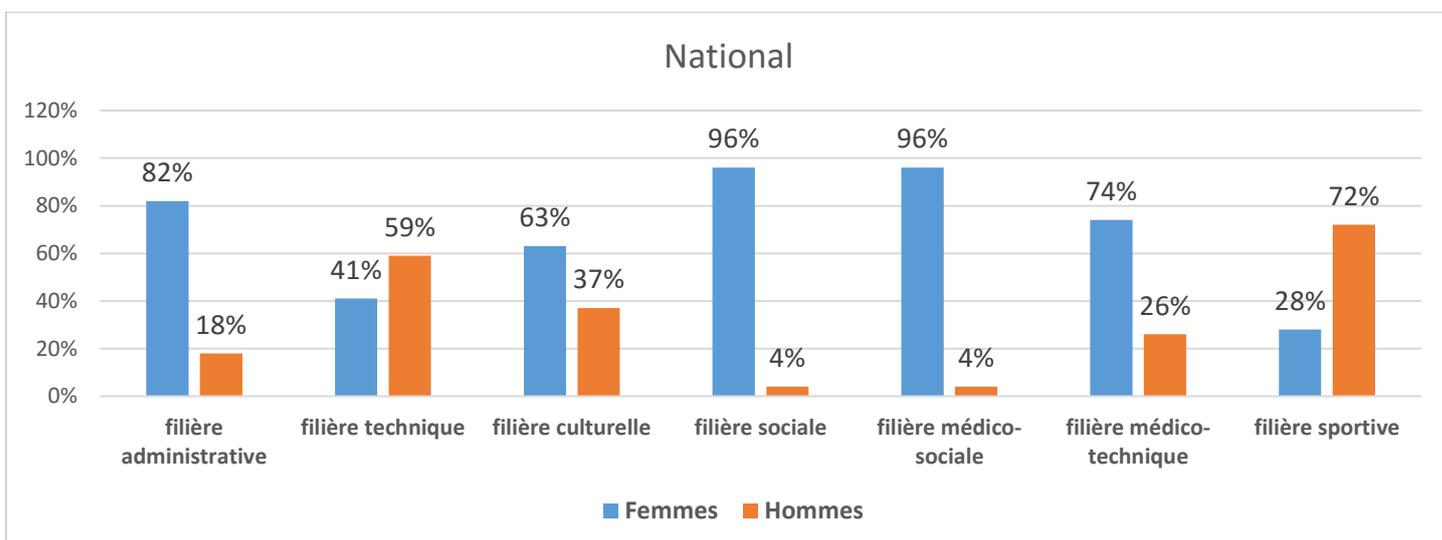
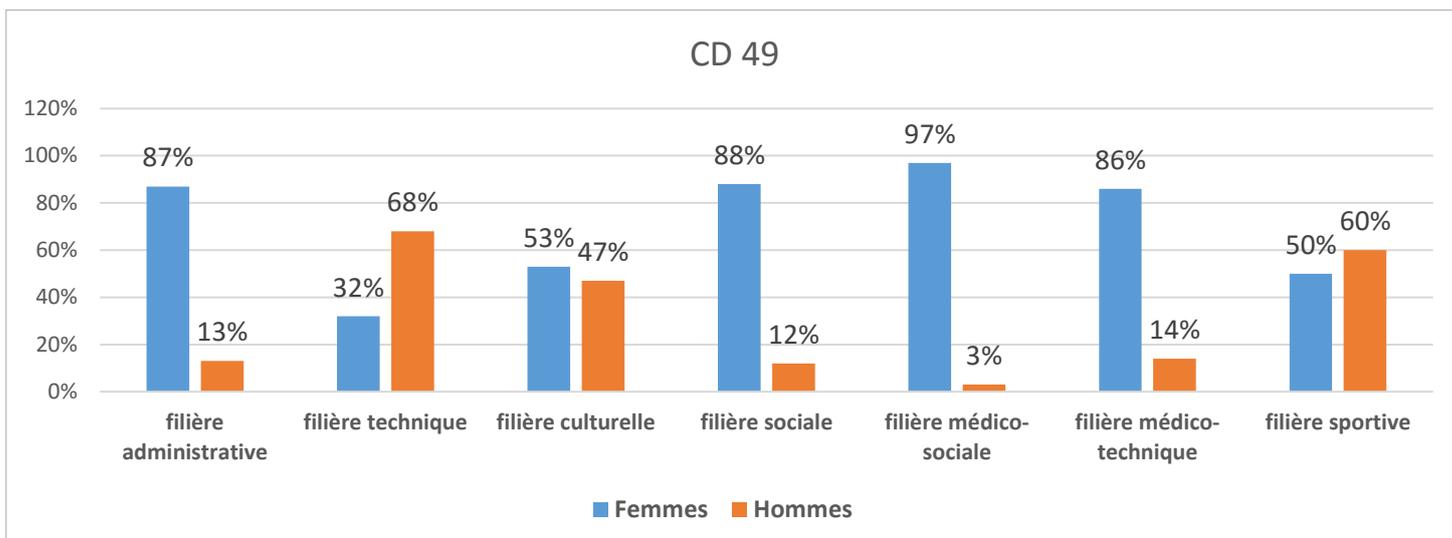
Communes : 60 %

EPCI : 51 %

- entre 5 et 49 agents : 66 %
- entre 50 et 499 agents : 61 %
- entre 500 et 4 999 agents : 67 %

