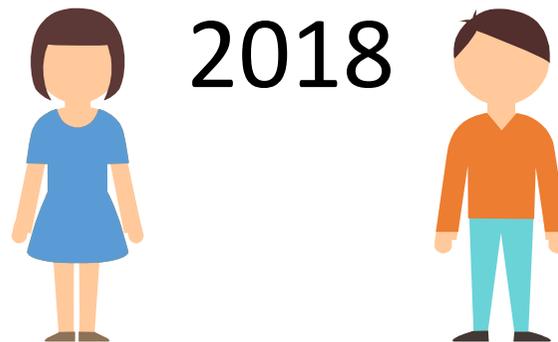


Communauté d'Agglomération du Val de Fensch

Rapport égalité FEMMES = HOMMES



La compétence en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est partagée entre toutes les collectivités (article L1111-4 du CGCT).

Depuis le 1er janvier 2016, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en préalable au débat d'orientation budgétaire. Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le 21 décembre 2017, les élus de la Communauté d'Agglomération du Val de Fensch (CAVF) se sont engagés publiquement pour l'égalité des sexes en autorisant leur Président, Michel LIEBGOTT, à signer la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (cf délibération n°2017-148).

Ils ont également désigné Madame Céline CONTI-REINERT en qualité d'animateur et rapporteur du plan d'actions de la CAVF pour l'égalité.

Les chiffres publiés cette année apportent quelques motifs de satisfaction, mais ils montrent surtout la longueur du chemin qu'il reste à parcourir !



3 septembre 2019 - Actualité

Un Grenelle et des mesures fortes pour lutter contre les violences conjugales

Aujourd'hui, une femme meurt tous les deux jours sous les coups de son conjoint. Cela ne peut plus durer. C'est pourquoi le Gouvernement lance ce 3 septembre 2019 le premier Grenelle contre les violences conjugales.

[Crédit : www.gouvernement.fr/un-grenelle-et-des-mesures-fortes-pour-lutter-contre-les-violences-conjugales](http://www.gouvernement.fr/un-grenelle-et-des-mesures-fortes-pour-lutter-contre-les-violences-conjugales)

Sommaire

A. ANALYSE CONTEXTUELLE

<u>1. Les évolutions réglementaires</u>	<u>9</u>
<u>2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCEFH)</u>	<u>16</u>
<u>3. Les données de cadrage</u>	<u>26</u>

B. L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'EPCI

<u>1. La situation en matière de ressources humaines</u>	<u>48</u>
<u>2. Les politiques publiques</u>	<u>71</u>
<u>3. Les pistes de travail</u>	<u>81</u>

3919 : le numéro de téléphone pour les femmes victimes de violence

Publié le 03 septembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Crédits : © Ministère chargé des droits des femmes

Chantage, humiliation, injures, coups... Le Grenelle contre les violences faites aux femmes est lancé du 3 septembre jusqu'au 25 novembre 2019, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Les femmes victimes de violences peuvent contacter le 3919. Gratuit et anonyme, ce numéro de téléphone qui a un rôle d'écoute, d'information et d'orientation est accessible 7 jours sur 7 (de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h

les samedis, dimanches et jours fériés).

A. ANALYSE CONTEXTUELLE



A. ANALYSE CONTEXTUELLE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires au plan national, européen et international, visent à agir contre toute forme de discrimination vis-à-vis des femmes. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salariés, de l'emploi, de l'éducation de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes. Elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité.

La réglementation la plus récente est reprise ci-après.

1. Les évolutions réglementaires

2016

La circulaire du 13 avril relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 précise la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

La loi du 08 août relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »



1. Les évolutions réglementaires

2017

La loi du 27 janvier relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comité de sélection et la réaffirmation du principe de l'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

La circulaire de 21 novembre relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes prévoit que :

- Les arrêtés signés par une femme, son auteure doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme le ministre, la secrétaire générale ou la directrice
- Dans les actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé
- Dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au journal officiel, des formules telles que « le candidat ou la candidate » doivent apparaître

1. Les évolutions réglementaires

2016-2020

Premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce plan a vocation à ancrer, diffuser, évaluer et moderniser l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Il s'articule autour de 71 mesures regroupés dans 4 objectifs :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle
- Accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle
- Garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles
- Rendre compte de l'action publique partenariale



Paris 1937 : manifestation pour le droit de vote des femmes françaises - source : Gallica-BnF

1. Les évolutions réglementaires

2018-2019

Décembre 2018 à janvier 2019 : enquête auprès des employeurs territoriaux

La direction générale de l'administration de la fonction publique a lancé un questionnaire sur un site dédié auprès des employeurs territoriaux.

Son objectif : réaliser un état des lieux afin d'évaluer la façon dont les employeurs déclinent le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013 et la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.



1. Les évolutions réglementaires

2018

Circulaire du 9 mars relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Axe.1 Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- Déployer un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations des violences et les acteurs à mobiliser

Axe.2 Traiter les situations des violences sexuelles et sexistes

- Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes
- Protéger et accompagner les victimes

Axe.3 Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

1. Les évolutions réglementaires

2018 (suite)

Signature du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ce projet d'accord a été approuvé fin 2018 par sept syndicats représentatifs sur neuf. Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds égalité.

Les 5 axes de l'accord portent sur :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes



1. Les évolutions réglementaires

2018 (suite) <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes>

Présentation de quelques mesures phares du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018

Axe1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Cet axe prévoit l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'actions d'égalité professionnelle comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Cet axe prévoit l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'état et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants. Il prévoit également la mise en place d'un dispositif d'un avancement équilibré, avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

Axe3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Cet axe prévoit la déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Cet axe prévoit la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Cet axe prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

Créé le 3 janvier 2013, il a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité notamment en ce qui concerne :

- La lutte contre la violence de genre
- La place des femmes dans les médias et la diffusion des stéréotypes sexistes
- L'égal accès aux fonctions publiques et électives
- La dimension internationale de la lutte pour le droit des femmes



*Rapport des collectivités en matière
d'égalité femmes - hommes :
poursuivre le déploiement
pour atteindre l'égalité partout*

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

En 2018, le HCE a publié les résultats de l'enquête, conduite en partenariat avec Sciences Po, Paris, sur l'élaboration des rapports sur la situation et les actions relatives à l'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales. Le questionnaire avait pour but d'évaluer de façon quantitative la connaissance, l'application et la portée de cette disposition légale.

134 collectivités ont répondu au questionnaire. 7 Régions, 39 Départements, 20 Communes et 68 EPCI. La loi est mise en œuvre dans au moins **40 %** des Départements et des Régions.

100% des rapports rédigés contiennent un volet relatif à la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle femmes – hommes.

Concernant le volet politiques publiques, celui-ci est beaucoup plus lacunaire. Seule **1 Région sur 2** proposent un diagnostic de la situation économique et sociale en matière d'inégalités femmes – hommes.

Plus des **2 tiers** des Départements et Régions présentent l'état des politiques publiques existantes et présentent des orientations pluriannuelles.

A noter : **moins de la moitié** des Régions et Départements indique présenter un suivi de la mise en œuvre de la clause égalité dans les marchés publics.

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

Les collectivités développent des orientations pluriannuelles dédiées à l'égalité femmes - hommes.

Les domaines qui font le plus l'objet d'orientations pluriannuelles sont :

- La lutte contre les violences faites aux femmes (59 % des Départements et 71 % des Régions)
- La lutte contre les stéréotypes sexistes (62 % des Départements et 86 % des Régions)
- 87 % des collectivités ont veillé également à intégrer l'objectif d'égalité dans les politiques relatives à leurs compétences propres. Les compétences qui font le plus l'objet d'une intégration de l'objectif d'égalité femmes - hommes sont celles relatives au scolaire (43 %) et à la culture - jeunesse - sport - loisirs (65 %). L'action sociale et l'insertion sont des compétences qui font l'objet d'une intégration de l'objectif d'égalité femmes - hommes dans 69 % des Départements. C'est le cas des transports pour 71 % des Régions



Des manifestants défilent à Paris pour la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2015. (JALLAL SEDDIKI / CITIZENSIDE / AFP)

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

L'objectif d'intégration de l'égalité dans le budget, que vise la loi, est encore loin d'être atteint.

Sur 96 collectivités ayant déjà réalisé un rapport (communes et intercommunalités comprises), seules 4 ont indiqué que le rapport avait permis d'établir un budget pour l'égalité femmes - hommes.

Quelques-unes ont déclaré que les fonds alloués aux actions pour l'égalité étaient gérés indépendamment par chaque Direction ou bien ventilés sur des actions spécifiques.



Statue de la justice © Thinkstock

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prévoit que c'est la ou le Président.e de la collectivité qui présente le rapport : ce n'est le cas que de 21 % des Départements et d'aucune des Régions ayant répondu à l'enquête. Dans les Départements, c'est le plus souvent l'élu.e en charge de l'égalité femmes-hommes (44 %) ou alors, d'un.e autre élu.e (36 %). Dans les Régions, c'est à 86 % l'élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes et dans 14 % un autre élu.e. L'égalité femmes - hommes est une question de volonté politique et de pouvoir de conviction.

En moyenne, le temps de la présentation du rapport et du débat est de **18 minutes**.



Manifestation à Paris pour l'égalité des salaires hommes-femmes, le 1er mai 2011. Photo Miguel Medina. AFP

2. Le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

La moitié des collectivités ne communique pas sur le rapport (46 % des Départements et 57 % des Régions). Lorsqu'elles communiquent, c'est en premier lieu par une mise en ligne sur le site de la collectivité (36 % des Départements et 43 % des Régions), et plus rarement par voie de presse (10% des Départements ont publié un communiqué de presse ; ce n'est le cas d'aucune des Régions). 15 % des Départements ont publié un article dans le journal de leur collectivité, et 5 % ont communiqué sur les réseaux sociaux. Ces deux canaux n'ont pas été mobilisés par les Régions. La presse quotidienne régionale (PQR) a traité du rapport pour 1 Département sur 4 (26 %) et 1 Région sur 7 (14 %).



Crédit : ONG humanitaire CARE France

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

Les collectivités identifient des obstacles encore importants à la bonne réalisation des rapports :

- 100 % des Départements et des Régions pointent un manque d'outils d'accompagnement
- 71 % des Régions pointent un manque de temps, de données et de ressources ; c'est le cas d'environ 30 % des Départements)
- Enfin, 1 Département sur 4 (28 %) et 1 Région sur 7 (14 %) pointent un défaut de priorisation politique



Crédit : © Greg Looping / Hans Lucas

2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

Les Départements et Régions identifient les principaux leviers suivants :

- La présence d'un.e ou plusieurs agent.e.s chargé.e.s de l'égalité femmes – hommes (41 % des Départements, 100 % des Régions) ;
- Le guide « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales » réalisé par le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Centre Hubertine Auclert (51 % des Départements, 71 % des Régions) ;
- La présence d'un.e élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes (31 % des Départements, 71 % des Régions).



2. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE)

A noter que :

86 % des Régions et 44 % des Départements ayant répondu à l'enquête disposent d'un.e élu.e en charge de l'égalité femmes - hommes.

Un tiers des Départements (34 %) ayant participé à l'enquête n'a pas d'agent.e en charge de l'égalité femmes – hommes ; 40 % dispose de moins d'un ETP et 26 % d'un ou plus.

