

CULTURE DE L'ÉGALITÉ, UNE AMBITION DU DÉPARTEMENT



RAPPORT ANNUEL
Égalité entre les femmes
et les hommes
Juin 2025

Femmes engagées de Maine-et-Loire



Aliénor d'Aquitaine par Frederick Sandys, 1858, musée national de Cardiff.

Aliénor d'Aquitaine 1122 - 1204

Reine de France puis Reine d'Angleterre, elle est une figure emblématique de l'histoire médiévale, célèbre pour son influence politique et culturelle.

Danièle Sallenave 1940

Universitaire, écrivaine et dramaturge, membre de l'Académie française depuis 2011, elle est connue pour ses œuvres littéraires et son engagement intellectuel. Elle a notamment co-fondé et animé l'association « Silence, on lit! ».



© F. Mantovani



Photographie de Germaine Canonne en 1945 (Archives municipales d'Angers).

Germaine Canonne 1909 - 2009

Professeure d'anglais, elle est la première femme élue de Maine-et-Loire, en 1945, au conseil municipal d'Angers puis au Conseil général, où elle devient Vice-Présidente, chargée des affaires sociales.

Claire Supiot 1968

Nageuse de haut niveau, plusieurs fois médaillée, elle est la première Française à avoir participé aux Jeux olympiques et paralympiques (1988 et 2021).



© B. Bécharde





Florence DABIN
Présidente
du Département de Maine-et-Loire



Roselyne BIENVENU
Vice-présidente en charge
de l'égalité sociale et
l'inclusion



Xavier TESTARD
Vice-président en charge
des ressources et de
la qualité du service public

ÉDITO

L'égalité, un pilier de notre société

L'égalité entre les femmes et les hommes est bien plus qu'un simple slogan : elle est inscrite au cœur de notre devise nationale, elle constitue un principe fondamental des valeurs de notre République ainsi qu'un impératif moral et économique structurant. En tant que Conseil départemental, nous avons la responsabilité de montrer la voie pour que cette égalité proclamée soit concrètement mise en œuvre dans nos politiques publiques.

Des avancées significatives, mais des défis persistants

Alors que la France a organisé avec brio des Jeux olympiques et paralympiques respectant strictement la parité, on observe que le chemin parcouru ces dernières années est indéniable. Des initiatives ont été mises en place pour réduire les écarts de salaires, favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, lutter contre les violences, mais également repositionner pleinement les pères dans le soutien à la parentalité.

Cependant, les défis subsistent, les stéréotypes persistent et des discriminations se manifestent encore dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Pleinement conscient de ces résistances, le Département de Maine-et-Loire vante des actions du quotidien. Nos programmes éducatifs, nos campagnes de sensibilisation, nos outils d'insertion, notre accompagnement social et notre gestion des ressources humaines contribuent pas à pas à déconstruire les idées reçues.

Un engagement collectif pour un avenir plus égalitaire

Au-delà d'un exercice imposé, ce rapport annuel permet de donner de la visibilité à ce sujet et témoigne de notre aspiration à promouvoir un territoire où chacun, indépendamment de son genre, puisse s'épanouir pleinement. Il rend compte des initiatives et des progrès pour orienter nos actions futures.

Ensemble, élus, administration, entreprises, associations et citoyens, nous pouvons créer un environnement où l'égalité n'est pas seulement une ambition, mais une réalité vécue.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

Égalité entre les femmes et les hommes : quelques repères

Page 4

PARTIE 1

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques du Département

Page 6

1. L'action sociale territoriale	6
2. La santé	8
3. L'enfance et la famille	9
4. L'autonomie	10
5. L'insertion	11
6. L'éducation, le sport et la culture	12

PARTIE 2

L'égalité entre les femmes et les hommes : un devoir d'exemplarité

Page 15

1. La communication	15
2. La relation aux usagers	16
3. La gestion patrimoniale	16
4. La collectivité employeur	16

PRÉAMBULE

Égalité entre les femmes et les hommes : quelques repères

UN PEU D'HISTOIRE...

- **1804**
Le Code civil consacre l'infériorité à vie de la femme face à l'homme (père et mari).
- **1882**
L'école devient gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons.
- **1904**
Le congé de maternité est institué.
- **1907**
Les femmes mariées disposent librement de leur salaire.
- **1938**
L'incapacité juridique de la femme mariée est supprimée.
- **1944**
Les femmes obtiennent le droit de voter et d'être éligibles.
- **1946**
La notion de "salaire féminin" est abrogée.
- **1965**
Les femmes peuvent gérer leurs biens et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.
- **1970**
Suppression de la "puissance paternelle" et l'autorité parentale devient conjointe.
- **1975**
Le recours à l'avortement pour les grossesses non désirées est autorisé et encadré (Loi Veil).
- **1976**
La mixité est généralisée à tous les niveaux d'enseignement, du primaire au supérieur.
- **1980**
Le viol est considéré comme un crime.
- **1981**
Yvette Roudy, première femme Ministre d'État.
- **1983**
Le principe d'égalité professionnelle est affirmé (Loi Roudy).
- **1985**
L'égalité entre les époux et les parents pour la gestion des biens de la famille et de leur patrimoine est déclarée.
- **1992**
Le harcèlement sexuel au travail est sanctionné et les violences physiques au sein du couple sont reconnues comme circonstance aggravante. Édith Cresson est la première femme nommée Première ministre.
- **1999**
La Constitution est modifiée pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- **2002**
L'autorité parentale conjointe est consacrée comme la garde alternée. Le congé de paternité est instauré.
- **2006**
Le viol conjugal est reconnu. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est promue par la loi.
- **2012**
Le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné.
- **2013**
Les conseillers départementaux seront élus par deux sur leur canton, chaque binôme étant constitué d'un homme et d'une femme.
- **2014**
L'égalité réelle entre les femmes et les hommes est énoncée par la loi, ainsi que la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité.
- **2021**
Un quota est instauré parmi les cadres dirigeants visant à 30 % du sexe sous-représenté.
- **2023**
Loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités et création de l'index égalité.

... ET DES CHIFFRES CLÉ.

(chiffres à l'échelle nationale)

POPULATION 2024



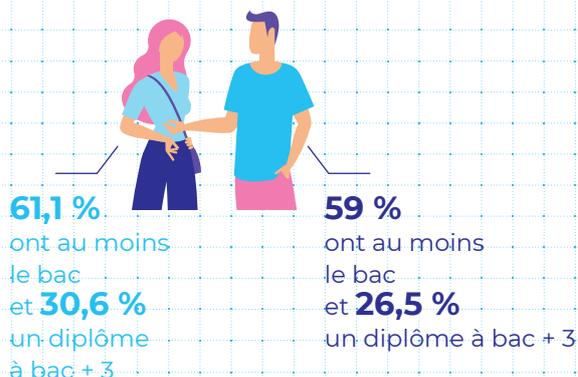
ESPÉRANCE DE VIE 2024



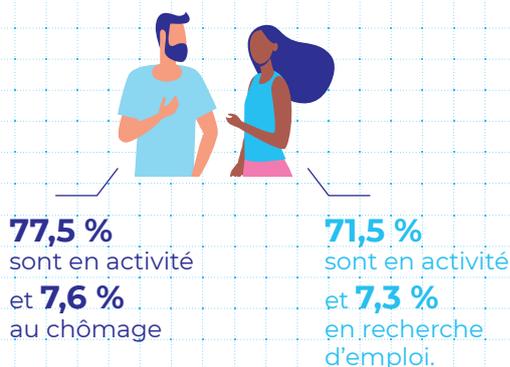
23 %

des enfants mineurs vivent en 2023
au sein d'une famille monoparentale
(83 % mères-enfants / 17 % pères-enfants)

DIPLÔMES 2024



TAUX D'ACTIVITÉ ET DE CHÔMAGE 2024

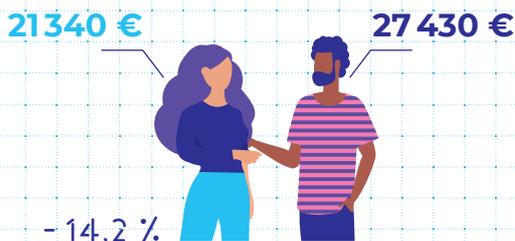


TEMPS PARTIEL 2024



ÉCARTS DE SALAIRE ET REVENUS MOYENS ANNUELS 2023

en Équivalent temps plein (ETP)
dans le secteur privé



PARTIE 1

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques du Département

À travers ses différentes politiques publiques, auprès de ses usagers et de ses habitants, le Département de Maine-et-Loire s'engage depuis plusieurs années à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, pour créer un environnement plus équitable pour tous.