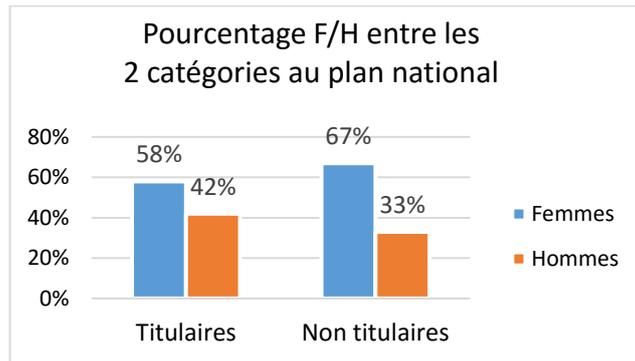
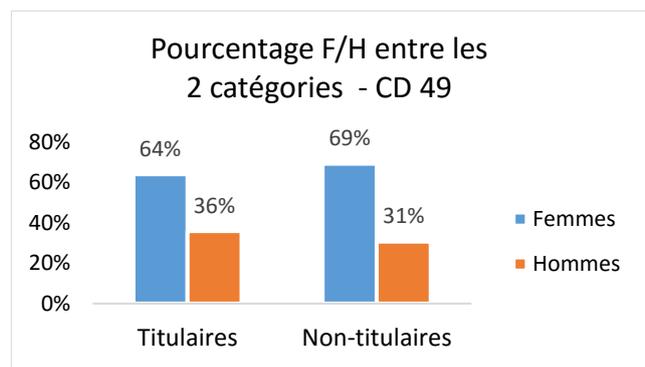
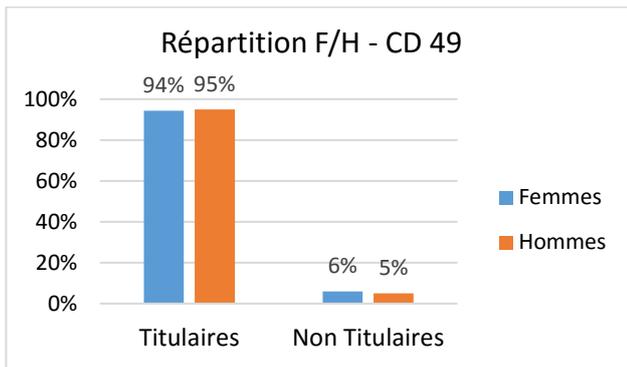
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014 (CDG 29)

II. RÉPARTITION PAR FILIÈRES



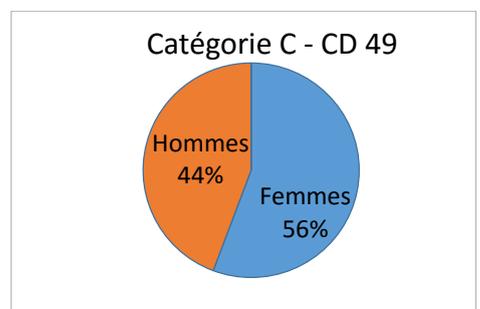
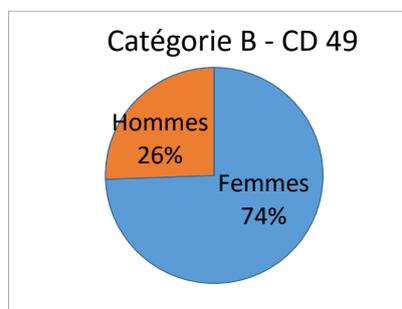
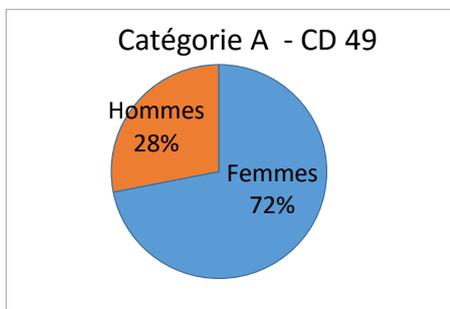
On retiendra, à titre de comparaison, qu'au niveau national le taux de féminisation des filières sociales et médico-sociales est de 96 %, celui de la filière administrative de 82 % et celui de la filière technique de 41 %.

III. REPARTITION PAR STATUTS



IV. CATÉGORIES

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique (DGAFF, chiffres clés 2014) :



Au niveau national, dans la FPT:
 cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
 cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
 cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
 Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 2014 (CDG 29)

La différence significative en catégorie A, tous types de collectivités confondues, par rapport au niveau national peut s'expliquer par le fort taux de féminisation des filières sociales, médico-sociales ou administratives qui caractérise les départements. Plus des trois quarts des femmes appartiennent à l'une de ces filières.

L'analyse mérite cependant d'être nuancée par un examen par filière :

- ✓ 68 % des cadres A sont des femmes dans la filière administrative, 69 % dans la filière sociale et 100 % dans la filière médico-technique. En revanche, dans la filière technique, le taux de féminisation n'est que de 23 % en catégorie A ;
- ✓ en catégorie B, on constate également des différences notables selon les filières : ainsi les femmes représentent plus de 88 % de la filière sociale, et 90 % de la filière administrative. En revanche, elles ne représentent que 14 % des effectifs dans la filière technique ;
- ✓ enfin, en catégorie C, elles constituent le gros des effectifs de la filière administrative (près de 93 %) et représentent plus du tiers de la filière technique (36 %), du fait du nombre d'emplois dans les collèges.

V. CARRIÈRE

En 2015, les Commissions administratives paritaires (CAP) ont permis l'avancement de 191 agents. 62 % de ces avancements l'ont été en faveur des femmes.

- ✓ en catégorie A, 29 avancements ont pu être prononcés. 62 % d'entre eux l'ont été au bénéfice d'agents féminins ;
- ✓ en catégorie B, ce taux monte à 75 % (39 sur 52) ;
- ✓ en catégorie C, 55 % (61 sur 110).