Toutes les Régions ayant participé à l'enquête ont un.e agent.e chargé.e de l'égalité femmes - hommes : pour 43 % d'entre elles, cela représente moins d'un ETP ; pour 28 %, entre un et deux ETP ; et pour 28 %, deux et plus.

3. Les données de cadrage

Depuis plusieurs années, les services de l'Etat rassemblent des données sexuées dans différents domaines dont vous trouverez ci-après les principales données pour pouvoir en tirer des éléments de contexte.

Pour la plupart, ces données éditées en 2018 reprennent des enseignements relevant des années antérieures, principalement de l'année 2016.

Ces données sont rassemblées selon 3 strates d'information, à savoir celles :

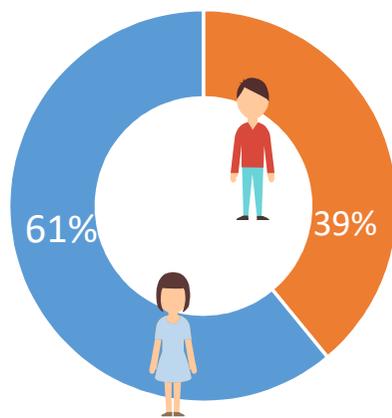
- De la Fonction Publique Territoriale (renommée *FPT*)
- Du territoire de l'EPCI (renommée *Territoire CAVF*)
- De la France (renommée *France*)

Les années n'étant pas les mêmes, la comparaison de ces données avec celles de la CAVF (présentées dans le dernier chapitre de ce rapport) sera donc à manier avec prudence !

3. Les données de cadrage :

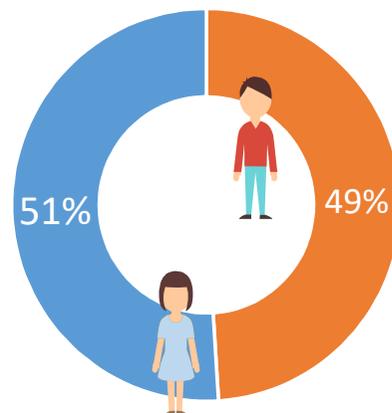
3.1 Répartition Femmes / Hommes en 2016

1,886 millions agents



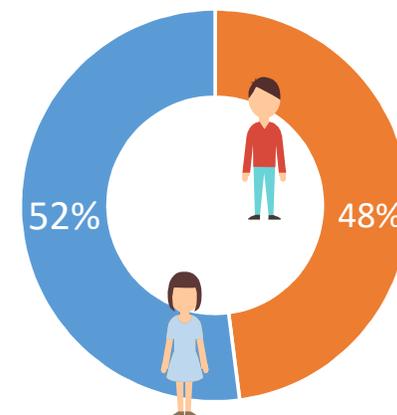
FPT

70 307 habitants



Territoire CAVF

66,992 millions habitants

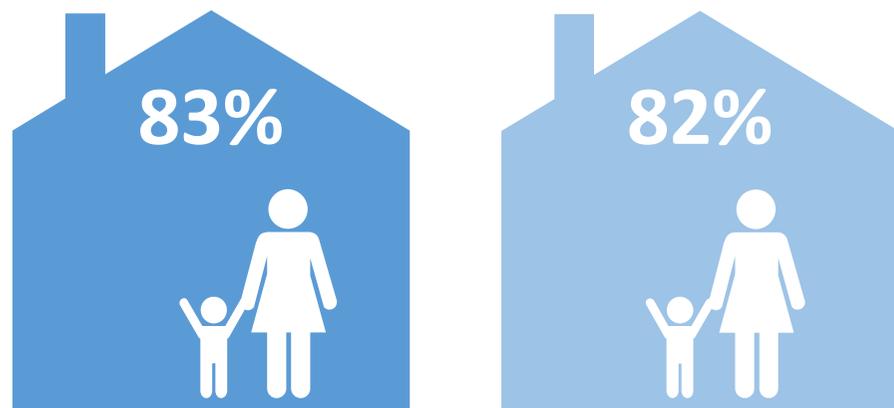


France

3. Les données de cadrage :

3.2 Des femmes en situation difficile : Taux de pauvreté, RSA, Prime d'activité, Mono-parents

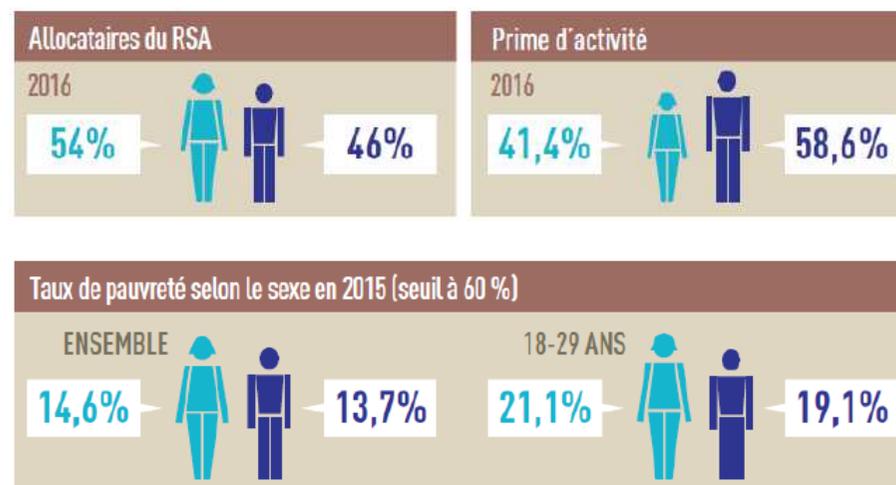
En 2016, les mono-parents avec enfant(s) sont avant tout des femmes



Territoire CAVF

France

Les françaises davantage touchées par la précarité et la pauvreté



Illustrations réalisées par le Département de l'Aude

3. Les données de cadrage :

3.2 Des femmes en situation difficile : les violences conjugales

En 2018, en France, **121** femmes ont été tuées par leur conjoint ou leur ex-compagnon, soit une tous les trois jours, selon des données communiquées par la délégation aux victimes, qui relève du Ministère de l'Intérieur. Ce nombre, qui comprend les couples officiels (époux, concubins, etc.) ou non (amants, relations épisodiques...), est en légère baisse par rapport aux 130 féminicides recensés en 2017.

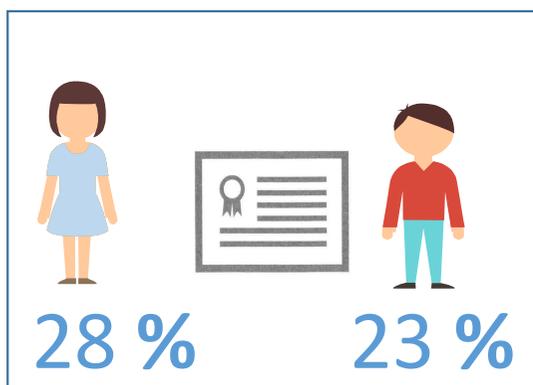
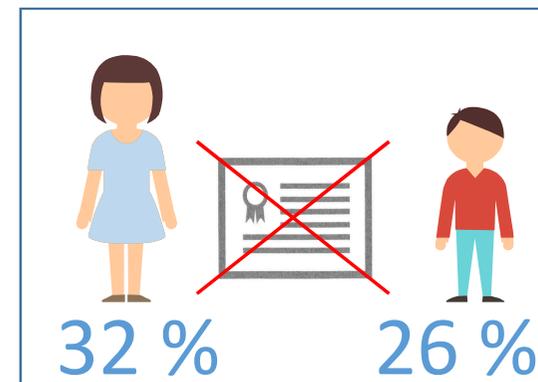
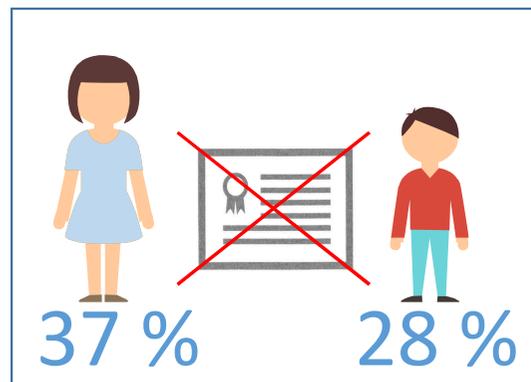
Le 11 octobre 2019, le journal « Libération » dévoile le chiffre de **117** féminicides conjugaux commis depuis le début de l'année 2019, ce qui accrédite l'hypothèse d'une tendance repartant nettement à la hausse ces derniers mois.



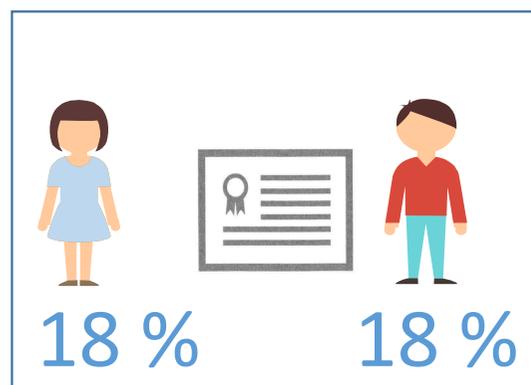
Crédit Photo AFP, Manifestation du 3 septembre 2019

3. Les données de cadrage : 3.3 Niveau de formation

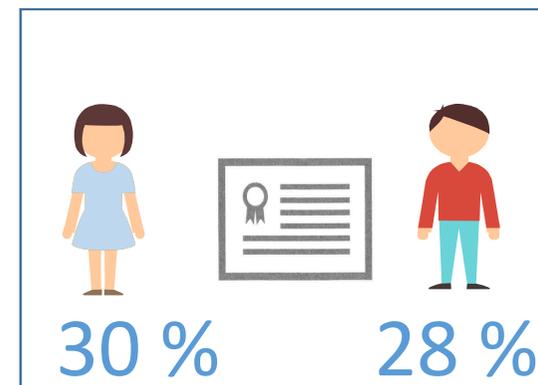
En 2016, malgré une forte proportion de femmes sans qualification, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont généralement en plus grand nombre également