1. L'ACTION SOCIALE TERRITORIALE



Chef de file de l'action sociale, le Département déploie sa compétence, grâce au réseau des onze Maisons départementales des solidarités (MDS) et de leurs antennes, en proximité des plus vulnérables. Il agit directement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers diverses politiques publiques.

Proposer des actions collectives promouvant l'égalité de genre

Les MDS organisent beaucoup d'opérations concernant la relation parents-enfants, tant pour les pères que les mères. D'autres sont plus spécifiquement dirigées sur l'égalité femmes-hommes comme **Gaz'elles Attitudes**, conduite par la MDS du Grand Saumurois, qui propose du lien social et une prise de recul à un groupe de femmes isolées. Le **Café 100 % femmes** de la MDS Anjou Bleu donne l'occasion à des femmes en zone rurale d'échanger entre elles. Quant à la MDS Loir-Baugeois-Vallée, elle a mis en place des ateliers de prévention **Tous égaux !**, à destination des enfants dès la maternelle, pour inscrire la dimension de l'égalité dans le processus de socialisation. En amont, les parents concernés déconstruisent leurs propres représentations par une intervention dédiée.

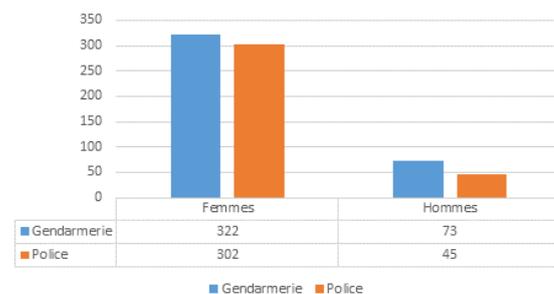
Prévenir les tensions intrafamiliales

Pour atténuer la dégradation des situations familiales déjà difficiles, deux dispositifs innovants ont été instaurés pour soutenir les parents. Un espace de répit est offert par **La Pause Angevine**, pour les enfants de 10 à 14 ans issus de familles en conflit. Chaque week-end, six enfants participent à des activités ludiques, sportives et culturelles. En 2024, 31 filles et 48 garçons ont bénéficié de ce dispositif. De plus, **l'association 1001 relations** propose une quarantaine **d'actions thérapeutiques familiales** pour des familles confrontées à des problèmes persistants, souvent marqués par la violence et les conflits conjugaux. Cette approche a contribué à « remobiliser » certains pères en faveur de

leurs enfants et à rééquilibrer la coparentalité. 70 % des familles bénéficiaires étaient monoparentales, avec une mère seule.

Renforcer la lutte contre les violences conjugales

En première ligne pour dépister les violences conjugales et intrafamiliales, le Département coopère avec le Préfet et le Procureur de la République par le biais du Comité local d'aides aux victimes (Clav). Ces partenariats ont permis le co-financement avec l'État de deux postes d'assistantes sociales spécialisées, positionnées au sein des commissariats de police ou en gendarmerie pour prendre en charge les victimes et limiter la dégradation des situations, en articulation avec les équipes des MDS. On constate 17 % d'augmentation entre 2023 et 2024, avec une prédominance très marquée du public féminin :



De plus, les bénéficiaires de la nouvelle aide universelle d'urgence versée par la Caf ou la MSA qui le souhaitent peuvent être accompagnés par la collectivité. 168 personnes se sont ainsi manifestées à ce titre en 2024 (une trentaine en 2023).

De manière plus ciblée, le Département poursuit son engagement, dans le cadre du contrat local d'Angers Loire Métropole sur les violences sexistes et sexuelles, pour accompagner les parcours de sortie de la violence, ou auprès de la communauté d'agglomération du Choletais, à travers un groupe de travail thématique.

Enfin, le Département a renouvelé son soutien à plusieurs structures associatives dédiées à la défense des droits des femmes ou des victimes de violence.

Conforter la place des femmes dans l'espace public

En matière de prévention spécialisée, l'un des objectifs clés est de renforcer le lien avec les jeunes filles et femmes pour favoriser leur insertion sociale et professionnelle, améliorer leur présence dans l'espace public et prévenir les comportements à risque. Une trentaine d'actions ont été mises en place pour les jeunes filles de 12 à 18 ans dans plusieurs territoires (Angers, Saumur, Cholet et Trélazé), incluant des soirées débats, des cours de danse et des sorties à la mer, afin de promouvoir la mixité et sensibiliser les garçons aux comportements à risque. Ces initiatives ont contribué à attirer davantage de jeunes filles vers des projets mixtes. En 2024, le taux de jeunes filles accompagnées a atteint 41 %, en hausse par rapport à 29,3 % en 2023.

Promouvoir l'égalité au sein des quartiers dits prioritaires

En mars 2024, le Département a renouvelé son soutien financier aux contrats de ville d'Angers Loire Métropole, Saumur Val de Loire et Cholet Agglomération, avec des actions ciblées sur quinze quartiers prioritaires. L'égalité hommes-femmes est devenue un enjeu transversal, avec 12 % du budget alloué à des initiatives en milieu familial, scolaire, professionnel et public.

Pour Angers Loire Métropole, sept actions ont été retenues :

- **Voies(x) de femmes** : ateliers d'expression et de chant par l'association Femmes d'ici et d'ailleurs.
- **Mère-enfants, ça match !** : activité sportive pour les mères pendant que leurs enfants pratiquent le baby basket, portée par l'Ufab.
- **Parcours de femmes** : temps de répit parental organisés par l'association des habitants du Haut des Banchais.
- **Être femme dans son quartier** : encouragement à la mobilisation des femmes pour des projets personnels et professionnels, animé par le CIDFF 49.
- **Instants pour elles** : soutien à l'estime de soi des jeunes femmes, orchestré par la maison de quartier des Hauts de Saint Aubin.
- **Un temps pour soi** : récréation de lien social par la danse orientale, conçu par VYV 3- Pays de la Loire.
- **Toute sport** : promotion de la pratique sportive pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes, développée par le CIDFF 49.

Pour Cholet Agglomération, trois projets sont soutenus :

- **Accueil écoute femme** : espace d'écoute pour les femmes migrantes et victimes de violence, mis en place par AFODIL.
- **Rev'elle toi** : Promotion de la prévention santé auprès des jeunes filles, proposé par le Centre social et socioculturel Horizon.
- **Jardin de Costumes** : Découverte du milieu du spectacle par la fabrication de costumes, co-porté par le Jardin de Verre et le Centre social et socioculturel Horizon.



ZOOM SUR le laboratoire d'expérimentation de la MDS Angers sud

Depuis 2022, un groupe de professionnels de la MDS et de partenaires du quartier de La Roseraie se réunit trimestriellement pour travailler sur l'égalité de genre. Quatre professionnelles ont identifié deux besoins de formation :

- lutter contre les stéréotypes de genre
- gérer les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes.

Ces formations, conçues en 2024, seront mises en œuvre en 2025 avec le soutien financier de la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité, de la Mairie d'Angers et du Département.

La MDS est ainsi devenue un laboratoire d'innovation en matière d'égalité femmes/hommes. Sous

l'impulsion de la Vice-présidente en charge de l'égalité sociale et de l'inclusion, une recherche-action a débuté avec le cabinet PERFEGAL pour étudier la place des pères dans les parcours médico-sociaux, visant à comprendre les obstacles et leviers à leur implication. Les pratiques professionnelles peuvent être influencées par des stéréotypes de genre.