On se rapproche, dans ces chiffres, des taux de féminisation par catégorie constatés au sein de la collectivité. Les différences observées restent minimes et rien ne permet de conclure à des mesures de discrimination envers les agents féminins en ce qui concerne la progression de carrière.

ZOOM sur les fonctions d'encadrement

Si l'on met à part les emplois fonctionnels, très spécifiques (Directeur général des services, Directeur de Cabinet, Directeur général adjoint), 35 % des postes de direction sont occupés par des femmes, ce qui tranche avec le taux de féminisation global des effectifs. Cela correspond exactement à ce qui est observé sur le plan national (sources : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité 2014).

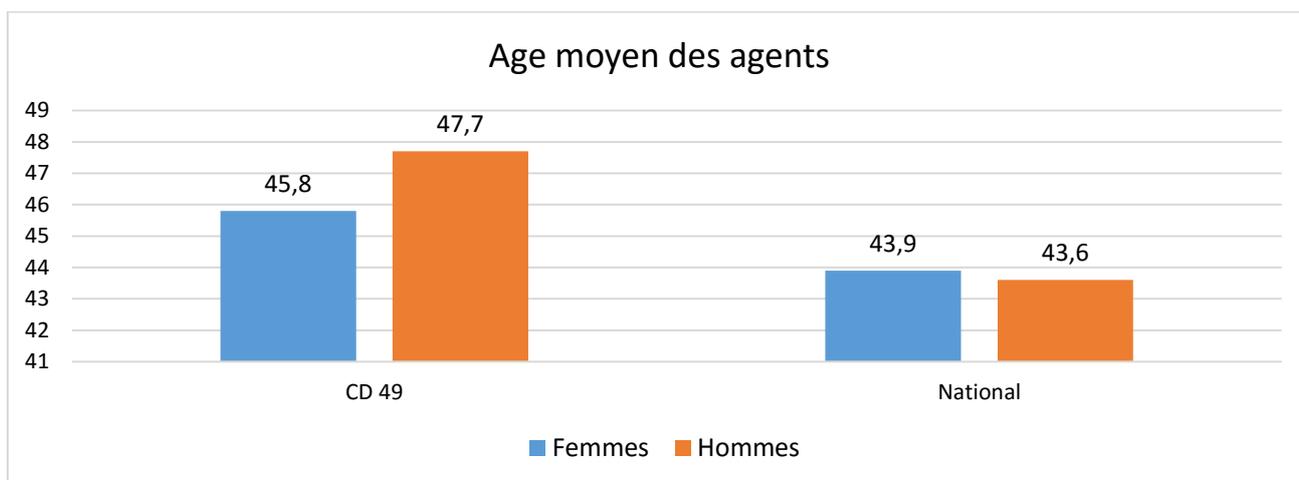
Concernant les postes d'encadrement de service, ils sont occupés à 57 % par des femmes, constat plus conforme à la répartition femmes/hommes au sein de la collectivité.

Au global, les femmes occupent 49 % des postes d'encadrement de direction ou de service.

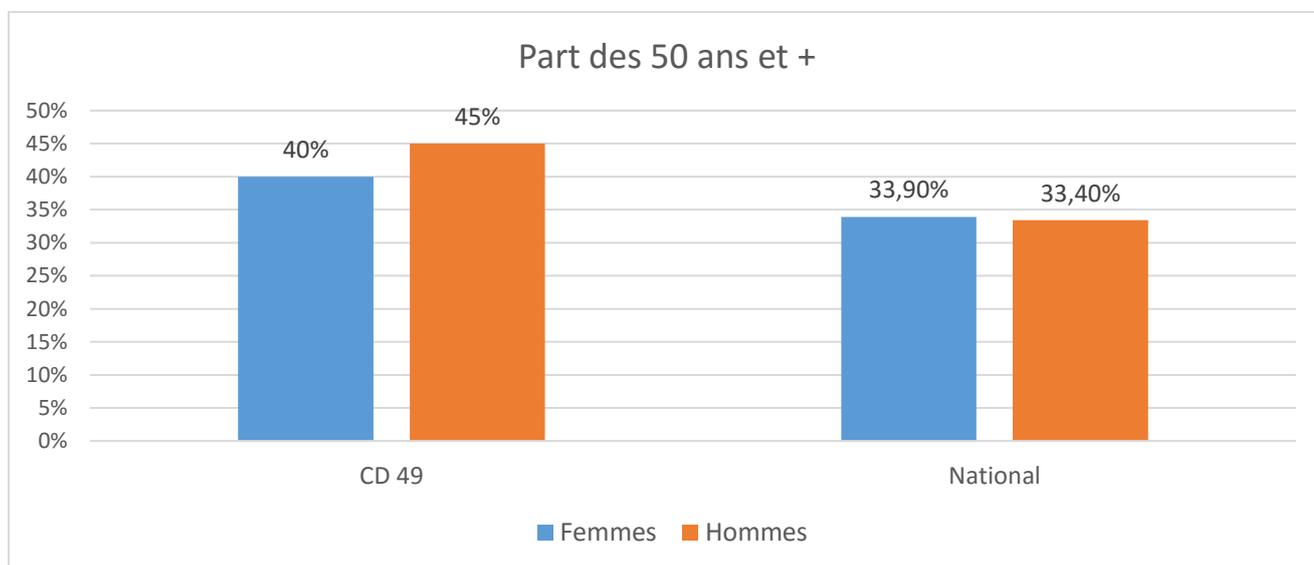
Le Comité de direction, qui réunit autour du Directeur général des services, le Directeur de Cabinet, les deux Directeurs généraux adjoints, les responsables des directions de ressources et des finances, compte 9 personnes, dont 2 femmes (la DGA Développement social et solidarités et la directrice des finances, des affaires juridiques et de l'évaluation).