FPT



Territoire CAVF

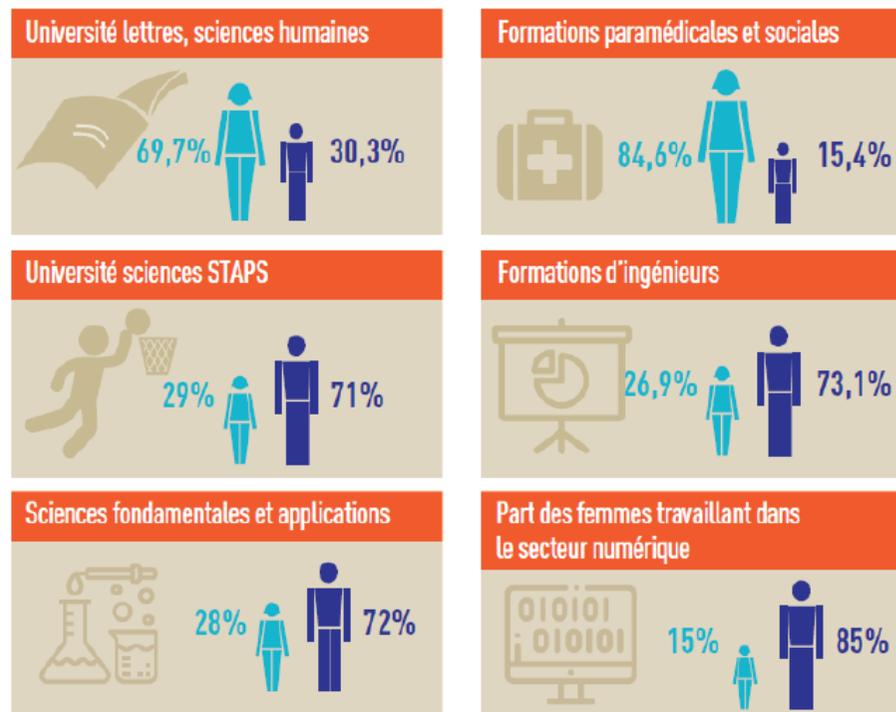


France

3. Les données de cadrage :

3.4 Les formations supérieures poursuivies

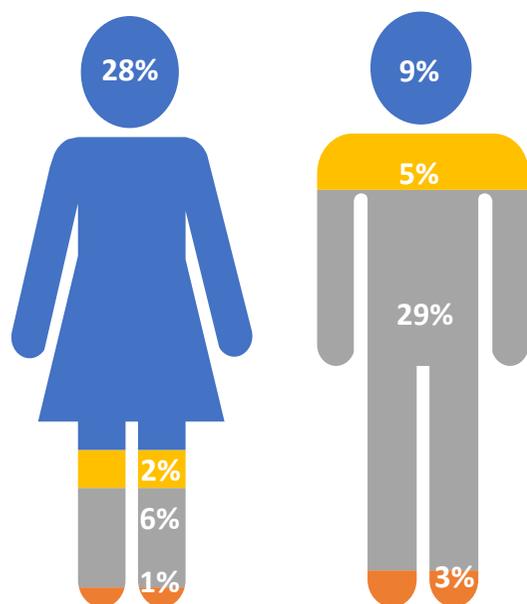
En 2016, les formations supérieures poursuivies par les françaises sont très genrées



France

Illustrations réalisées par le Département de l'Aude

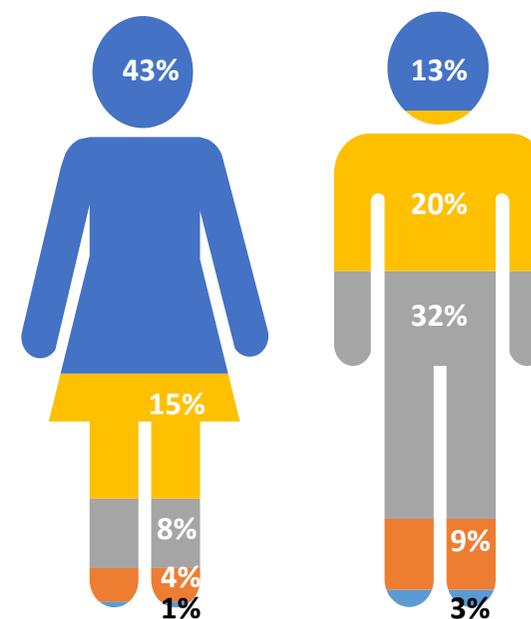
3. Les données de cadrage : 3.5 Recrutement : les CSP



Territoire CAVF

- Employés
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Ouvriers
- Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
- Agriculteurs, exploitants

En 2016, les femmes sont davantage recrutées dans les Catégories Socio Professionnelles (CSP) des « employés » et sont minoritaires parmi « les cadres »

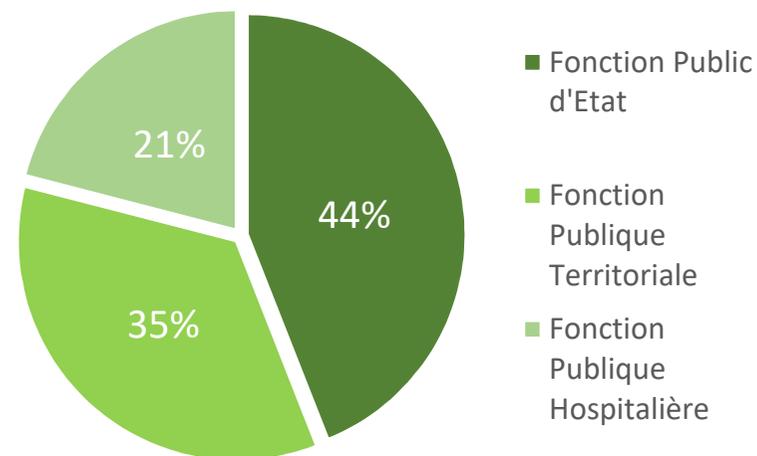
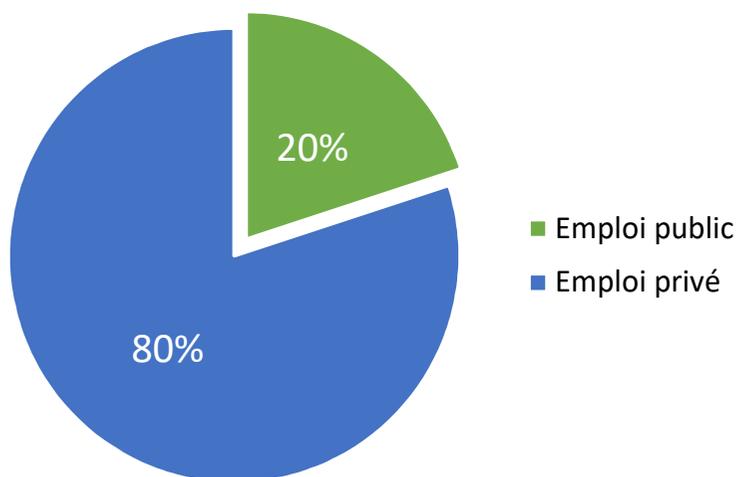


France

3. Les données de cadrage :

3.5 Recrutement : Secteur privé / secteur public en France

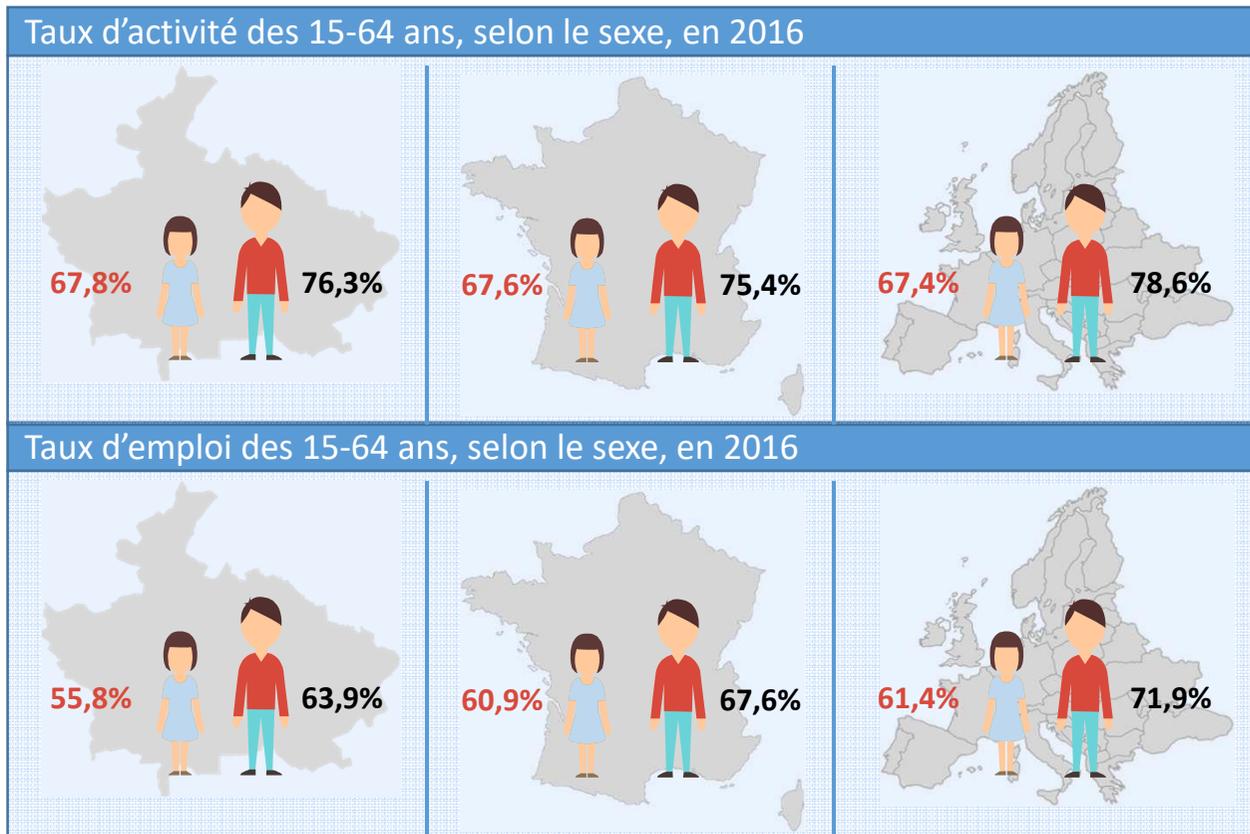
En 2016, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France. Le secteur public emploie 14 % de femmes en plus que dans le secteur privé



Près de la moitié des agents travaillent à la FPE, plus d'un tiers à la FPT et plus d'un cinquième à la FPH

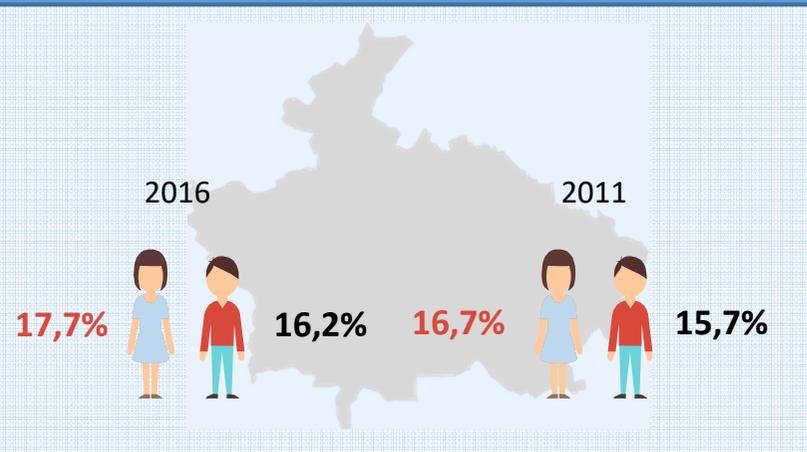
3. Les données de cadrage :