Cette démarche innovante prolonge les autres initiatives mises en œuvre au cours de l'année :

- **Journée sur les relations amoureuses et affectives** : 170 personnes ont participé au forum Vie affective et amoureuse en 2024, dont cent collégiens de 4^e du collège Mermoz, en partenariat avec l'infirmière scolaire.
- **Sensibilisation à l'égalité filles/garçons** : en partenariat avec une école primaire du quartier de La Roseraie,

quatre professionnelles de la MDS, l'infirmière scolaire et l'assistante sociale ont animé des séances de janvier à juin 2024 dans quatre classes de CP et CE1. Les thèmes abordés incluaient les représentations genrées, le respect de soi et des autres, le consentement, le harcèlement et les secrets. Les enfants ont créé des affiches sur l'égalité et le respect.

- **« Rosa, Femmes sport Santé »** : cette action vise à utiliser le sport comme levier pour l'insertion sociale des mères. Douze femmes bénéficient d'une séance hebdomadaire d'activité physique adaptée avec un éducateur sportif, et des interventions mensuelles de l'infirmière de la MDS et du Centre social Jean Vilar sur la santé et le bien-être. Le Département a obtenu un financement de l'ARS des Pays de la Loire pour 2024 et 2025.
- **« Être femme dans son quartier »** (voir plus haut).

2. LA SANTÉ

16,7 %

des femmes touchées par la dépression post-partum en France

634 heures

de sensibilisation animées en établissements scolaires par les Centres de santé sexuelle

4 636

assistantes maternelles en Maine-et-Loire

37

assistants maternels en Maine-et-Loire

Le Département entend affirmer pleinement son rôle en matière de santé. Au titre de ses compétences obligatoires, il met en œuvre une politique de santé publique, à travers la Protection maternelle et infantile (PMI) et les Centres de santé sexuelle (CSS), 2 vecteurs de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Accompagner la dépression périnatale

RenPaRD est un dispositif novateur d'accompagnement de la santé mentale périnatale, réalisé par un binôme sage-femme/puéricultrice, pour dépister le plus tôt possible les signes d'alerte et mettre en place une prise en charge adaptée.

Initiée en 2018 sur Angers, puis déployée plus largement depuis 2022, cette démarche spécifique a été rendue possible par un changement des pratiques professionnelles, avec une formation à la santé mentale pendant la période particulière de la grossesse et la mise en œuvre de nouvelles techniques d'entretien.



Le parcours est jalonné par 4 rencontres mensuelles avant la naissance et 7 rencontres après la naissance, du 6^e mois de grossesse au 1 an de l'enfant, qui permettent d'évaluer l'état émotionnel des femmes, de dépister les risques de dépression et d'orienter vers des soins adaptés.

Les hommes sont également concernés et peuvent être touchés par ce phénomène. RenPaRD les inclut dans le processus, avec une rencontre conjointe au 8^e mois de grossesse et l'accès aux visites après la naissance.

En 2024, 38 accompagnements RenPaRD étaient actifs sur 9 territoires.

Accroître la visibilité et l'action des Centres de santé sexuelle (CSS)

Lieux d'écoute, d'information, d'accompagnement, de prévention, mais également de soins (prescriptions médicales et consultations de gynécologie), ce sont des espaces ressources de mieux en mieux identifiés sur le territoire, grâce notamment à leurs actions auprès des établissements de formation.

La fréquentation des usagers masculins dans les CSS est marquée par une nette augmentation. Cette hausse s'illustre aussi bien dans les consultations médicales (+ 40 % par rapport à 2023, soit un total de 451 usagers masculins) que dans les entretiens des conseillères conjugales et familiales (+17 % par rapport à 2023, soit un total de 322 hommes).

Les hommes y viennent également pour des consultations de couple puis reviennent ensuite en rendez-vous individuel, pour des dépistages ou des rendez-vous en sexologie.

Impulser l'égalité dans les métiers de la petite enfance

Il est constaté une très faible proportion d'hommes exerçant la profession d'assistant maternel puisqu'on a dénombéré, en 2024, 37 hommes sur un total de 4 673 assistants maternels, soit 0,79 %.

On note cependant une légère évolution de la composition des professionnels exerçant en maisons d'assistants maternels (MAM). Ainsi parmi les quelque 200 MAM que compte le territoire, 16 % d'hommes y exercent en 2024 (contre 7 % en 2023).

Cette moindre proportion d'hommes assistants maternels peut être expliquée par plusieurs facteurs : faible attractivité du métier pour les hommes, stéréotypes de genre et manque de visibilité des hommes déjà en poste.

Des actions de promotion de la mixité du métier par le témoignage d'hommes pour inspirer les candidats, mais également des temps de sensibilisation des parents à la diversité des profils doivent s'inscrire dans la durée.

3. L'ENFANCE ET LA FAMILLE

2 636

jeunes confiés (hors mineur non accompagné) : 54 % de garçons et 46 % de filles

601

mineurs et jeunes majeurs non accompagnés : 88 % de garçons et 12 % de filles

665

assistants familiaux agréés : 525 femmes et 140 hommes

Le Schéma départemental Enfance famille 2022-2027 fixe les grandes lignes de la politique publique en s'attachant à 3 marqueurs : l'égalité filles-garçons, la lutte contre la stigmatisation des enfants confiés et la place donnée à l'enfant et à sa famille.

Donner la parole aux jeunes confiés

La création du Conseil des Jeunes de la Protection de l'Enfance repose sur la volonté forte de garantir une représentation équilibrée des genres. Une attention particulière a été portée lors de la sélection des candidatures. De même, la diversité des tranches d'âge a été prise en compte. Le Conseil compte ainsi 36 membres, 13 filles et 13 garçons, âgés de 9 à 20 ans. L'animation de cette instance repose également sur une régulation vigilante dans la répartition des prises de parole entre filles et garçons, afin de favoriser un échange égalitaire et permettre à chaque jeune de participer pleinement aux discussions.

Faire évoluer la représentation des filles/femmes et du genre

Partenaire des clubs de haut niveau, le Département a imaginé des actions permettant aux jeunes du territoire de côtoyer l'élite sportive. L'objectif de ces séquences appelées « Session Pro » est de promouvoir la pratique d'activités sportives auprès de publics diversifiés. Pour la première fois en 2024, cette action collaborative s'est nouée avec le club de l'UFAB au bénéfice de jeunes accompagnés par la protection de l'enfance. Elle a permis de valoriser le sport féminin en encourageant les filles et les femmes vers le sport professionnel.

Sous un autre angle, les personnels du Village Saint-Exupéry intervenant auprès des jeunes ont bénéficié d'un éclairage particulier pour soutenir leurs pratiques professionnelles sur le questionnement des adolescents autour du sexe et du genre. Mis en lumière à travers la pièce de théâtre « Un après-midi à Monop », les différents concepts s'y rattachant ont été abordés de manière théorique avant d'être illustrés par différents parcours identitaires, pour ainsi (re)penser en équipe les accompagnements.

Mieux repérer et prévenir les violences sexuelles sur les mineurs

La violence sexuelle sur mineur concerne aussi bien les garçons que les filles. En 2024, la cellule dédiée au sein des services a poursuivi ses actions dans 2 directions :

- les violences sexuelles intrafamiliales et l'inceste sur mineurs : la sensibilisation sur cette problématique, faite en novembre 2024, a regroupé 130 agents du Département. Une trentaine de personnes s'est proposée pour constituer un groupe de personnes ressources, qui bénéficiera en 2025 d'une formation spécifique.
- les mineurs victimes du système prostitutionnel : déjà bien amorcées en 2023, les formations autour de cette thématique se sont poursuivies sur l'ensemble de l'année 2024.



ZOOM SUR le protocole féminicide signé le 25 novembre 2024

Le 19 novembre 2024, le rapport annuel de la mission interministérielle pour la protection des femmes dressait le constat suivant : en 2022, 118 femmes et 27 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire (source : Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Ministère de l'Intérieur).

Même si le chiffre 2023 était en légère diminution, il n'en demeure pas moins très préoccupant. S'appuyant sur une expérimentation menée en Seine-Saint-Denis avec la

mise en place d'un protocole pour la prise en charge immédiate des enfants des parents dont l'un a été victime, le Gard des Sceaux a prévu en avril 2022 une déclinaison d'un protocole type sur l'ensemble du territoire.