VI. AGE

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 46,5 ans, sensiblement plus élevé que pour l'ensemble de la FPT :



Cette différence de moyenne d'âge entre sexes dans notre collectivité et la moyenne nationale est importante. Elle est à prendre en compte dans une perspective de Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), en vue du remplacement des agents partant à la retraite dans un futur proche et, également, pour comprendre une évolution significative de l'absentéisme étant avéré que celui-ci augmente très sensiblement avec l'âge.



VII. RÉMUNÉRATION

Le salaire net moyen mensuel (en euros) s'établit à 2 066 € pour les hommes et à 2 030 € pour les femmes.

Ce faible écart s'explique par le fait qu'il existe une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau des emplois de direction mais leur poids relatif dans l'ensemble des effectifs n'influence que peu les moyennes globales.

Elle peut également s'expliquer par la structure des rémunérations dans la fonction publique et au Conseil départemental de Maine-et-Loire, en particulier.

Dans la fonction publique, la rémunération est composée de deux éléments : la rémunération indiciaire et le régime indemnitaire. La rémunération indiciaire est liée au grade détenu et à l'ancienneté. Ni l'une ni l'autre de ces deux variables ne peuvent être influencées par le sexe d'une personne considérée.

Si l'on examine maintenant la partie indemnitaire, elle a trois composantes au Conseil départemental :

1. l'ancienne prime de fin d'année, aujourd'hui mensualisée pour la plupart des agents. Elle est égale à 7,5 % du salaire brut indiciaire mensuel. Aucune différence ne peut objectivement être faite en fonction du sexe,
2. une prime de grade, appelée complément indemnitaire. Là encore, le sexe n'a aucune influence,
3. en dernier lieu et seulement pour certains agents, il existe une indemnité dite de sujétion, liée au poste occupé. Il s'agit essentiellement de primes de management ou de chargé de mission, qui ont vocation à compenser le poids d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

Pour déterminer le niveau de ces primes, chaque poste concerné est « évalué » selon une grille d'analyse multicritères (nombre d'agents encadrés, représentation du Département, responsabilité budgétaire, pouvoir et autonomie de décision).

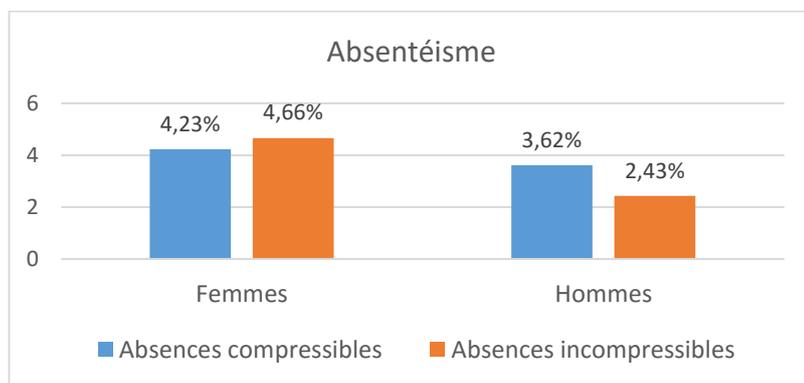
VIII. RECRUTEMENT

135 procédures de recrutement ont été engagées et suivies en interne par l'unité recrutement en 2015. 105 ont pu aboutir dans le courant de cette année. Elles ont donné lieu à la nomination de 80 femmes, soit 76 % des nominations. Ces recrutements tendent à renforcer le taux de féminisation global de la collectivité.

IX. ABSENTÉISME POUR RAISON DE SANTÉ

Hors congés maternité, le taux d'absentéisme des femmes est de 7,84 % (8,89 % avec les congés maternité) et celui des hommes est de 6,05 %.

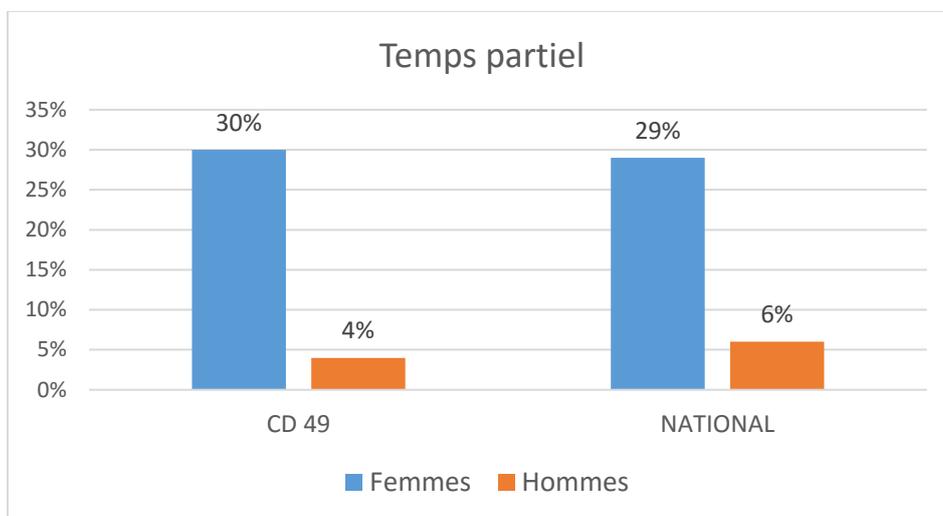
Cette première approche mérite d'être approfondie en distinguant ce que les spécialistes appellent "l'absentéisme compressible" (maladie ordinaire et accident de travail) de "l'absentéisme incompressible" (longue maladie, maladie professionnelle, maternité/paternité, adoption).