3.6 Taux d'activité et taux d'emploi



En 2016, les femmes sont moins actives que les hommes

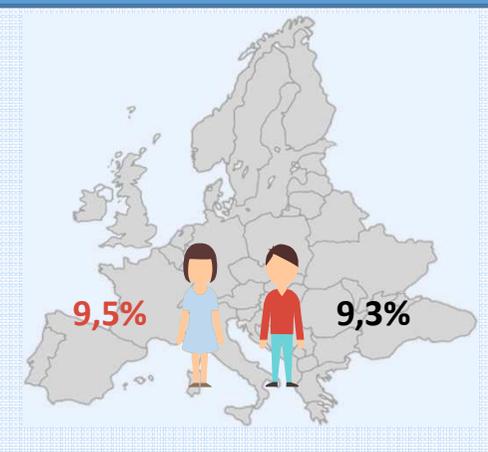
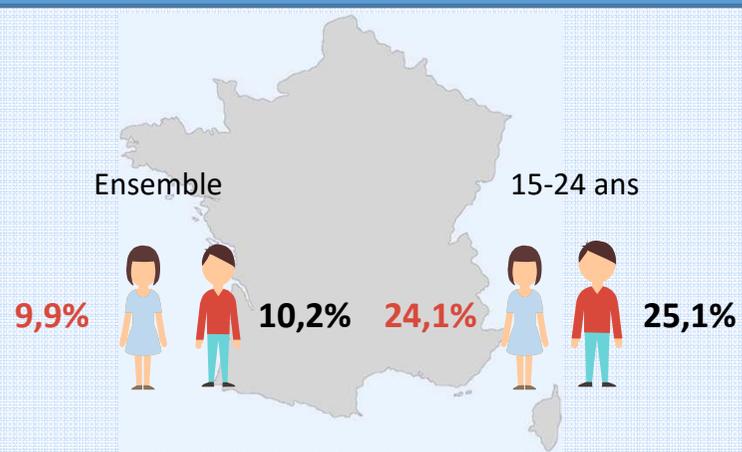
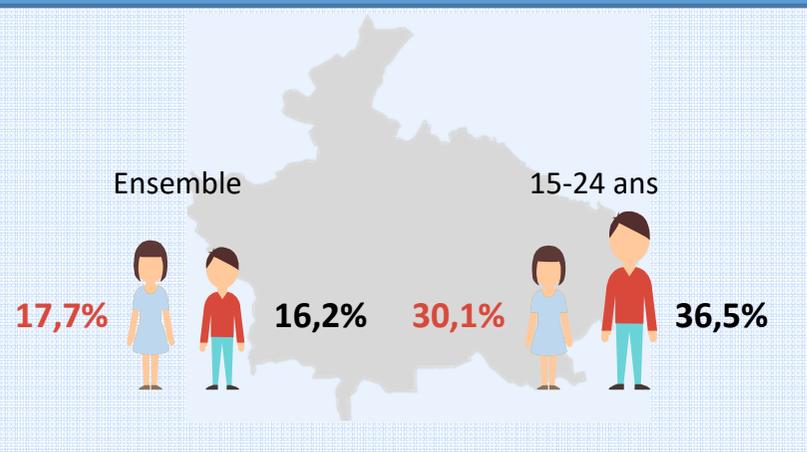
Taux de chômage des 15 ans et +, selon le sexe, en 2011 et 2016



3. Les données de cadrage : 3.7 Taux de chômage

Le taux de chômage des femmes s'est plus fortement dégradé que celui des hommes entre 2011 et 2016

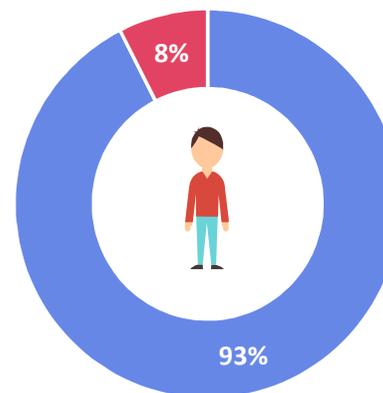
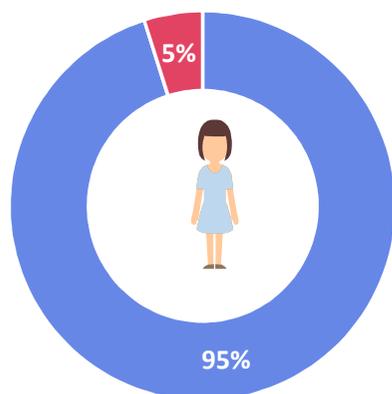
Taux de chômage des 15 ans et +, selon le sexe, en 2016



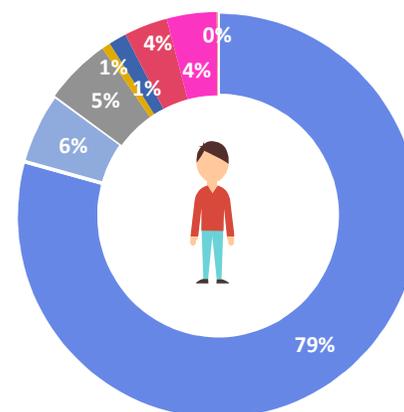
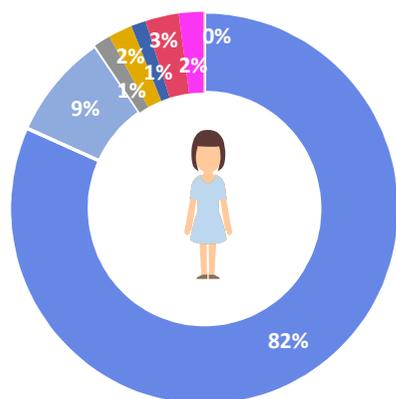
3. Les données de cadrage :

3.8 Répartition par type d'emplois salariés

Sur le territoire de la CAVF, les femmes de 15 ans ou plus privilégient les emplois salariés en 2016



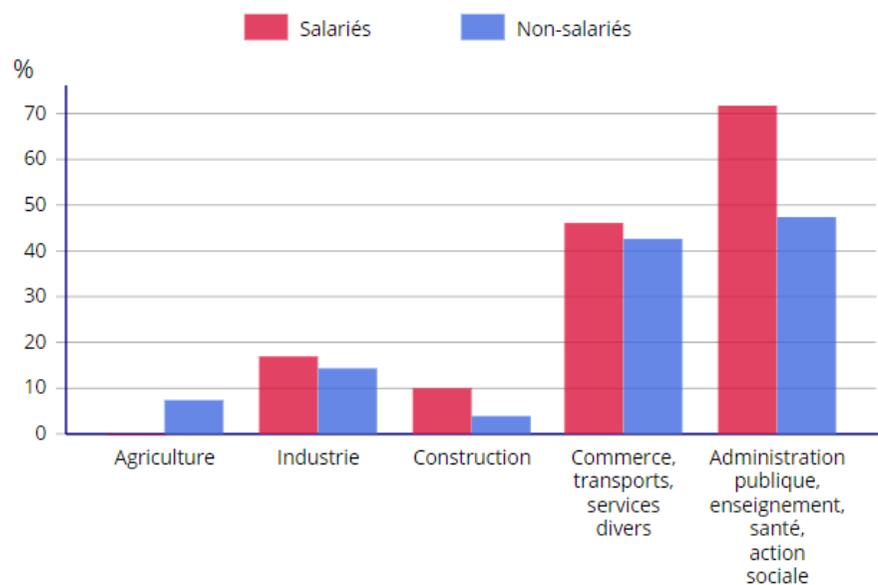
- Salarié.e.s
- Non salarié.e.s



- Fonctionnaires titulaires et CDI
- CDD
- Intérim
- Emplois aidés
- Apprentissage - Stage
- Indépendants
- Employeurs
- Aides familiaux

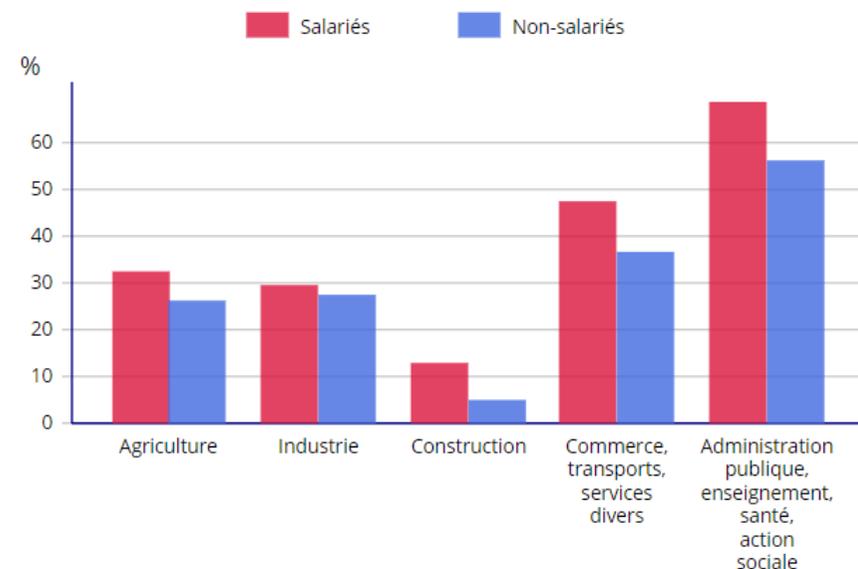
3. Les données de cadrage :

3.9 Répartition par secteur d'activités



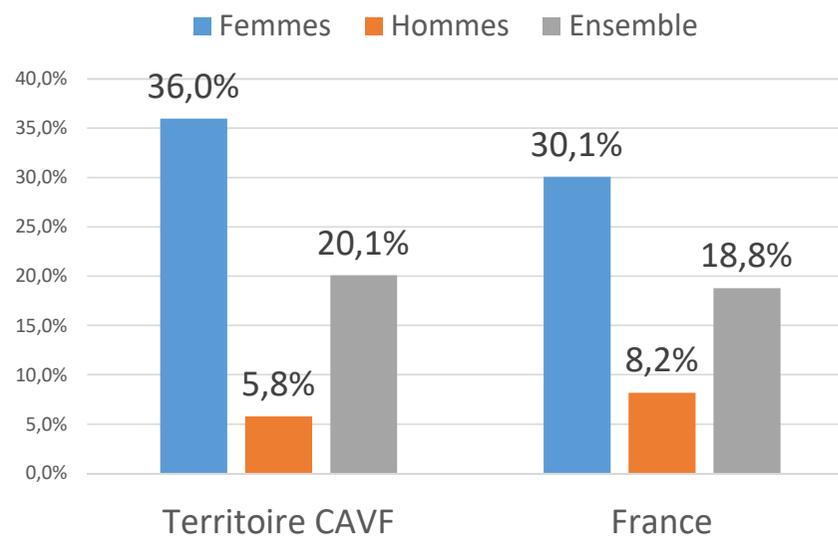
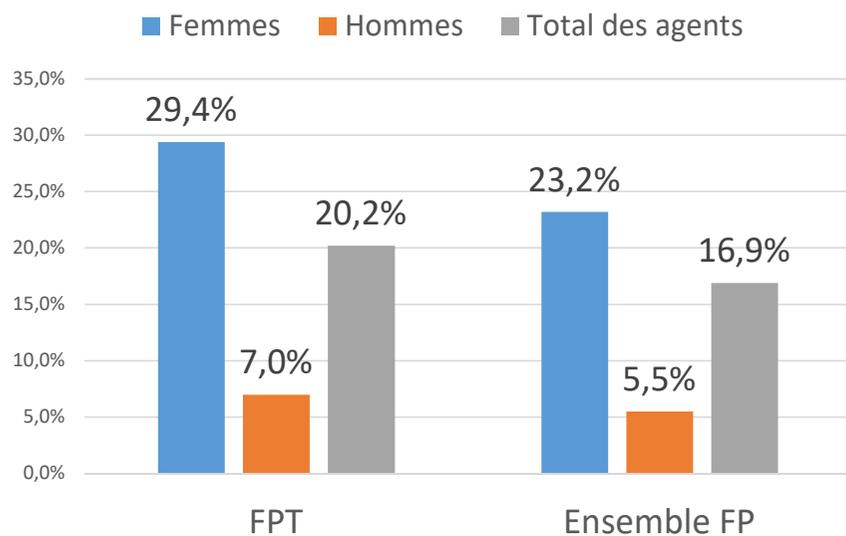
Territoire CAVF