Le Maine-et-Loire n'a malheureusement pas été exempt de tels événements et les services de l'Aide sociale à l'enfance ont été sollicités à ce titre au moins 1 fois par an ces dernières années. Aussi, le Département, en lien avec le Préfet, le Parquet, l'hôpital et l'Agence régionale de santé, a décidé en 2024 de ratifier avec les acteurs du territoire son propre protocole. L'enjeu est d'assurer

aux enfants une prise en charge la plus complète et la plus adaptée possible du psychotraumatisme vécu et d'apporter une réponse médicale, sociale et juridique aux enfants et familles concernés.

Ce protocole détaille le cadre des actions à mener en pareille situation tout en organisant l'hospitalisation des enfants des parents dont l'un a été victime, en lien avec la pédiatrie et la pédopsychiatrie.

Ce protocole traduit l'enjeu central de partenariat pour agir afin de protéger les enfants et de poursuivre des actions coordonnées pour lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Les réflexions de cette cellule ont permis à la collectivité d'être retenue en 2024 à un appel à projet national concernant la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs. L'opération s'étalera sur trois ans : recrutement d'un chargé de projet en novembre 2024, mise en place d'actions collectives vers les parents de mineurs victimes et création d'un dispositif temporaire « stage de remobilisation avec hébergement ».

Favoriser la mixité du métier d'assistant familial

Si les femmes continuent à être surreprésentées parmi les assistants familiaux, en Maine-et-Loire comme dans

le reste de la France, on remarque que les actions de valorisation de ce métier depuis quelques années portent leurs fruits. Elles ont permis d'attirer davantage de candidats masculins et d'agréer 38,5 % d'hommes.

Cela se traduit par un nombre de recrutements également plus élevé : sur les 59 assistants familiaux embauchés en 2024 par le Département, on comptait 38 femmes et 21 hommes, le triple par rapport à l'année précédente et le chiffre le plus élevé depuis cinq ans.

4. L'AUTONOMIE

7 143

bénéficiaires de l'APA : 65 % de femmes et 35 % d'hommes

6 248

bénéficiaires de la PCH : 54 % hommes et 46 % femmes

128

membres titulaires et suppléants composent le CDCA : 66 femmes / 62 hommes

L'accompagnement des séniors et des personnes en situation de handicap est au cœur des compétences du Département. Le bien vieillir et le mieux vivre son handicap sont des axes majeurs de l'action départementale, inscrits dans le schéma départemental de l'autonomie 2023-2027. Le soutien aux proches malades, vieillissants ou handicapés, repose majoritairement sur les femmes, en raison notamment d'une espérance de vie plus longue.

Soutenir les femmes aidantes d'un proche âgé ou handicapé

En octobre 2023, le gouvernement indiquait, en présentant les principales mesures du nouveau plan national aidants, que « plus de 9 millions de personnes aident un proche (âgé, handicapé, malade) aujourd'hui en France ». Ces aidants sont très majoritairement des femmes avec, selon les situations, une relation de mère, épouse, fille ou sœur de la personne aidée, et une charge ressentie plus forte quand l'aidant est une femme (étude DREES 2023).

Prenant en compte les besoins d'accompagnement des aidants et la place prépondérante des femmes dans ce public, le Département conduit depuis plusieurs années un plan de soutien aux proches aidants.

Ainsi, en 2024, dans le cadre de la Conférence des financeurs, le Département a permis le financement de 83 actions de soutien aux aidants, dont 71 à destination des proches aidants de personnes âgées (127 254 €) et 12 au bénéfice des aidants de personnes handicapées (17 524 €).

Encourager la diversité dans le métier d'accueillant familial

54 familles sont agréées par le Département (et salariées par des employeurs individuels) pour accueillir à leur domicile des personnes âgées et des

personnes handicapées. Parmi elles, quarante femmes, neuf hommes et sept agréments de couple.

Aujourd'hui, ces accueillants familiaux hébergent 66 adultes (28 femmes et 38 hommes), majoritairement en situation de handicap. Dix personnes âgées sont prises en charge selon cette modalité.



Nos champions de l'enfance

« CHAQUE JOUR ON CONTOURNE ENSEMBLE LES OBSTACLES. »

David
Assistant familial
Mazé-Milon

Découvrez le métier de David et son parcours.

LE DÉPARTEMENT
PROTÈGE SES ENFANTS

anjou



ZOOM SUR deux initiatives retenues

- L'association AUT'MENT CAP 49, basée aux Ponts-de-Cé, a organisé en 2024 deux ateliers d'échange et de partage d'expériences entre parents d'enfants autistes. Sur l'ensemble des séances vingt personnes ont participé régulièrement, dont dix-neuf femmes, très majoritairement mère de l'enfant aidé et pour moitié en activité professionnelle.
- La plateforme d'accompagnement et de répit pour aidants de personnes âgées Accord'âges a réalisé, en 2024, sept ateliers santé/bien-être en différents points de son territoire (Doué, Longué, Baugé, Vivy, Tiercé, Noyant, Saumur). Sur l'ensemble des séances sont comptabilisées 74 participantes (et un participant), âgées pour près de 80 % de 70 à 79 ans, conjointes ou mères d'une personne âgée aidée.



5. L'INSERTION

56 %

des bénéficiaires sont des femmes

59 %

des bénéficiaires inscrits sur Job49 sont des femmes

L'âge moyen des bénéficiaires est de 41,7 ans pour les hommes et de 39,6 ans pour les femmes

Ancienneté moyenne des bénéficiaires du RSA : 75,5 mois pour les femmes / 64,8 pour les hommes

La Stratégie départementale pour l'insertion et l'emploi 2023-2028 vise à aider les bénéficiaires du RSA à accéder à l'emploi en adoptant une approche globale qui répond à quatre objectifs de parcours : s'engager, solutionner, expérimenter et travailler. Dans le cadre des orientations fixées, le Département est attentif à l'égalité entre les femmes et les hommes et adapte ses actions en conséquence.

Attribuer l'allocation : un levier de lutte contre la pauvreté

Le RSA tient compte de la diversité des compositions familiales et prévoit une majoration pour les foyers monoparentaux, majoritairement des femmes. En 2024, environ 2 000 foyers percevaient cette allocation majorée.

Par ailleurs, en cas de séparation, le Département émet des titres de recettes au nom des deux membres du foyer pour partager la charge du remboursement des indus.

Garantir un accompagnement personnalisé et renforcé

Grâce à un référent unique, les personnes s'inscrivent dans une dynamique d'insertion et d'accès à l'emploi durable. Les femmes représentent 56,8 % des bénéficiaires d'un accompagnement au titre du parcours RSA (axe S'engager). Elles sont surreprésentées parmi les familles monoparentales, tout particulièrement chez les allocataires de 25 ans et moins (85 %). 53,3 % des femmes profitent d'un parcours « emploi » (72,2, % pour les hommes). Les femmes sont plus nombreuses que l'an passé à recourir à l'accompagnement socio-professionnel renforcé (53,2 % vs 49,7 % en 2023).

Diversifier et territorialiser l'offre d'insertion

Le Département adapte et ajuste son offre d'insertion à des besoins diversifiés, qu'il s'agisse de solutionner les freins périphériques à l'emploi ou d'expérimenter avant de travailler. Le dispositif mis en place avec Angers Proxim'services sur Angers vient offrir des solutions pour la garde d'enfants. Mobilité, écoute, orientation psychologique ou accueil d'enfants, les leviers mis en œuvre pour supprimer les premières entraves à l'emploi sont actionnés à 65 % par des femmes.

Les actions de formation Prepa Rebond et les associations intermédiaires accueillent majoritairement des femmes (plus de 60 %).

Amplifier la coopération avec les acteurs et faire tomber les tabous

Le Département collabore avec divers acteurs pour identifier les besoins des entreprises, favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA et contribuer modestement à changer les recrutements encore trop genrés sur certains postes.

Job49, plateforme web de mise en relation bénéficiaires/entreprises, promeut par exemple les compétences sans discrimination de sexe ou d'âge, avec 59 % d'inscrits

féminins. Les rendez-vous de Job49 pour promouvoir les métiers sur les territoires en 2024, co-animés par les conseillers emploi-formation et les entreprises, ont réuni 67 % de femmes.