Une différence qui s'explique en partie par les congés de maternité. On notera que l'absentéisme global est plus fort dans la filière administrative (8,2 %) que dans la filière technique (7,8 %).

X. TEMPS DE TRAVAIL

Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel (30,3 %) alors qu'il n'y a qu'un peu moins de 4 % des hommes à avoir choisi cette organisation de travail. C'est la même tendance que l'on peut observer sur le plan national : 29,9 % pour les femmes et 5,2 % pour les hommes (Sources DGAFP, rapport annuel sur l'égalité 2014).



On notera que c'est en catégorie B que le recours au temps partiel est le plus important : 39,4 % des femmes relevant de cette catégorie y ont recours, ce qui est nettement supérieur à ce qui est observé sur le plan national (28,4 %).

ZOOM sur les personnels techniques des collèges : favoriser les équilibres hommes-femmes dans les métiers

Avec un taux de féminisation très élevé (65 %), les métiers exercés par les personnels techniques des collèges se répartissent en quatre types d'activité pour 470 personnes :

- ✓ l'accueil,
- ✓ l'entretien,
- ✓ la restauration,
- ✓ la maintenance de proximité.

Si les premières fonctions sont majoritairement occupées par des femmes, à l'inverse, les deux derniers métiers le sont plus souvent par des hommes.

Ce constat est établi de longue date et le Département tente d'y remédier, à travers les recrutements qu'il pilote directement. La tâche n'est pas aisée car l'entretien attire peu les hommes, tout comme les femmes sont sous-représentées dans les candidatures déposées en tant que chefs ou seconds de cuisine et totalement absentes pour la maintenance.

On peut néanmoins mettre en avant plusieurs recrutements de femmes, en 2015, dans des fonctions de second ou chef cuisinier. La situation économique favorise également une plus grande mixité s'agissant de l'entretien, notamment, pour ce qui est des emplois d'avenir, pour lesquels des jeunes gens ont été embauchés.

Cette tendance méritera, cependant, d'être confirmée dans les années à venir pour tendre vers un plus grand équilibre.

SECONDE PARTIE

Les politiques menées par le Département pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

L'action du Département dans ce domaine, portée en grande partie par la Direction générale adjointe en charge du développement social et des solidarités, promeut l'égalité entre les femmes et les hommes sous deux angles :

- ✓ le soutien aux femmes, par l'intégration des contraintes particulières pour lever les freins à leur insertion professionnelle et favoriser leur protection et leur positionnement au sein de la société ;
- ✓ la prise en compte permanente de la parentalité, au sens le plus global qui soit, à travers le positionnement identique du père et de la mère et le développement, dans toute action collective, de la mixité.

Le Département intervient au titre de ses compétences obligatoires ou de la politique spécifique qu'il met en œuvre au profit de son territoire. Il finance des actions menées par le monde associatif qui visent spécifiquement l'égalité femmes/hommes ou qui intègrent cet objectif comme une priorité.

Dans les actions qu'il subventionne, on retrouve ainsi les actions de soutien aux femmes dans leur insertion socioprofessionnelle, des actions en faveur de l'amélioration de leur vie au quotidien et la prise en compte du principe d'égalité femmes/hommes lors de la passation de marchés publics.

I. ACTIONS DE SOUTIEN AUX FEMMES DANS LEUR INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Ces actions sont soit réservées à un public féminin, soit mixtes. Elles ont pour objectif de lever les freins et notamment ceux identifiés spécifiquement pour les femmes afin d'améliorer leur intégration dans le monde du travail.

1.1 – Insertion et lutte contre la précarité

Action collective de mobilisation vers l'emploi pour les femmes portée par le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF) dont les objectifs sont les suivants :

- ✓ lever les freins à l'emploi des femmes en difficulté d'insertion en leur permettant de travailler leur projet professionnel et en les amenant à élargir leur champ d'investigation d'orientation professionnelle ;
- ✓ favoriser l'intégration durable et stable des femmes dans l'emploi ;
- ✓ élargir les choix professionnels des femmes et agir en faveur de l'égalité ;
- ✓ lutter contre l'exclusion sociale et les discriminations sexistes ;
- ✓ le CIDFF contribue aux activités d'accès au droit, de soutien à la parentalité et protection de l'enfance, d'insertion professionnelle des femmes, d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'élargissement des choix professionnels.

L'action est conventionnée du 01/07/2015 au 31/12/2017, soit 5 sessions pour un prévisionnel de 70 femmes accompagnées, chaque session regroupant 12 femmes sur une durée de 3 mois. Le public ciblé est constitué de femmes bénéficiaires du RSA ou entre 18 et 25 ans bénéficiant ou ayant déposé une demande de Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Accompagnement social des bénéficiaires du RSA socle issus de la communauté des gens du voyage ayant une élection de domicile et stationnant sur une aire d'accueil ou un site autorisé

L'objectif est de prendre en compte la particularité de la place de la femme dans la communauté des gens du voyage pour rendre possible l'insertion sociale des bénéficiaires, afin de les mener sur la voie de l'insertion professionnelle, de la formation ou de l'emploi. Il s'agit également de favoriser l'emploi en permettant à ces femmes de travailler un projet professionnel, d'améliorer leurs conditions de vie et de lutter contre l'exclusion sociale et les discriminations.

Pour ce faire, un conventionnement est établi depuis janvier 2014, renouvelé en 2015 et 2016, avec l'association « Le Relais G2A – L'Hacienda », ayant pour objet l'accompagnement social des populations issues de la communauté des gens du voyage (médiation, accompagnement, coordination des actions sociales, éducatives, culturelles, sanitaires, professionnelles et économiques).