En 2016, les femmes sont majoritairement salariées dans le secteur tertiaire



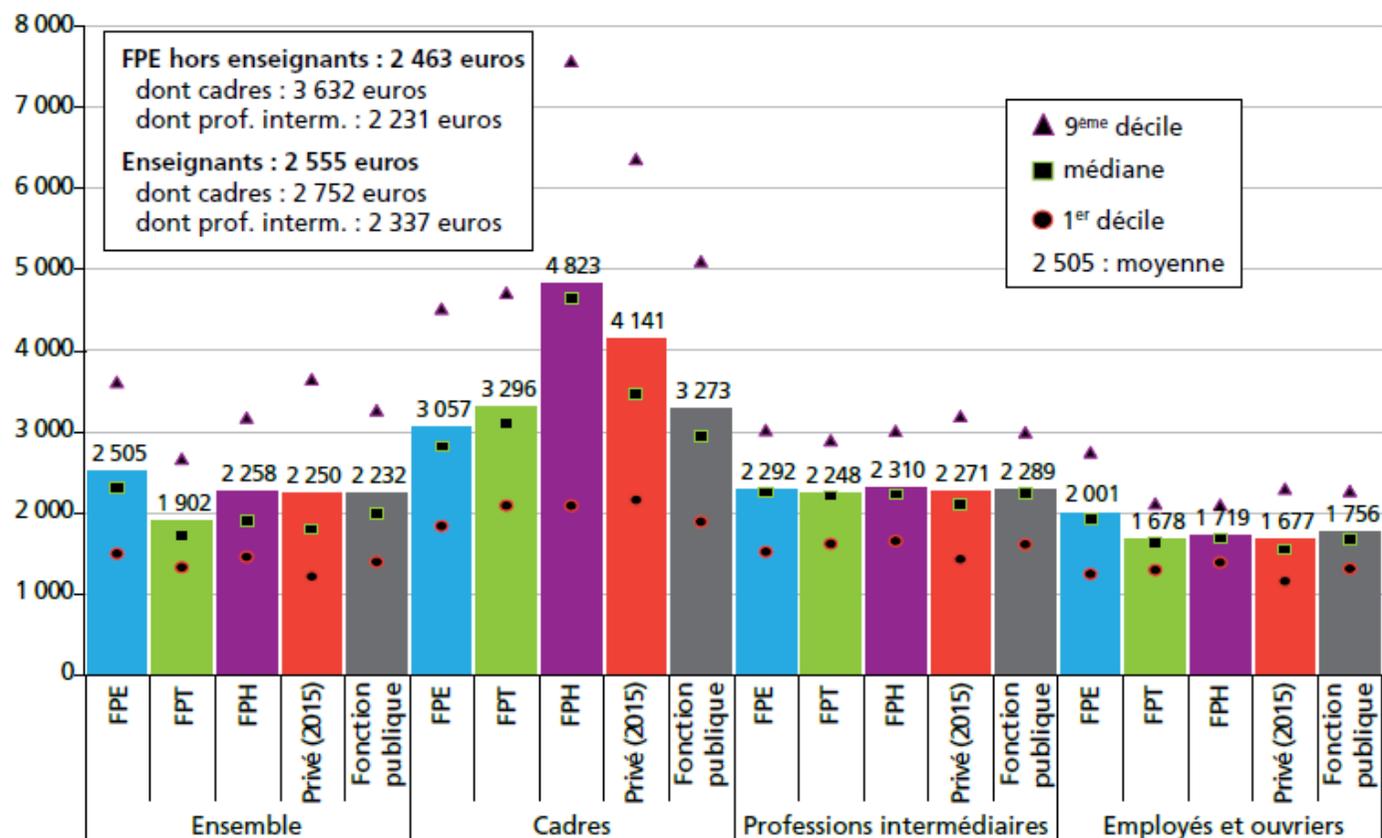
France

3. Les données de cadrage : 3.10 Temps partiel



3. Les données de cadrage :

3.11 Rémunération nette mensuelle par catégorie socioprofessionnelle dans les 3 versants de la fonction publique en 2016 et dans le secteur privé en 2015 (en euros)



3. Les données de cadrage :

3.11 Rémunération : moyenne des salaires nets par sexe pour la FPT et en France en 2016

En 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est, dans la FPE, de 2 351 € pour les femmes et 2 742 € pour les hommes ;

Dans la FPT de 1 826 € pour les femmes et 2 008 € pour les hommes ;

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 14,3 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015.

FPT

En 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est, en France de 1 969 € pour les femmes et de 2 431 € pour les hommes ;

Les salaires nets des femmes sont en moyenne inférieurs de 18,9 % à ceux des hommes. Cet écart s'est réduit de 0,4 points par rapport à 2015 ;

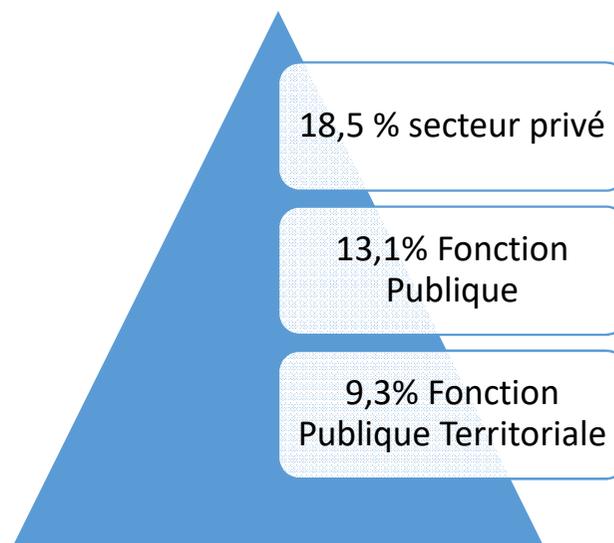
A poste et compétences égales, l'écart n'est plus que de 9%.

France

3. Les données de cadrage :

3.11 Rémunération : écarts moyens entre les femmes et les hommes dans les secteurs publique et privé en 2015

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) :



3. Les données de cadrage :

3.11 Rémunération : écarts moyens entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé en 2015

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique. Les premiers enseignements en sont les suivants :

A partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs et al. (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT.

Meurs et al. (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'Etat et Territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (diplôme, Age, etc.) et ce, quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé.

En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations. Par ailleurs, Nancy et al. (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

3. Les données de cadrage :

3.13 Entrepreneuriat : les créations d'entreprise par les femmes sur la CAVF en 2018 et en France en 2014

Sur le territoire de la CAVF, en 2018, le nombre de création de nouveaux établissements sur la communauté d'agglomération du Val de Fensch est de 263 : 16% était portées par des femmes (source CCI)

En France, 37 % des créateurs de micro-entreprise de la génération 2014 était des femmes et 28 % des créateurs d'entreprises classiques.

Ainsi, l'estimation sur l'ensemble des créations d'entreprise (tous statuts juridiques confondus) porte à 32 % le taux des nouvelles entreprises de la génération 2014 dirigées par des femmes.

Territoire CAVF

France

3. Les données de cadrage :

3.13 Entrepreneuriat : les freins à l'entrepreneuriat féminin

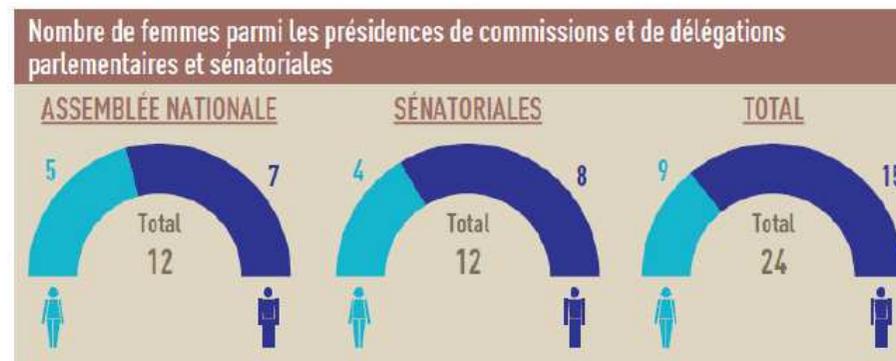
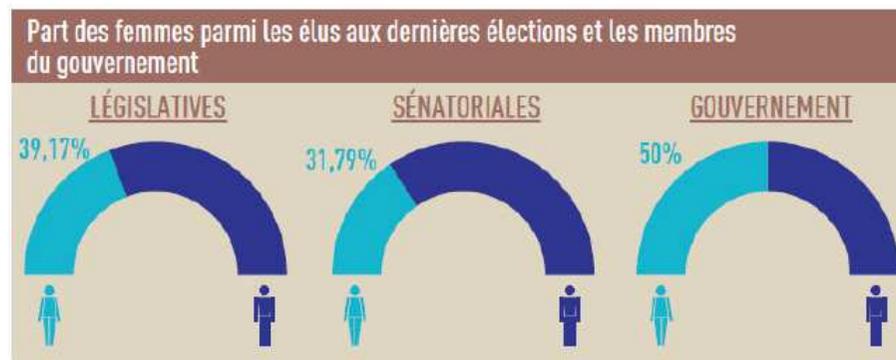
Pour des raisons relevant à la fois de représentations culturelles et de facteurs économiques et sociaux, la création d'entreprises a longtemps été - et reste encore - très majoritairement portée par les hommes.

Bien entendue, les femmes créent leur entreprise pour assurer leur emploi plus souvent que les hommes, mais elles disposent d'un budget plus faible et rencontrent plus de difficultés au démarrage.

Le déficit est dû en partie à une répartition sectorielle des créations qui est défavorable. En général, les créations sont deux fois plus nombreuses dans la construction, secteur peu féminisé, que dans la santé, fortement féminisé. Toutefois, un retard important existe également dans des secteurs relativement féminisés comme le commerce, la restauration ou les services aux entreprises.