Piloter, animer et évaluer

La loi pour le plein emploi prévoit des comités locaux pour l'emploi. Ceux-ci identifient les besoins des

demandeurs d'emploi et des entreprises. Ils évaluent aussi l'adéquation des dispositifs aux besoins spécifiques des hommes et des femmes sur chaque territoire. Les différents chiffres précités confirment l'enjeu d'intégrer très en amont dans l'accompagnement social des femmes la dimension emploi.



ZOOM SUR

LE DÉPLOIEMENT DES SERVICES MOBILITÉ

Le déploiement de services « mobilité » sur la quasi-totalité du département est aujourd'hui opérationnel. Ils présentent ainsi une offre adaptée aux déplacements à proximité des lieux d'habitation des bénéficiaires. D'abord expérimentée sur Est Anjou avec Aspire, puis sur Nord Anjou avec Solipass, une mise à disposition de véhicules variés (location de deux ou quatre roues) est aujourd'hui généralisée sur les quatre Pôles

départementaux des solidarités (Angers Mob services sur le Centre Anjou et l'Éclaircie sur l'Ouest Anjou). La part du public féminin y recourant s'élève à près de 40 % et pourrait encore progresser avec l'élargissement du parc à des voitures électriques sans permis.

LES CONTRATS AIDÉS

Le Département met en œuvre des emplois en contrat aidé. En 2024, 84 % des contrats ont été signés par des femmes, le plus souvent sur des métiers genrés : agent de service hôtelier, agent d'entretien... Cette part est quasi identique pour les contrats

Parcours emploi compétences (CUI-PEC) : 81 %. Par ailleurs, la part des femmes ayant réalisé une mission issue de l'application de la clause sociale dans les marchés publics accompagnées par le Département atteint les 32 %.

L'INDUSTRIE AU FÉMININ

En 2024, une action innovante a été menée avec le milieu de l'industrie au bénéfice des femmes. Une visite du site de production d'Hitachi à Angers s'est organisée pour huit femmes bénéficiaires du RSA afin de faire tomber quelques stéréotypes sur des activités dites « masculines ».

6. L'ÉDUCATION, LE SPORT ET LA CULTURE

42 600

collégiens – 1/3
bénéficiaires de l'offre
éducative départementale

5 834

élèves ont participé à
une action contre le
harcèlement scolaire

240

personnels ont assisté
à une sensibilisation
sur toutes les formes de
harcèlement (depuis 2022)

2/3

des collèges offrent
un accès à un dispositif
contre la précarité
menstruelle

Enrichie chaque année et plébiscitée par les enseignants et les collégiens, l'offre éducative départementale contribue à préparer les élèves d'aujourd'hui à être des citoyens responsables et conscients des grands enjeux de société. La promotion de l'égalité et du respect entre les garçons et les filles auprès des plus jeunes est un impératif pour changer les regards et réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Sensibiliser à la mixité professionnelle

Alors que les premières questions autour de l'orientation se posent au collège, trois actions ont invité les jeunes à dépasser leurs représentations genrées des métiers et à se projeter sur une large variété d'emplois. Vingt-deux classes en 2024/2025 en ont ainsi bénéficié. La bande dessinée « Les culottées » de Pénélope Bagieu a par ailleurs été offerte par le Département à toutes ces classes pour valoriser des parcours professionnels de femmes à travers l'histoire.

Agir contre le harcèlement et les dérives des réseaux sociaux

Les situations de harcèlement sont souvent difficiles à repérer, d'autant que les violences répétées ne s'arrêtent pas aux portes des établissements et se prolongent bien souvent via les réseaux sociaux. 36 % des jeunes entre 6 et 18 ans déclaraient en 2024 avoir été confrontés à de tels agissements, les filles étant plus majoritairement touchées.

Trois propositions ciblées sur la thématique du harcèlement, sous toutes ses formes, ont permis de mettre en alerte 5 800 jeunes par une sensibilisation aux dégâts occasionnés tout en les invitant à observer leurs propres comportements. Pour accompagner les réflexions, en parallèle des actions proposées aux élèves, des professionnels des collèges (enseignants, personnels de direction, de vie scolaire, administratifs et techniques) ont pu participer à une conférence en ligne destinée à leur donner des clés de compréhension, les aider à (re) connaître les différents phénomènes et à les outiller pour améliorer la prise en charge.

Lutter contre la précarité menstruelle

Depuis 2021, le Département s'est investi dans une démarche en faveur des jeunes filles au collège. Le choix s'est porté vers des protections menstruelles réutilisables pour agir concrètement sur les aspects économiques et écologiques. Cette distribution de matériels s'accompagne d'informations pour surmonter le tabou des règles.

Elle a été étendue en cette nouvelle année scolaire 2024/2025, pour atteindre soixante collèges privés et publics volontaires, soit deux collèges sur trois dans le département. Ce dispositif est un levier indéniable de santé publique dans les collèges.

Défendre la parité dans le sport

L'action « Le sport féminin, ça match ! », initiée en 2023, a offert à plus de 150 élèves l'opportunité de rencontrer des sportives de haut niveau de la Team Anjou pour échanger sur les particularités du sport au féminin. Des discussions riches ont eu lieu autour du regard sur le corps féminin, les tenues sportives contraignantes, les règles, la grossesse, les évolutions des pratiques des clubs plus respectueuses.

Le match-spectacle Starting Block, joué par La Collective Ces filles-là, a combiné sport et culture pour sensibiliser vingt-six classes à la place des femmes dans le sport. Le spectacle a mis en lumière des figures féminines oubliées et leurs combats, analysant les exclusions rencontrées par les femmes dans le cadre de leurs pratiques, le rapport au corps féminin ainsi que le regard des hommes sur les femmes dans le sport. Une exposition de photographies de Benjamin Rullier a également valorisé des jeunes footballeuses de l'AS Verchers foot.



Deux représentations ont eu lieu en novembre 2024, à Saint-Barthélemy d'Anjou, et 2 autres sont prévues en 2025 à Chalonnes-sur-Loire et au May-sur-Èvre.

Mettre à l'honneur les femmes dans l'histoire

L'action éducative Figures de femmes a permis à six classes de 4^e de découvrir les conditions de vie des Angevines au 19^e siècle, à partir de documents d'archives et des œuvres du musée des Beaux-arts d'Angers. 160 collégiens se sont engagés à redonner la parole à ces « oubliées » de l'histoire, à travers un travail d'écriture relatant leurs destins si singuliers. Les élèves ont présenté leurs travaux en mars 2024 au cinéma Les 400 coups à Angers, à l'occasion d'un temps de restitution autour du film Eugénie Grandet (réalisé par Marc Dugain). Les travaux réalisés sont visibles sur le site internet des Archives départementales.

L'année 2024 marque la fin de ce projet qui aura sensibilisé près de 500 adolescents aux inégalités entre les femmes et les hommes et à l'évolution de la condition féminine en France.



En mettant en avant des œuvres et des artistes qui défient ou interpellent sur les stéréotypes liés au genre à travers l'histoire, la culture et le patrimoine contribuent à changer les perceptions et inspirer des comportements plus inclusifs. La production artistique est une véritable source de dialogue sur la thématique de l'égalité entre les hommes.



ZOOM SUR l'année olympique

Lors de la mise en place de la Team Anjou, le Département a imposé dans son règlement la parité de ce dispositif. Ce principe a été prolongé pour le renouvellement de Team 2025-2028. Ainsi, 12 femmes et 12 hommes constituent la Team aujourd'hui.

Au cours du premier semestre 2024, les Archives départementales ont mis à l'honneur des sportifs et sportives notamment angevins ayant eu un parcours olympique au cours de leur carrière. Dans l'ensemble, une attention particulière a été portée à la parité. Ce travail est visible en ligne. La publication de mars 2024 aborde spécifiquement la place des femmes athlètes dans les jeux olympiques et paralympiques.



Valoriser les femmes et les hommes de l'Anjou

L'exposition Visages d'Anjou a mis en avant 24 femmes et 24 hommes ayant un lien très fort avec l'Anjou, depuis l'an mil jusqu'au 21^e siècle.