Trajectoire vers l'intégration, la formation et l'emploi

Portée par l'association intermédiaire Tremplin Travail, cette action vise les objectifs ci-dessous :

- ✓ découvrir les métiers des secteurs d'activités entretien/nettoyage et hôtellerie/ restauration ;
- ✓ proposer un parcours d'insertion adapté aux besoins du public et répondant aux exigences des employeurs ;
- ✓ permettre aux participants d'accéder à des missions de travail rémunérées dans le cadre des activités de Tremplin Travail ;
- ✓ développer l'employabilité des participants grâce à un accompagnement individualisé en vue d'intégrer une formation qualifiante et/ou d'accéder à un emploi stable.

L'action est conventionnée du 01/03/2016 au 31/12/2017, soit 7 sessions, pour un prévisionnel de 84 personnes accompagnées, chaque session regroupant 12 participants sur une durée de 3 mois. Le public ciblé est constitué de bénéficiaires du RSA, de jeunes de 18 à 25 ans, de bénéficiaires d'une RQTH (ou ayant déposé une demande) ou habitants d'un quartier prioritaire de la ville. Cette action contribue à la prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes, dans la mesure où il est possible d'activer une prestation de mode de garde en fonction des besoins. En effet, l'emploi du temps des femmes ainsi que leur capacité à s'engager dans l'action peuvent être particulièrement liés aux possibilités de faire garder les enfants en bas âge.



Cette action est cofinancée par le FSE dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et Inclusion 2014-2020.

Accompagnement par la Caf des bénéficiaires du RSA majoré en situation de grossesse ou ayant au moins 1 enfant de moins de 3 ans

Il s'agit d'un accompagnement social global individuel, concernant des femmes bénéficiaires du RSA, favorisant leur insertion sociale et la levée des obstacles à une insertion dans une démarche de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle. Une convention est conclue avec la Caf, intervenant en tant que référent unique RSA, pour la réalisation de cet accompagnement social spécifique. Elle concerne près de 600 bénéficiaires du RSA dans l'ensemble du département, répartis selon l'organisation territoriale de la Caf, à savoir 4 relais (Angers Agglomération-Layon, Baugeois-Saumurois, Cholet-Mauges, Loir-Gréen). Le travailleur social Caf et le bénéficiaire du RSA élaborent conjointement un contrat d'insertion sociale et pré-professionnelle formalisant les engagements réciproques et démarches d'insertion à réaliser.

1.2 - Insertion des publics démunis ou fragilisés

Accompagnement socioprofessionnel renforcé des publics migrants dans le cadre de la référence RSA insertion professionnelle :

Les objectifs de cette action consistent à développer un parcours individuel d'insertion en privilégiant l'autonomie dans les démarches d'emploi pour accéder durablement à une activité professionnelle par l'accès à la maîtrise de la langue française et à la culture de l'emploi en France.

L'action de l'association France Horizon concerne autant de femmes que d'hommes.

Via différentes actions, elle permet aux femmes migrantes de travailler sur des projets personnalisés d'accès à l'emploi. Les différents ateliers (interculturalité, estime de soi, préparation à l'entretien d'embauche, etc...) fournissent une meilleure compréhension des codes français en matière d'emploi (comportement, attitude face à un employeur, tenue vestimentaire, etc...).



Cette action est cofinancée par le FSE dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et Inclusion 2014-2020.

Accompagnement vers et dans l'emploi

Le principe d'égalité femmes/hommes a été pris en compte de façon transversale dans le projet de l'Unité Emploi Formation qui est un service du Département de Maine-et-Loire. Celle-ci accompagne les bénéficiaires du RSA dans leur reprise d'activité professionnelle. Même si l'accompagnement "vers et dans l'emploi" s'adresse indistinctement à tous les bénéficiaires du RSA, quel que soit leur genre, les conseillers emploi formation (CEF) sont amenés à lever certains obstacles à l'emploi qui touchent traditionnellement davantage le public féminin comme la garde d'enfants ou la mobilité.

➤ Accompagnement vers l'emploi (AVE)

- ✓ Accompagnement individualisé et personnalisé pour les bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi ; 55 % des participants étaient des femmes ;
- ✓ Association aux actions engagées par nos partenaires comme celle initiée par l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), dans le cadre du Programme d'activité et de service public sur le développement de l'égalité professionnelle (novembre 2015). Cette action expérimentale a été mise en place sur Cholet pour favoriser l'accès du public féminin aux métiers porteurs d'emploi sur des postes généralement pourvus par des hommes.

➤ Accompagnement dans l'emploi (ADE)

- ✓ Accompagnement individualisé tout au long du Contrat Unique d'Insertion (CUI). 61,5 % des CUI (contrat d'insertion vers l'emploi et contrat d'accompagnement vers l'emploi) ont été financés pour le public féminin ;
- ✓ Dans le cadre d'une convention d'accompagnement à la recherche de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), 50 % de ces accompagnements ont bénéficié aux femmes ;
- ✓ En 2015, 137 aides personnalisées de retour à l'emploi (APRE), destinées à accompagner la reprise d'activité des participants, ont été octroyées en faveur de la mobilité dont 91 en faveur du public féminin à hauteur de 28 000 €. 13 aides en faveur de la garde d'enfants ont été attribuées exclusivement au public féminin.



Cette action est cofinancée par le FSE dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et Inclusion 2014-2020.

II. ACTIONS EN FAVEUR DES FEMMES DANS LEUR QUOTIDIEN

Les actions suivantes visent à améliorer la vie quotidienne de femmes, notamment lorsqu'elles sont en situation de vulnérabilité ou victimes de violence. Plus largement, le Département met également en œuvre de manière volontariste des actions favorisant la mixité.

2.1 – Protection maternelle et infantile

La prévention précoce et, notamment, l'accompagnement à la parentalité constituent deux enjeux importants des missions de PMI réaffirmés dans le schéma enfance famille – soutien à la parentalité – pour les années 2016 à 2020.