3. Les données de cadrage : 3.14 Instances Politiques

Plus de femmes parmi les élus,
mais elles restent minoritaires dans
les présidences



Illustrations réalisées par le Département de l'Aude

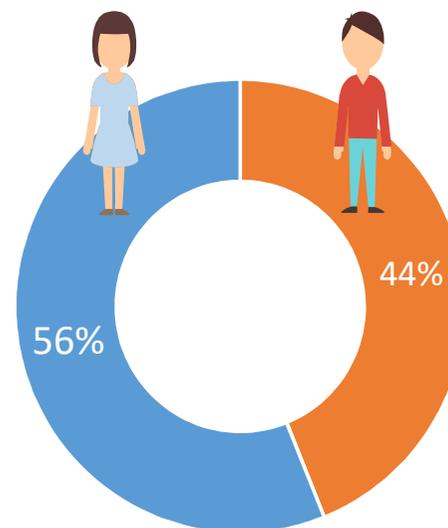
B. L'EGALITE FEMMES – HOMMES A LA CAVF



B. L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'EPCI

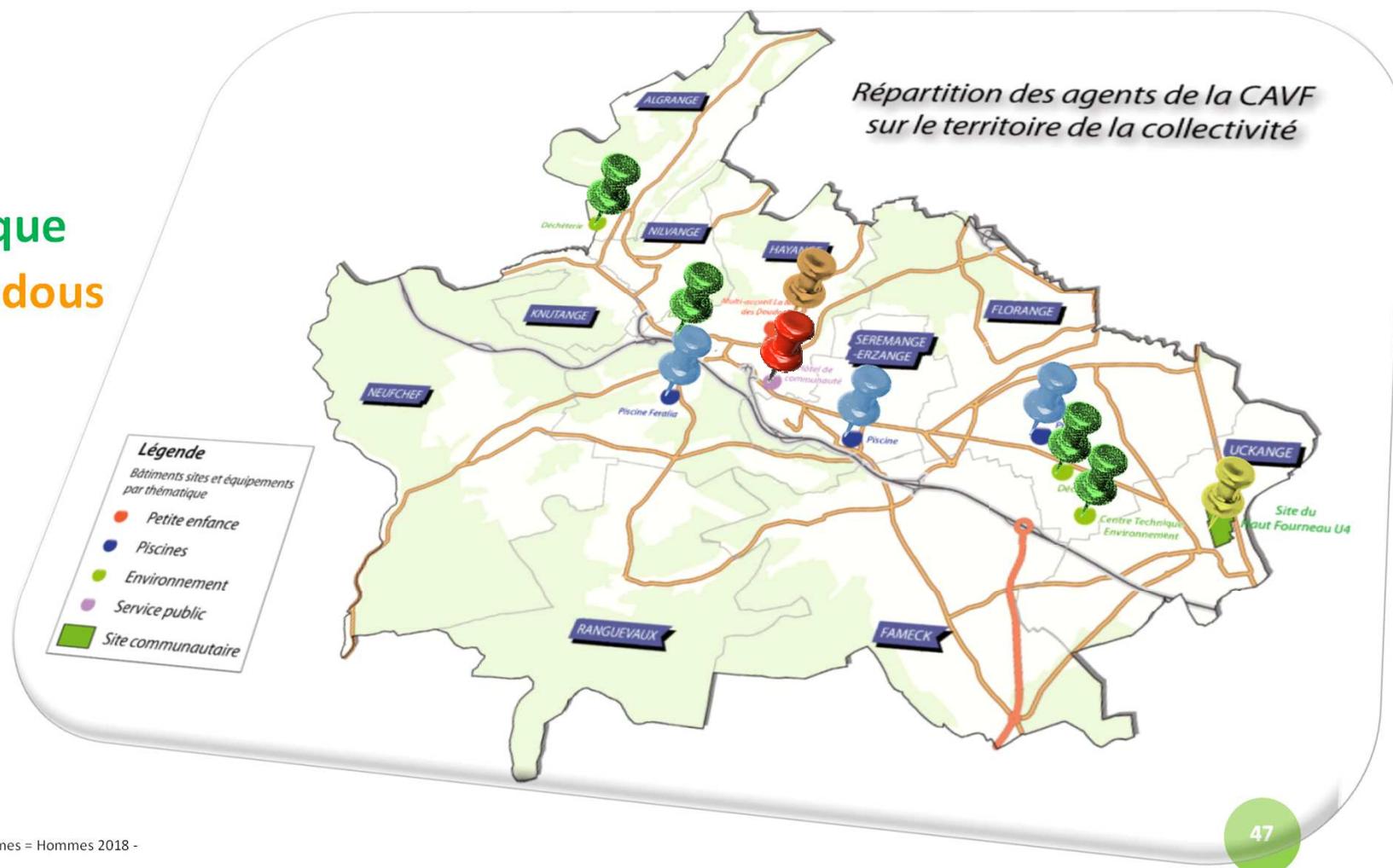
En matière de ressources humaines, la Communauté d'Agglomération du Val de Fensch a toujours eu une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement intermédiaire et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les données qui sont présentées ci –après sont relatives à l'année 2018 et concernent les effectifs permanents (hors remplaçant.e.s et stagiaires), soient **189** agents qui se répartissent ainsi =>



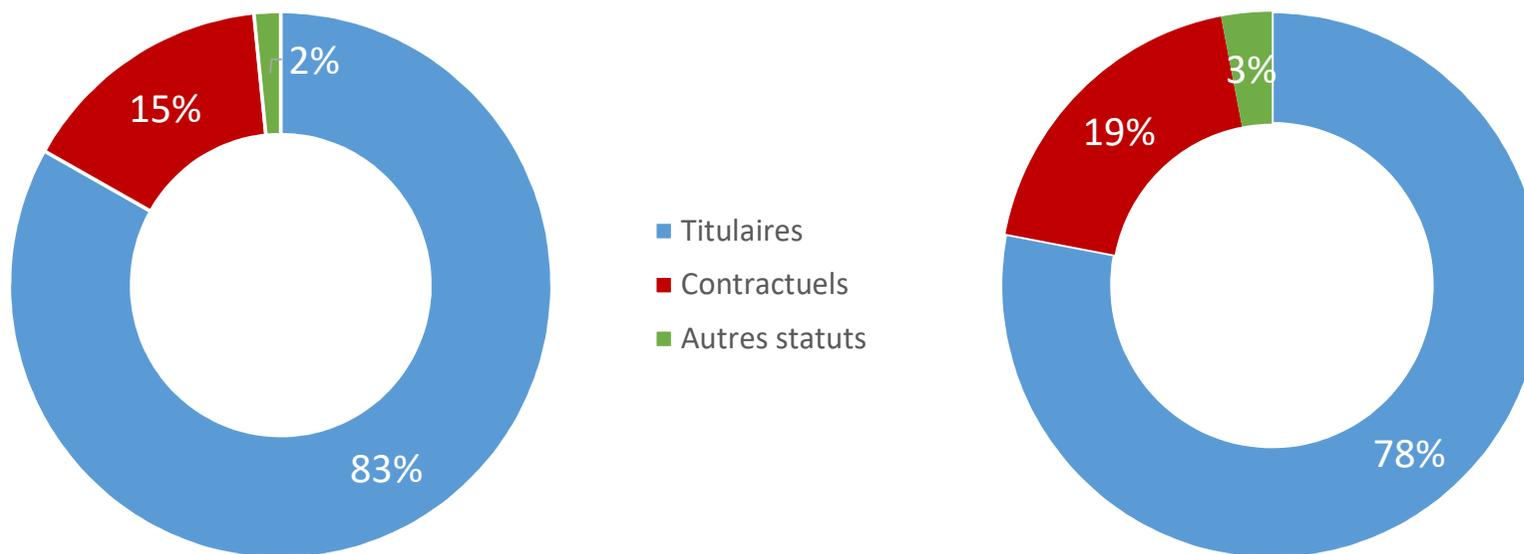
Les 189 agents permanents sont répartis sur 10 sites :

- **Siège**
- **3 piscines**
- **3 déchetteries**
- **1 Centre technique**
- **Maison des doudous**
- **Parc de l'U4**



1. La situation en matière de ressources humaines :

1.1 Répartition de l'effectif permanent : par statut à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016

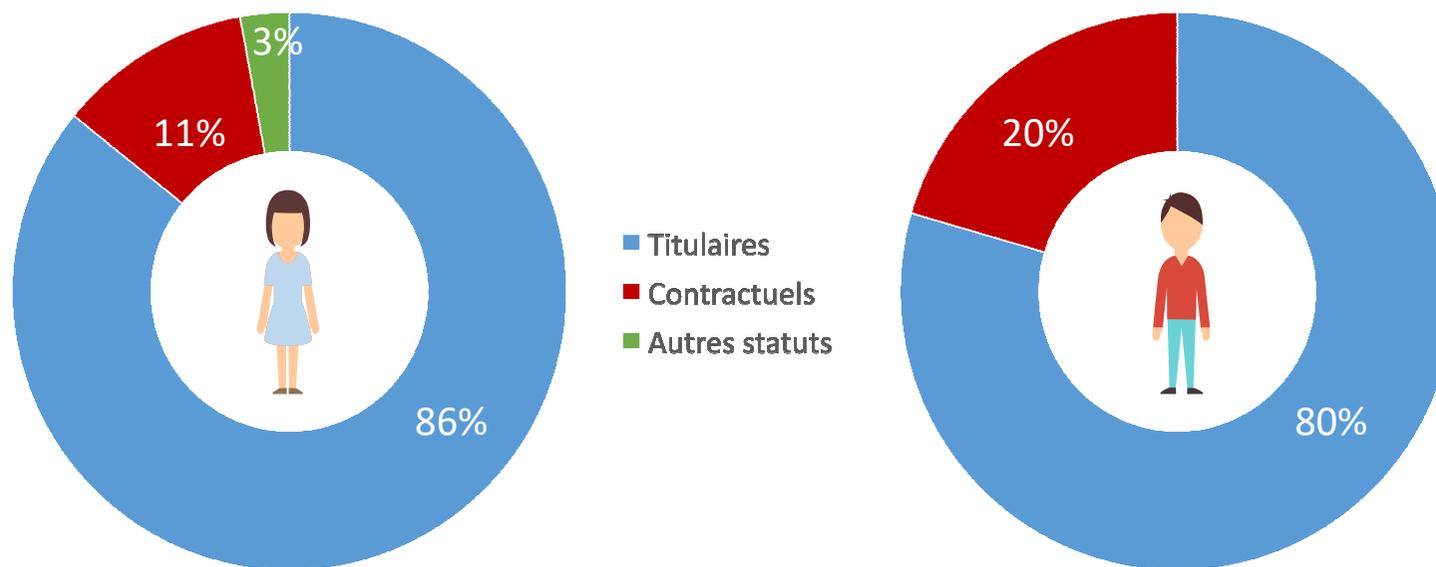


CAVF

FPT

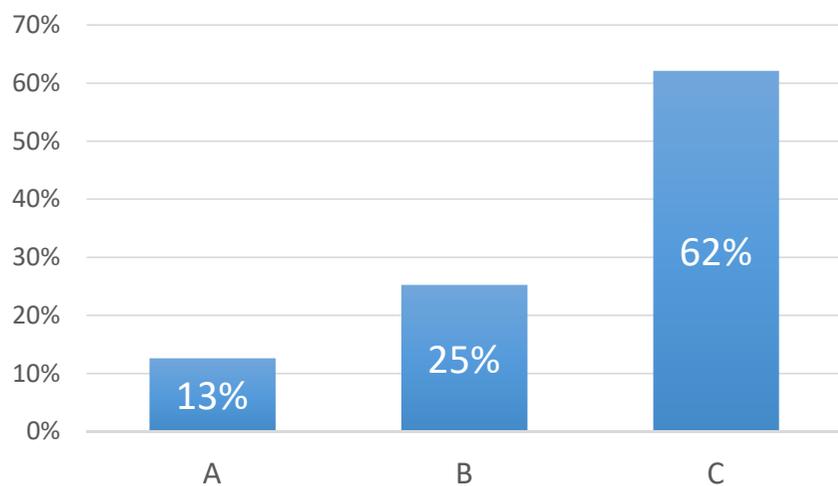
1. La situation en matière de ressources humaines :