Les personnages ont été proposés et sélectionnés par le personnel des Archives départementales. Dans ce projet transversal, la parité a été au cœur du propos. Les portraits de 24 femmes connues ou moins connues ont demandé des recherches approfondies. Le public a découvert ces portraits et questionne régulièrement sur la possibilité de faire connaître davantage ces femmes comme, par exemple, en donnant leurs noms à des rues. Dans l'exposition, le public a eu la possibilité, parmi les 49 portraits, de choisir son personnage favori. Sur les dix personnages ayant recueilli le plus de vote, il y a neuf femmes.

Autour de l'exposition, plusieurs manifestations et conférences ont été organisées, tout particulièrement le 14 mars 2024, avec un spectacle traitant de l'invisibilité des femmes dans les archives et les traces de l'histoire : Pièce manquante de Clara-Luce. L'histoire intime rejoint l'histoire collective : de qui conserve-t-on les preuves d'existence ? Pour raconter quelle Histoire ?

Au total, l'exposition Visages d'Anjou a été visitée par 1 376 personnes.

Développer les ressources en ligne des Archives départementales sur l'égalité

Les Archives départementales de Maine-et-Loire conservent des documents écrits, des images, des films relatifs à l'histoire de l'Anjou, du 9^e siècle jusqu'au 21^e siècle.

Le travail de recherche des documents se rapportant à cette thématique, initié en 2023, a été pérennisé avec la mise en ligne d'un dossier de ressources, consultable sur le site internet des Archives départementales.

Mettre à disposition des outils sur l'égalité pour les bibliothèques

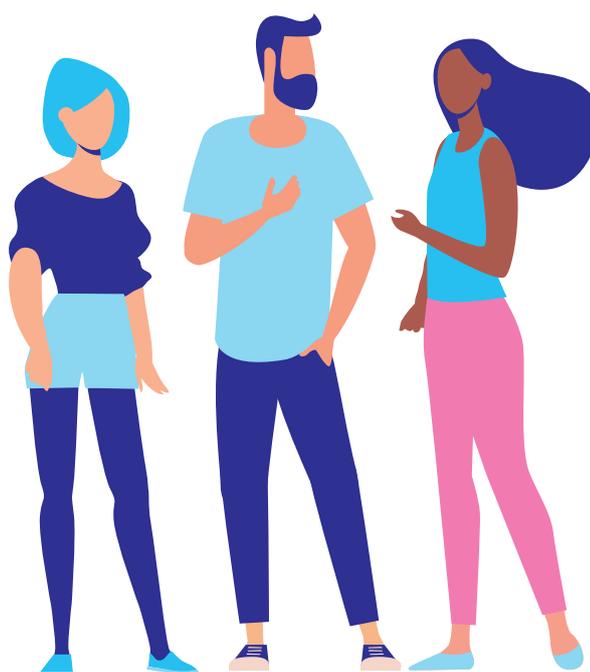
Le BiblioPôle propose deux outils d'animation sur l'égalité femmes-hommes (version adulte) et un sur l'égalité filles-garçons (version jeunesse), empruntables par les bibliothèques partenaires et les Maisons départementales des solidarités pour 3 à 6 mois. Ces outils comprennent des documents variés (livres, CD, DVD, jeux, ressources numériques) et, pour les adultes, du mobilier pour créer un espace convivial. Ils visent à informer le public, promouvoir l'égalité, déconstruire les stéréotypes de genre et proposer des actions de médiation.

En 2024, ils ont été empruntés par Brissac-Loire-Aubance, Beaufort-en-Anjou et Pellouailles-les-Vignes, avec des réservations pour 2025 à Avrillé, Tiercé et Cholet agglomération.

Constituer une malle thématique pour les aires d'accueil des voyageurs

2024 est le point de départ d'un projet de malle pédagogique « lecture » à destination des voyageurs. Une sélection d'environ 150 ouvrages sur l'égalité et les stéréotypes a déjà été effectuée.

Travail mené collectivement par plusieurs directions internes du Département, ce projet permettra de présenter les ressources de façon attractive sur les aires d'accueil et des actions de médiation accompagneront l'outil.



PARTIE 2

III. L'égalité entre les femmes et les hommes : un devoir d'exemplarité

Si les politiques publiques sont des vecteurs forts pour œuvrer à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Département est également acteur des changements dans les impulsions qu'il donne au pilotage de la collectivité. Qu'il s'agisse de la manière dont il compose ses différentes instances, accueille les usagers, communique ou encore gère ses ressources humaines, chacun de ses actes peut encourager une dynamique propice aux évolutions.

1. LA COMMUNICATION

Le Département met en place une communication inclusive, qui s'adresse à toutes et à tous, aux habitants issus de milieux ruraux et urbains, favorisés et défavorisés, sur l'ensemble du territoire. Elle porte l'ambition de sortir des stéréotypes femmes- hommes, de produire une communication non genrée, accessible aux personnes en situation de handicap et/ou éprouvant des difficultés de compréhension.

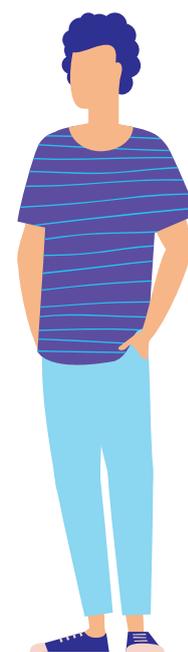
En 2024, année de promotion du sport pour tous, une exposition à parité femme-homme a été réalisée *À vos marques, prêts... décalez !* (Patrice Texier). Cette exposition a bénéficié d'une forte visibilité sur les grilles du Département et sur les sept sites de célébration du passage de la flamme olympique le 28 mai 2024.

Le Département a également réalisé des expositions photographiques sur les métiers de l'agriculture, *Anjou, les visages de nos agricultures* (Patrice Texier) ou encore les meilleurs ouvriers de France, *Ambassadeurs de l'Anjou, nos Meilleurs ouvriers de France* (Alain Martineau). Ces expositions ont permis de promouvoir des métiers divers portés à la fois par des femmes et des hommes.



Une campagne de lutte contre la dépression périnatale a également permis aux familles (aussi bien les pères que les mères de co-construire les mises en scène des photos. Cette campagne photo s'est accompagnée de témoignages vidéos sponsorisés sur les réseaux sociaux.

Enfin, dans le cadre de la sortie du site *assmat.maine-et-loire.fr*, il a été décidé de ne pas féminiser le métier et donc de parler des assistants maternels pour veiller à cibler autant les hommes que les femmes et sortir des stéréotypes liés aux métiers de l'humain. Pour remplir ce même objectif, la campagne sur les métiers de la protection de l'enfance a mis en scène un assistant maternel afin de diversifier les profils recrutés.



2. LA RELATION AUX USAGERS

Le référentiel Parcours usagers au Département de Maine-et-Loire, adopté en 2024, met l'accent sur plusieurs points qui concourent à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les points d'accueil physique des usagers de notre collectivité. Ce travail s'est inspiré des travaux menés par le projet de Recherche-Action LabAccès (Accès aux droits et lutte contre le non recours dans un contexte de dématérialisation) en lien avec le Ti Lab, laboratoire régional d'innovation publique de la Région Bretagne.

Une vigilance particulière est ainsi portée au fait de pouvoir changer un bébé que l'on soit un homme ou une femme, en proposant des espaces de change dans des lieux neutres et non genrés.

D'autre part, les espaces des salles d'attente doivent proposer des mobiliers confortables et non stigmatisant permettant, par exemple, à une femme d'allaiter son enfant avec des mobiliers adaptés. Des espaces d'intimité sont préservés dans les bureaux de consultation médicale.

3. LA GESTION PATRIMONIALE

La question du rapport entre la place des femmes et l'organisation des espaces, publics ou privés, est posée depuis plusieurs décennies. Nombre d'études ont permis de démontrer que la manière dont l'espace est organisé a un impact sur la capacité et la volonté des femmes de prendre leur place dans les lieux et sur la manière dont elles vont s'en saisir.

Les travaux d'aménagement et de renaturation des cours de collèges (4 collèges en cours de travaux sur 2024 – 2025 et 2 nouveaux collèges prévus en 2025), permettent d'améliorer le partage de la cour de récréation entre les filles et les garçons.