L'isolement des familles, leur vulnérabilité et leur fragilité, même passagères, conduisent à mettre en place des actions de prévention, le plus tôt possible, afin d'accompagner les rôles parentaux, de faciliter l'installation du lien parent-enfant dès le plus jeune âge et de prévenir les risques de rupture. Le Département est partie prenante de partenariats avec les associations et institutions citées ci-après :

- ✓ Planning familial,
- ✓ Association Française des Centres de Consultation Conjugale et Familiale 49,
- ✓ SOS Femmes,
- ✓ Habitat Solidarité (Habitat mômes),
- ✓ Médiations 49 (médiation familiale et espaces rencontres),
- ✓ UDAF Médiations (médiation familiale),
- ✓ École des Parents et des Éducateurs,
- ✓ Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels,
- ✓ Interventions conjointes avec l'ASEA (CAMSP- CMPP),
- ✓ HandiCap'Anjou (Jardin d'Enfants Adapté),
- ✓ CHU d'Angers – Permanence d'accueil pédiatrique pour l'enfance en danger (PAPED).

Chacun de ces dispositifs est dédié aux familles, quelles que soient leurs réalités de vie, leurs typologies et leurs singularités dans le souci de l'équité et de l'égalité d'accès et de traitement des sollicitations.

2.2 – Contribuer au libre choix des parents en matière de garde d'enfants

Le Département subventionne l'association Familles Rurales (Fédération départementale) pour financer un poste de référent maisons d'assistants maternels (MAM) facilitant ainsi le développement de projets locaux.

2.3 – Lieux d'accueil enfants/parents

Les lieux d'accueil enfants/parents (LAEP) se définissent comme des lieux ouverts aux enfants de moins de quatre ans et à leurs parents dans un quartier ou une commune, afin d'aider la fonction parentale et préparer enfants et parents à leur intégration dans la vie sociale.

L'objectif est d'offrir un lieu ouvert sur la cité, de rencontres entre les familles où le tout-petit et ses parents peuvent passer un moment, quand ils le désirent, sans rendez-vous, sans nécessité de formuler une demande. Ces lieux réunissent les parents – pères et mères – avec leurs enfants et permettent des échanges autour de leur rôle parental et des diverses questions qui se posent. Les accueillants peuvent être des hommes et des femmes de diverses qualifications professionnelles (psychologue, assistant(e) de service social, puériculteur/trice, éducateur/trice de jeunes enfants).

Le Département soutient financièrement le dispositif, en lien avec la CAF, dans le sens d'une optimisation du maillage territorial.

2.4 – Logement

Dans le cadre d'un partenariat innovant, soutenu par le Département, entre la SA d'HLM Gambetta et le Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) Bon pasteur 49, à destination des familles monoparentales sur les communes de Beaupréau et de Cholet, un dispositif original a été mis en place. Intitulé « Un toit pour elles », il permet de venir en aide à des personnes extrêmement fragiles en leur permettant l'accès à un logement adapté et à un accompagnement individualisé à domicile. En effet, les familles monoparentales représentent 10,7 % des familles en Maine-et-Loire, parmi celles-ci 82 % sont composées de femmes seules avec enfant(s) (Données Insee 2013).

Les objectifs de cette action se déclinent comme suit :

- ✓ favoriser le maintien de la famille dans le logement,
- ✓ permettre l'accès à un logement au cœur de la cité accessible à tous,
- ✓ mettre en place une gestion locative adaptée,
- ✓ proposer un accompagnement à domicile adapté aux besoins.

« Un toit pour elles » se donne également comme missions l'acquisition de l'autonomie et l'apprentissage des outils fondamentaux du « savoir habiter », en abordant des sujets quotidiens comme le budget, la santé, la justice ou l'emploi.

Cette action réunit différents financeurs et partenaires : État - Fonds national d'accompagnement vers et dans le logement (FNAVDL), Fonds d'innovation sociale des entreprises sociales pour l'habitat (ESH), Conseil départemental de Maine-et-Loire, Communauté d'agglomération de Cholet, Commune de Beaupréau, Caisse d'allocations familiales de Maine-et-Loire, (CHRS) La GAUTRECHE.

2.5 - Protection de l'enfance, soutien à la parentalité et prévention éducative

Convention de partenariat avec l'association SOS femmes dont les objectifs consistent à :

- ✓ prendre en charge et orienter les femmes enceintes en situation de vulnérabilité,
- ✓ favoriser la relation mère/enfant,
- ✓ prendre en compte la parole de la femme,
- ✓ situer la place du père et respecter ses droits,
- ✓ aider à la prise de conscience du processus des violences conjugales,
- ✓ rompre l'isolement vécu par les femmes.

Lorsque l'association SOS Femmes s'est créée en 1985, son objectif premier était la mise en sécurité des femmes victimes de violence. Il est apparu progressivement la nécessité de prendre également en charge les enfants témoins, donc victimes, de ces violences. Ainsi, lorsque les mères, victimes de violences, se rendent au siège de l'association pour un entretien ou pour bénéficier des services de l'accueil de jour, les enfants disposent d'une salle de jeux sous la surveillance d'un adulte.

Les travailleuses sociales abordent avec les femmes hébergées la relation mère-enfant. Il s'agit, par exemple, d'aider la mère à communiquer avec l'enfant, à jouer avec lui, à respecter son rythme. Ce soutien à la parentalité conduit souvent à un partenariat avec les Maisons des Solidarités.

SOS femmes accompagne les mères concernées vers diverses associations d'appui à la parentalité : resto-bébés, centre sociaux, la Maison Chouette.