1.1 Répartition de l'effectif permanent : par statut et par sexe à la CAVF en 2018

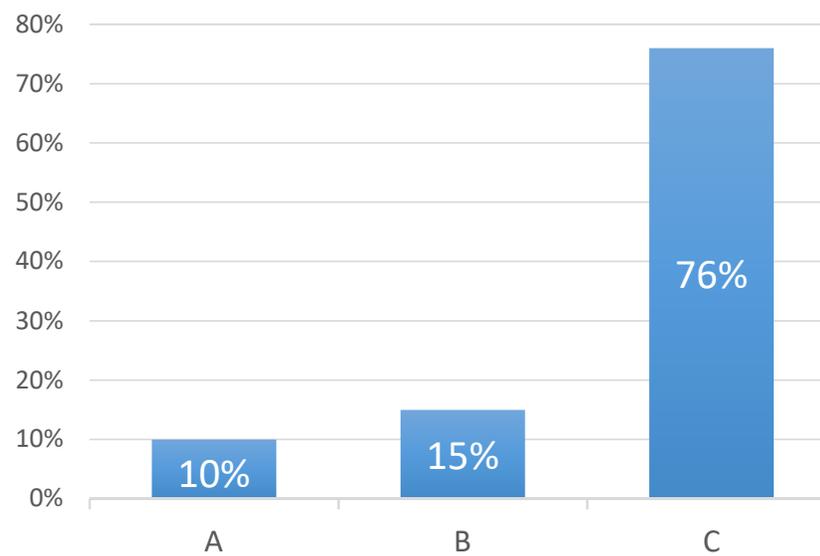


1. La situation en matière de ressources humaines :

1.1 Répartition de l'effectif permanent : par catégorie à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



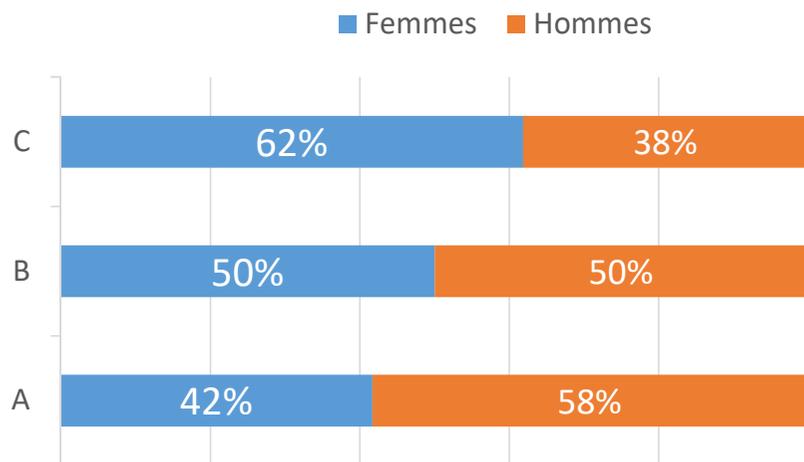
CAVF



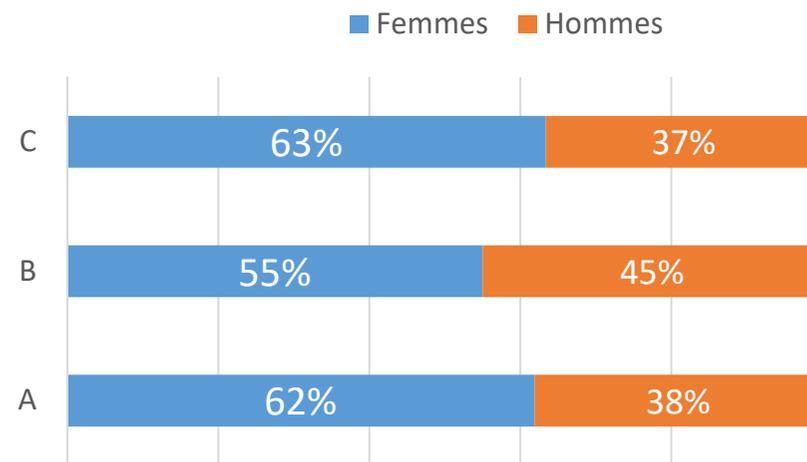
FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.1 Répartition de l'effectif permanent : par catégorie et par sexe à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



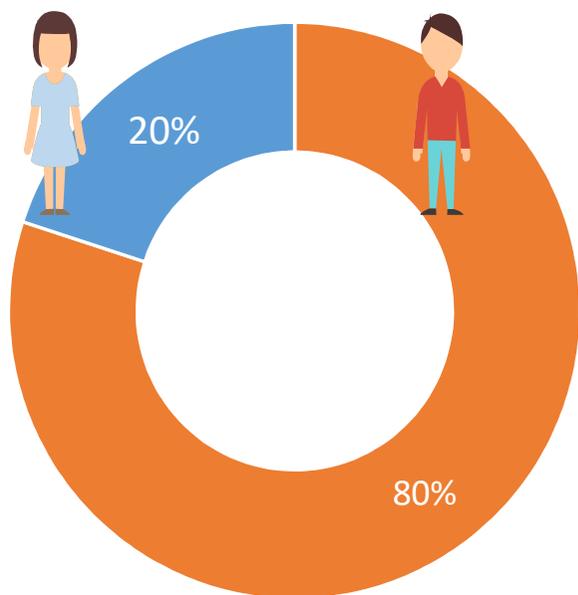
CAVF



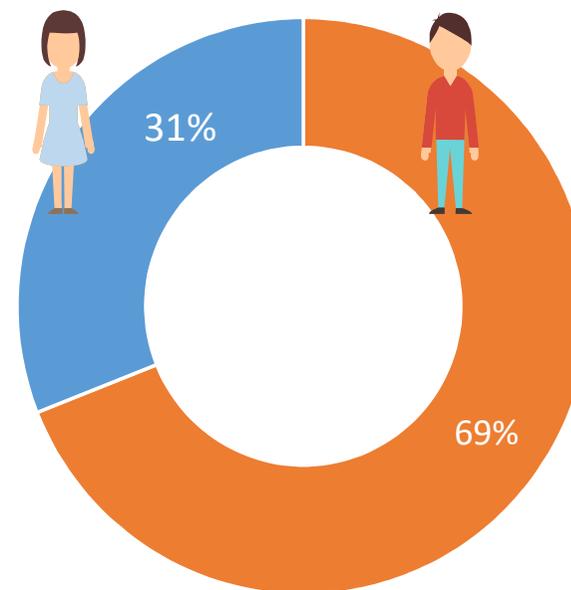
FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.2 Répartition des emplois : d'Encadrement Supérieur et de Direction (ESD) à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



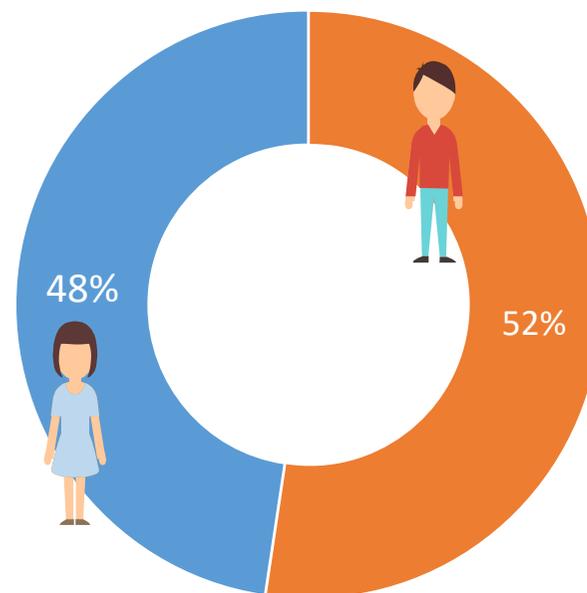
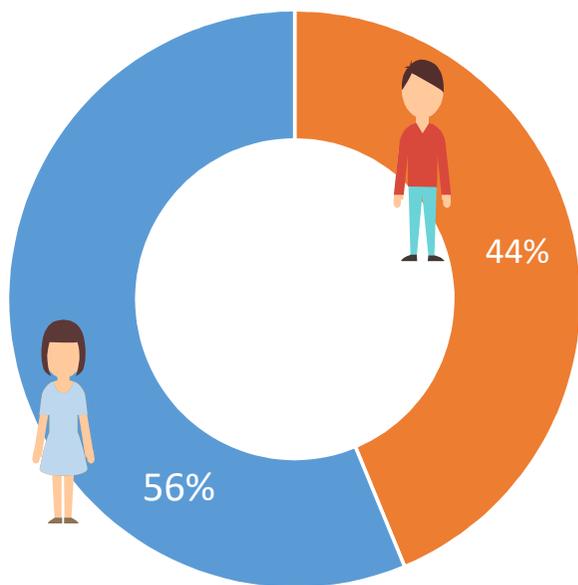
CAVF



FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

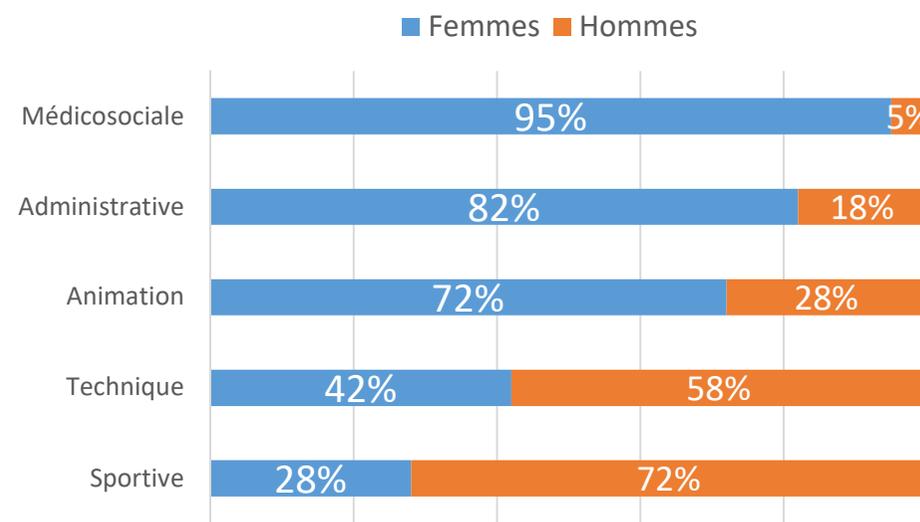
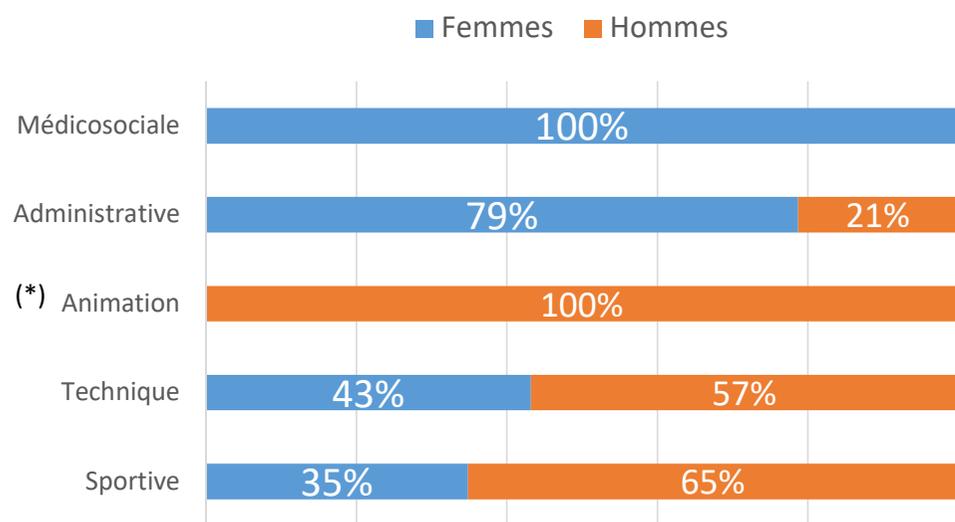
1.2 Répartition des emplois : de chefs de services à la CAVF en 2018