Par exemple, au collège Montaigne à Angers (travaux d'aménagement de la cour sur 2023 – 2024), avant les travaux, la cour principale était essentiellement utilisée pour les jeux de ballons, et par les garçons. Suite aux travaux de réaménagement, une petite zone de jeux a été recréée à l'arrière du collège et la cour principale a été équipée de nombreuses assises, permettant aux élèves de se réapproprier cet espace de manière équilibrée entre les filles et les garçons.

4. LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUR

Si le statut général des fonctionnaires assure une égalité de traitement et de déroulement de carrière, le secteur public n'est pas exempt de phénomènes d'inégalité. La loi impose désormais une revue annuelle de la situation, s'appuyant sur les données du rapport social unique 2023 et le point d'avancement du plan pluriannuel d'égalité professionnelle.

Les 3 versants de la fonction publique emploient 63 % de femmes (46 % dans le secteur privé)

Les femmes constituent 61 % de l'effectif de la fonction publique territoriale (78 % dans la fonction publique hospitalière et 58 % dans la fonction publique d'État)

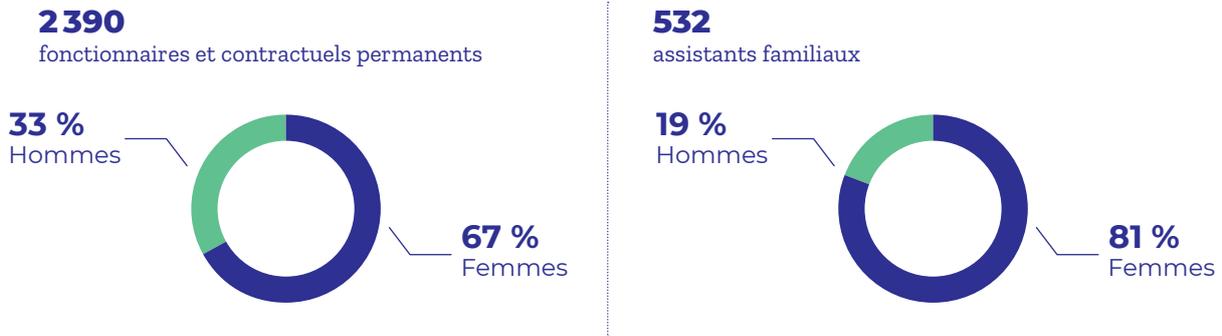
Elles gagnent en moyenne 10,5 % de moins que les hommes (- 7,8 % dans la fonction publique territoriale).

3 femmes sur 10 y travaillent à temps partiel.

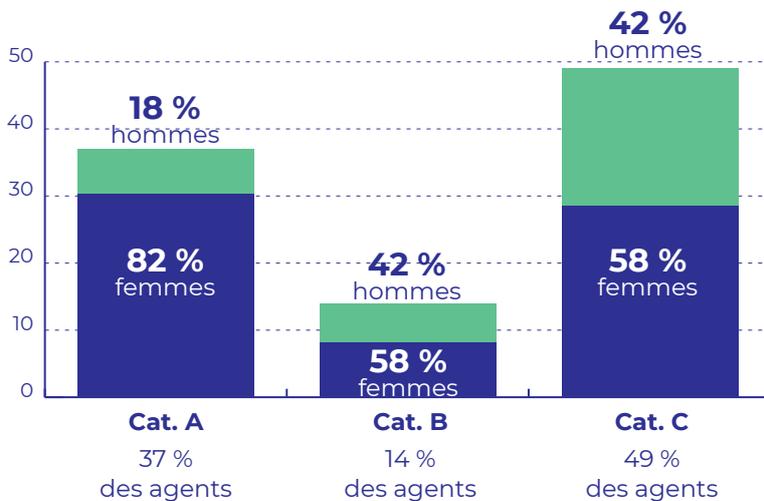
Objectiver la situation entre les femmes et les hommes dans la collectivité

À partir des principaux chiffres du rapport social unique, on peut établir une cartographie des effectifs de la collectivité et disposer de repères en termes de déroulement de carrière.

Effectif départemental des agents par sexe :



Répartition des femmes/hommes par catégorie (sur effectif permanent) :

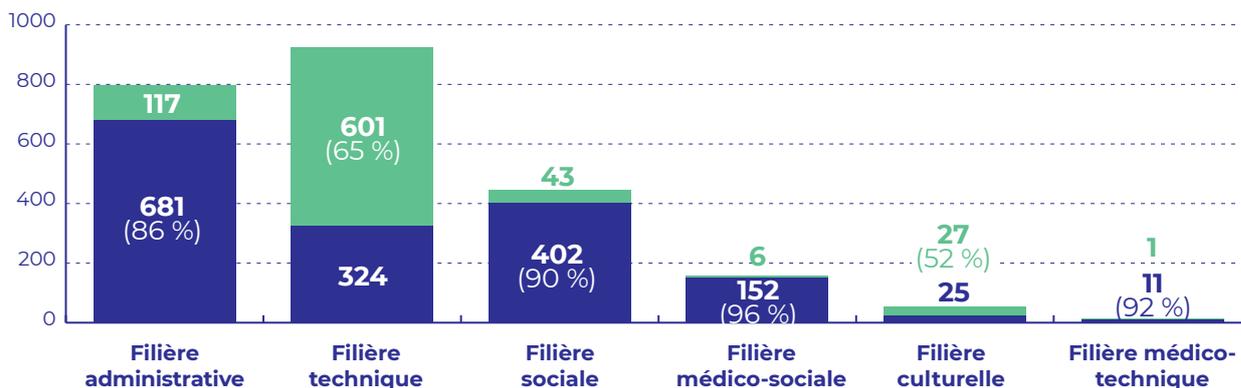


ZOOM SUR les emplois d'encadrement

	Femmes	Hommes
Direction générale	2	2
Direction	12	13
Service	43	37

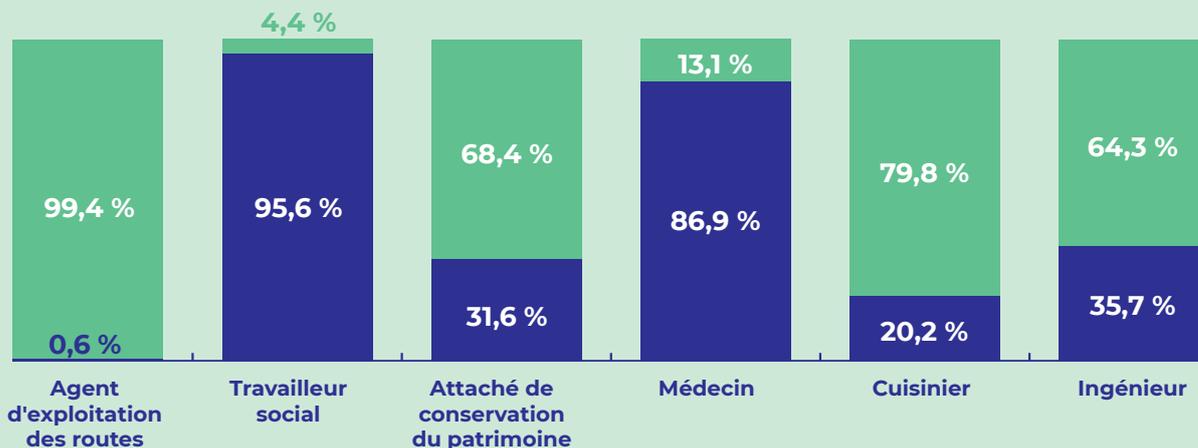
ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Répartition des femmes/hommes par filière : ● Hommes ● Femmes



ZOOM SUR des métiers départementaux

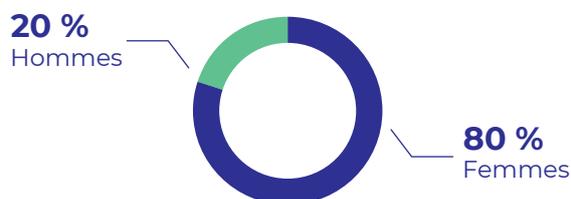
● Hommes ● Femmes



L'organisation du travail :

Temps partiel – 283 agents (hors temps partiel thérapeutique)	Temps partiel de droit – 92 agents
93 % de femmes 7 % d'hommes	92 % de femmes 8 % d'hommes

Télétravail : **1363** télétravailleurs





ZOOM SUR les congés parentaux et congés de paternité

100%

des agents placés en congé parental sont des femmes (9 agents)

11

hommes ont pris un congé de paternité mais pas tous, pour un total de 28 jours

Le déroulement de carrière :

Le Département s'astreint, à travers ses lignes directrices de gestion relatives au déroulement de carrière, à un suivi annuel post-nominations de la répartition des avancements de grade et des promotions internes par sexe. Ces indicateurs permettent de vérifier si le taux de femmes promues pour l'accès à un grade ou à un cadre d'emplois est proportionnel à leur poids dans la liste des agents remplissant les conditions statutaires

d'accès à ces mêmes grades ou cadres d'emplois (liste communément appelée des « promouvables »).