Dans le domaine de la Prévention spécialisée : un des objectifs prioritaires identifié dans la convention de délégation avec l'Association pour la Sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ASEA), et en accord avec les 4 territoires d'exercice de la prévention spécialisée (Angers, Saumur, Cholet et Trélazé), consiste à encourager le développement du lien avec des jeunes femmes pour favoriser leur insertion sociale, restaurer ou conforter leur place sur l'espace public et prévenir les conduites à risque.

2.6 – Actions en faveur de la femme victime de violences conjugales ou sexuelles

Bien qu'il s'agisse d'une mission de l'Etat, le Département contribue à la lutte contre les violences faites aux femmes, selon les directives nationales sur les droits des femmes. Un groupe de travail trimestriel a été mis en place rassemblant la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) - dont la Déléguée aux droits des femmes -, le Centre hospitalier universitaire d'Angers (CHU), la Clinique de l'Anjou, le Césame et les services départementaux de protection maternelle et infantile (PMI).

Les actions principales portent sur l'organisation d'une journée biennale sur ce thème, ouverte aux professionnels médicosociaux et associations, et sur la production de documents de communication avec coordonnées des différents lieux ressources. Un groupe spécifique sur la santé se réunit régulièrement sous la direction du service de médecine légale du CHU.

Par ailleurs, dans le cadre d'un cofinancement avec l'Etat, le Département met à disposition deux assistantes sociales : l'une auprès de la Gendarmerie et l'autre auprès de la Police nationale. L'intervention des professionnelles concernées facilite le recueil du témoignage des victimes de violences, souvent intrafamiliales, et permet de les orienter vers le soutien nécessaire parallèlement aux procédures pénales.

2.7 – Action sociale territoriale

Les différentes actions présentées, ci-dessous, permettent de favoriser la mixité femmes-hommes :

Actions collectives « Les randonnées solidaires » dont les objectifs sont :

- ✓ créer du lien social,
- ✓ valoriser l'individu,
- ✓ rendre l'individu acteur,
- ✓ découvrir, s'approprier l'espace local.

Actions collectives « Pause Tartine » dont les objectifs sont :

- ✓ favoriser l'accès à la MDS pour le public,
- ✓ renforcer les liens sociaux en créant un espace de rencontre intergénérationnel,
- ✓ favoriser la valorisation personnelle en facilitant la rencontre et le partage avec les autres,
- ✓ rompre l'isolement.

Actions collectives « Proj'action » dont l'objectif est de réaliser collectivement le premier contrat pour mobiliser et responsabiliser les personnes dans leur parcours d'insertion.

Actions collectives « Atelier récréatif MANGER/BOUGER » dont l'objectif est l'organisation de temps d'échanges et de jeux proposés à des familles avec leurs enfants, construits autour des thématiques d'une alimentation équilibrée et bon marché.

Action de soutien à la parentalité « les petites escapades » sur les quartiers Madeleine, Justices, St Léonard à Angers, en lien avec le centre social des 3 Mâts :

- ✓ nombreuses activités, temps d'échanges et spectacles à destination de jeunes enfants (moins de 3 ans),
- ✓ rencontres de parents pour évoquer leur vécu de jeunes parents mais également pour sortir de leur isolement et rencontrer d'autres personnes sur le quartier et permettre aux familles de découvrir d'autres lieux. Des temps d'animation plus spécifiques ont été organisés.

III. MARCHES PUBLICS

Le Service de la commande publique et des assurances respecte les obligations légales prévues par le Code du travail. Ainsi, il exige des entreprises, y compris sous traitantes, qu'elles attestent sur l'honneur qu'elles respectent les obligations en matière d'égalité professionnelle, à savoir :

qu'elles n'ont pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour violation des dispositions légales liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

qu'elles ont satisfait, au 31/12 de l'année précédente, à l'obligation de mettre en œuvre la négociation prévue à l'article L. 2245-6 du Code du travail portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Au-delà de la conformité au cadre légal de ses pratiques, le Département a mis en œuvre des marchés ciblant particulièrement l'égalité entre les femmes et les hommes :

44,5 % des participants recrutés dans le cadre d'une clause de promotion de l'emploi (article 14 du code des marchés publics) étaient des femmes. Elles ont bénéficié, pour la plupart, d'un parcours de qualification.

trois marchés d'insertion et de qualification professionnelle (article 30 du code des marchés publics) ont été suivis sur cette année. Un marché portait sur l'équipement, la collecte et le tri de livres ; la structure d'insertion par l'activité économique chargée de l'accompagnement socio-professionnel employait presque exclusivement des femmes.

ZOOM sur la place des femmes au sein du mouvement sportif départemental

Afin de faire évoluer le taux de femmes licenciées dans les fédérations sportives, inférieur aux taux national et régional, le Maine-et-Loire s'est engagé, depuis plusieurs années, dans la promotion de la pratique sportive féminine.

Ainsi, le Département a souhaité favoriser la place des femmes au sein des associations sportives, en retenant comme critère d'attribution de ses subventions, le nombre de femmes siégeant dans les bureaux et comités directeurs. Par ailleurs, il a valorisé la pratique du sport féminin en prenant en compte le nombre de femmes licenciées dans les associations sportives dans le calcul des subventions allouées.

Ce principe a permis ainsi d'attribuer des dotations supplémentaires aux clubs et comités privilégiant la place des femmes au sein de leur structure.

LES TEXTES DE REFERENCE

- Loi n° 2012-347 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 et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

- Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013)

- Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole

- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, articles 61 et 77 (JO du 5 août 2014)

- 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 (JO du 28 juin 2015)



CS 94104 - 49941 ANGERS CEDEX 9

www.maine-et-loire.fr | [f](#) Departement49 | [t](#) maine_et_loire