En 2024, ce ratio pour les avancements de grade est globalement à l'avantage des femmes puisqu'elles constituent 69 % des promouvables et représentent parallèlement 75 % des agents promus.

Catégories	% Femmes promouvables	% Hommes promouvables	% Femmes retenues	% Hommes retenus	Ratio Retenus / Promouvables
Catégorie A	83,5 %	16,5 %	88 %	12 %	20 %
Catégorie B	64 %	36 %	45 %	55 %	12 %
Catégorie C	61 %	39 %	72 %	28 %	20 %
Total général	69 %	31 %	75 %	25 %	19 %

La rémunération :

	2018	2023
Hommes	2 097 €	2 347 €
Femmes	2 045 €	2 333 €
Écart	+ 52 € en faveur des hommes	+ 14 € en faveur des hommes

Alors que l'écart moyen constaté au niveau national dans la fonction publique est de l'ordre de 10 %, la situation observée dans notre collectivité est nettement plus favorable (0,6 %) grâce aux effets du Rifseep.

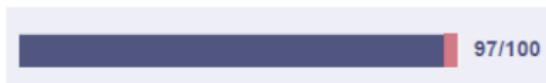
Les recrutements :

Statut	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	111	59	170
Contractuels	48	36	84
Total	159	95	254
% total	63 %	37 %	

La loi fait obligation au secteur privé comme au secteur public de la publication annuelle d'un index compilant différentes données qui permettent d'illustrer la situation entre les femmes et les hommes. Cette disposition a été déclinée en 2024 pour la fonction

publique territoriale afin d'objectiver les écarts salariaux des plus grandes collectivités. Le Département de Maine-et-Loire présente un index qui le classe parmi les meilleurs résultats nationaux pour cette première année.

Score global :



1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires :



2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent :



3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promu / promouvables) :



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations :



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Évaluer l'avancement du plan pluriannuel et en tirer des perspectives

La loi du 6 août 2019 oblige les collectivités locales à élaborer un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Un premier programme couvrait 2021-2023. En 2024, un nouveau projet pour 2024-2026 a été adopté, poursuivant certaines actions et introduisant de nouvelles thématiques via des politiques RH plus globales. Ces orientations conservent la structure précédente, avec quatre axes de travail.

Réduire les écarts de carrière et de rémunération

Le dispositif d'avancements de grade et de promotion interne respecte l'égalité entre femmes et hommes, avec des taux de promotion proportionnels aux ratios d'éligibilité. Le temps partiel, majoritairement choisi par les femmes, impacte significativement la rémunération et les cotisations retraite, entraînant un déséquilibre financier à la cessation d'activité.

S'agissant de l'égalité salariale, le travail mené avec le Rifseep a réduit notablement l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Même si les dix plus hautes rémunérations sont équitablement réparties entre hommes et femmes dans la collectivité, des disparités persistent selon les filières et cadres d'emplois.

Focus : les dix plus fortes rémunérations de la collectivité

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en €	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2023	902 653,82 €	5	5
2022	901 922,15 €	3	7
2021	876 765,85 €	2	8
2020	890 18,31 €	3	7

Perspectives à travailler :

- poursuite des ajustements via les évolutions du RIFSEEP
- analyse genrée du bilan annuel des avancements et promotions internes
- information des salariés sur les impacts du temps partiel sur les pensions
- accompagnement d'une réflexion sociétale sur le rôle du genre dans la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Favoriser l'articulation entre la vie familiale et professionnelle

Le télétravail, en place depuis 2010 et renforcé pendant la période Covid, offre une flexibilité organisationnelle appréciée tout en maintenant une bonne efficacité professionnelle. Il reste nécessaire de garantir une approche homogène du droit à la déconnexion et de veiller à ne pas induire une double journée télétravail/organisation familiale au détriment des femmes.

Par ailleurs, une démarche expérimentale dans six directions a été initiée en 2022 sur la qualité de vie et l'amélioration de la conciliation vie familiale/professionnelle. Celle-ci s'étend progressivement. Des groupes de travail volontaires identifient des actions locales ou transversales pour améliorer les conditions de travail dans six thématiques, dont l'égalité professionnelle. Les demandes relatives au temps de travail pourraient conduire à une révision du règlement intérieur et à une réflexion sur l'organisation, en lien avec les enseignements du baromètre social.

Perspectives à travailler :

- mise en place de formations pour les managers sur l'encadrement à distance et le droit à la déconnexion
- étude sur l'opportunité d'une révision du règlement du temps de travail pour accroître la modularité de nos organisations.

Prévenir les discriminations et tout acte de violence

Un dispositif de signalement a été mis en place en 2021, activé quinze fois en trois ans. Bien que cet outil ait permis de traiter efficacement les situations déclarées en apportant des solutions concrètes, des améliorations seraient opportunes pour adapter le processus à chaque cas spécifique.

Perspectives à travailler :

- mise en place d'un groupe de travail incluant des représentants du personnel pour évaluer les premières années de fonctionnement et proposer des améliorations.



Créer un égal accès aux métiers et responsabilités

Le déséquilibre de genre dans certaines filières est un phénomène sociétal. La collectivité travaille avec les écoles et organismes de formation pour réduire ces stéréotypes. La marque employeur encourage à diversifier les candidatures pour améliorer les ratios femmes-hommes dans les recrutements et mobilités. Ce projet inclut en outre un dispositif de détection et d'accompagnement des salariés dans leur évolution de carrière, en intégrant l'égalité professionnelle pour agir sur des problématiques comme le plafond de verre et l'égal accès aux postes à responsabilité. La maternité est souvent perçue comme un frein dans la carrière des femmes (84 % d'entre elles considérant qu'elle a un impact négatif sur leur carrière).

Perspectives à travailler :

- valorisation des métiers en faisant tomber les stéréotypes de genre,
- mise en place d'une action pour un accompagnement spécifique des femmes pendant et après leur grossesse,
- promotion du congé de paternité pour légitimer dans le champ professionnel l'exercice de la parentalité par les hommes.



Femmes engagées de Maine-et-Loire



Charlotte Blouin
1758 – 1829

Elle suit une formation d'enseignante auprès du fondateur des méthodes d'instruction pour les sourds et crée, à Angers, en 1777, une école spécialisée, aujourd'hui devenue un centre de référence pour les malentendants.

Roselyne Bachelot
1946

Femme politique, elle a exercé divers mandats : conseillère générale, conseillère régionale, députée et députée européenne. Son parcours la mène à la tête de plusieurs ministères (écologie, santé, sports, solidarités, culture) avant de se tourner vers l'animation radiophonique et télévisuelle.



© Remi Jouan



© SIPA

Camille Lepage
1988 - 2014

Photojournaliste passionnée par la couverture des conflits oubliés, ses clichés sont publiés dans les plus grands quotidiens étrangers. Elle a perdu tragiquement la vie lors d'une mission en République centrafricaine.

Anne d'Olonne
1872 - 1956

Impliquée très tôt dans le secours aux blessés militaires, elle crée, en 1928, l'école d'infirmières d'Angers. Fortement engagée pour la protection des enfants, elle fonde des consultations de nourrissons et un jardin d'enfants.



© ADML, Bib 8623