1.2 Répartition des emplois : de chefs de services + ESD à la CAVF en 2018

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.2 Répartition des emplois : par filière à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



(*) 1 seul agent relève de la filière Animation

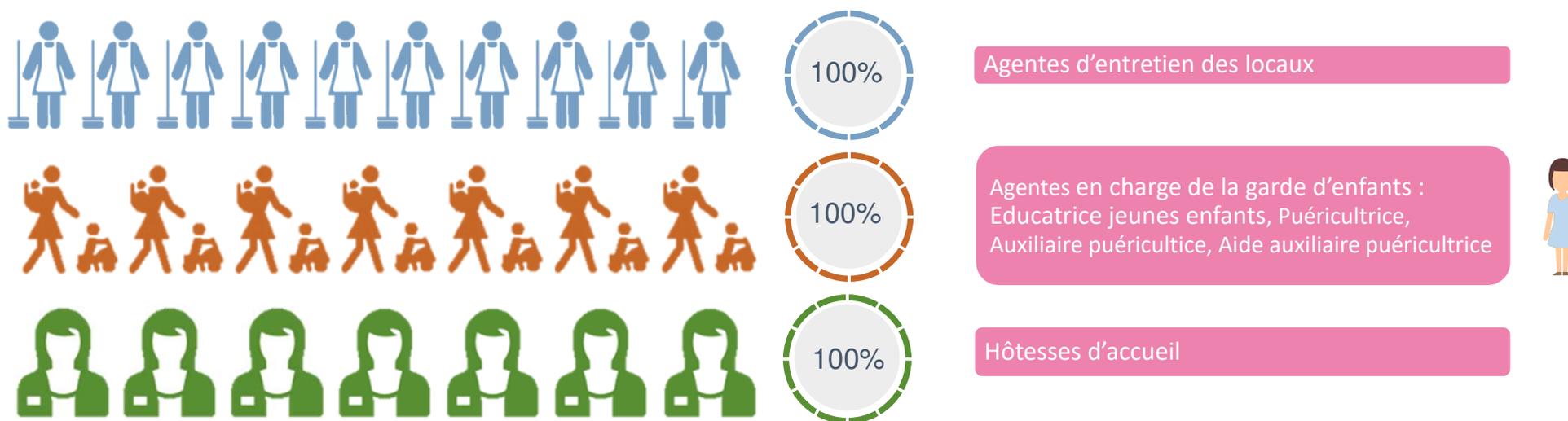
CAVF

FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.3 Les métiers genrés à la CAVF en 2018

En 2018, 3 métiers étaient uniquement occupés par des femmes :



1. La situation en matière de ressources humaines :

1.3 Les métiers genrés à la CAVF en 2018

En 2018, 3 métiers étaient uniquement occupés par des hommes :



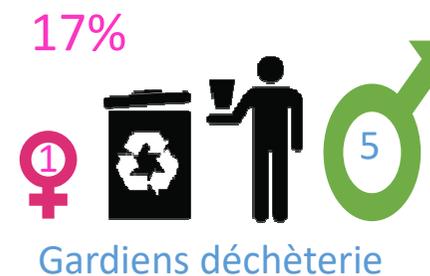
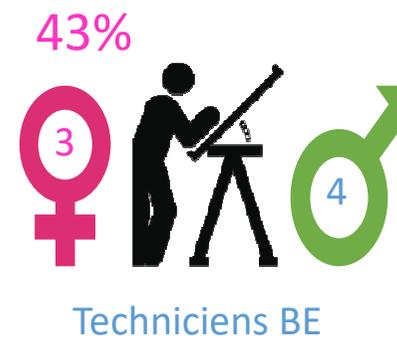
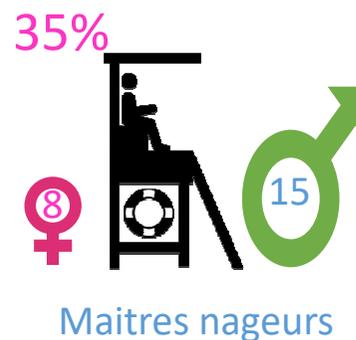
1. La situation en matière de ressources humaines :

1.3 Les métiers genrés à la CAVF en 2018

En 2018, taux de présence masculine dans un métier dit féminin :



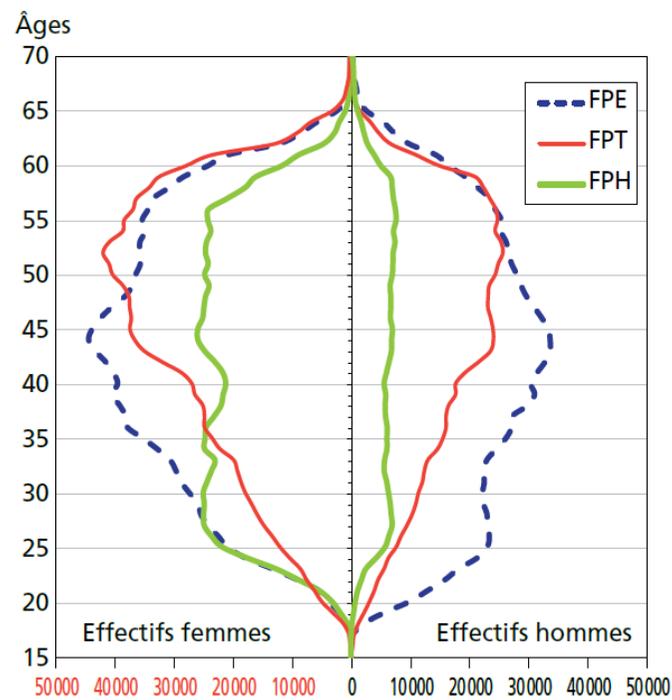
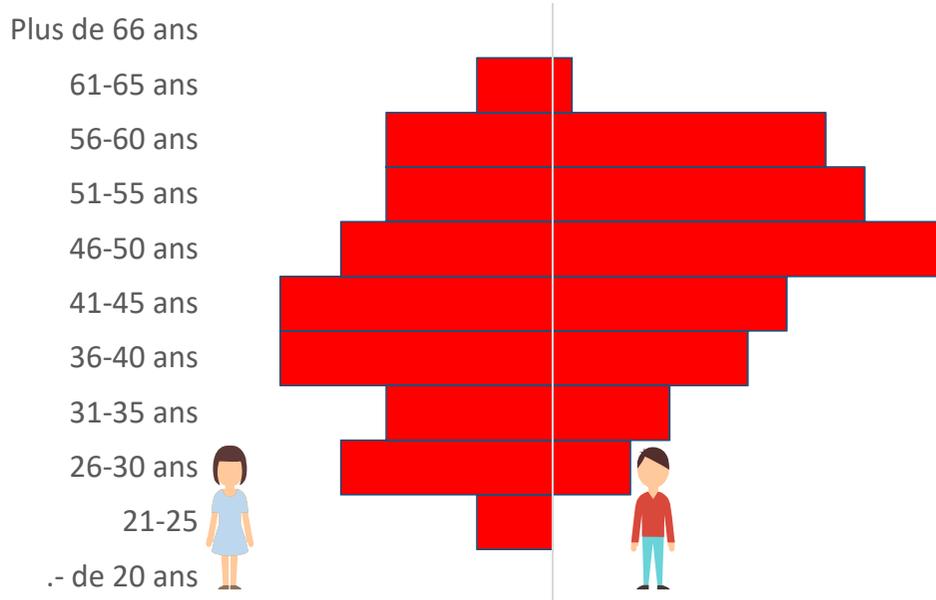
En 2018, taux de présence féminine dans 3 métiers dits masculins :



1. La situation en matière de ressources humaines :

1.4 Pyramide des âges à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016

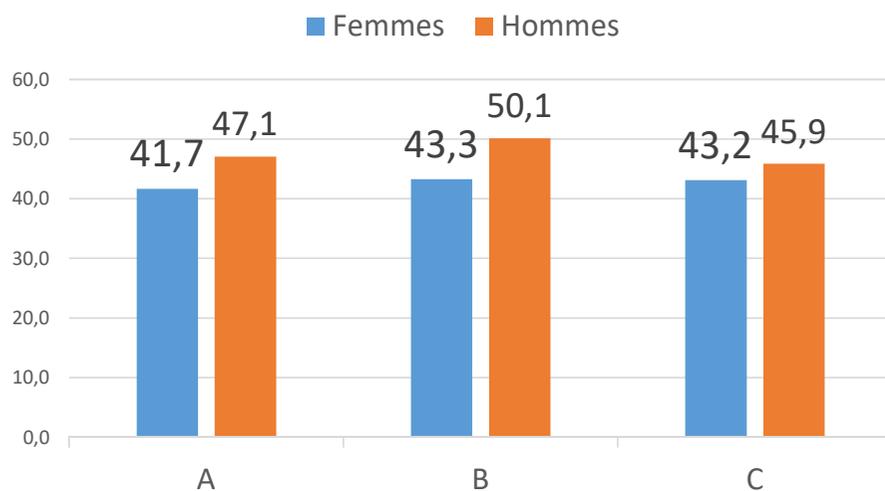
31 %
57 %
12 %



Fonction publique

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.4 Calcul de l'âge moyen à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



En 2018, la moyenne d'âge à la CAVF est de 45 ans ; 43,1 ans pour les femmes et 47,3 ans pour les hommes ;

En 2016, dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 41,5 ans pour les femmes et 40,4 ans pour les hommes ;

En 2016, dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge est de 45,3 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes ;

CAVF

1. La situation en matière de ressources humaines :

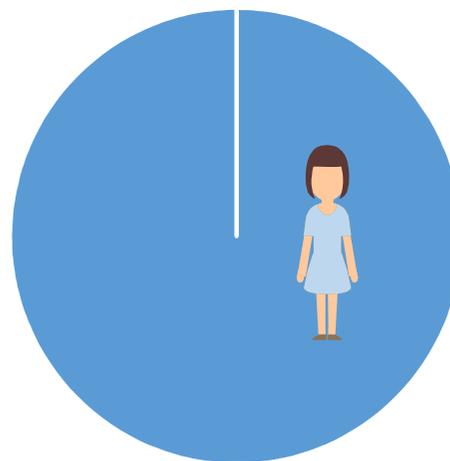
1.5 Concilier vie professionnelle et vie privée :

Temps partiel choisi à la CAVF en 2018

La gestion du temps et l'objectif de continuité du service est un sujet d'autant plus complexe que l'articulation du temps vie privée - vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : 2/3 des tâches domestiques sont assurées par les femmes qui de ce fait aménagent leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.

Au niveau de la collectivité, le Direction des Ressources Humaines informe les agents afin qu'ils puissent appréhender les conséquences de leur choix en matière de temps partiel.

En 2018, la CAVF compte
10 agents à temps partiel

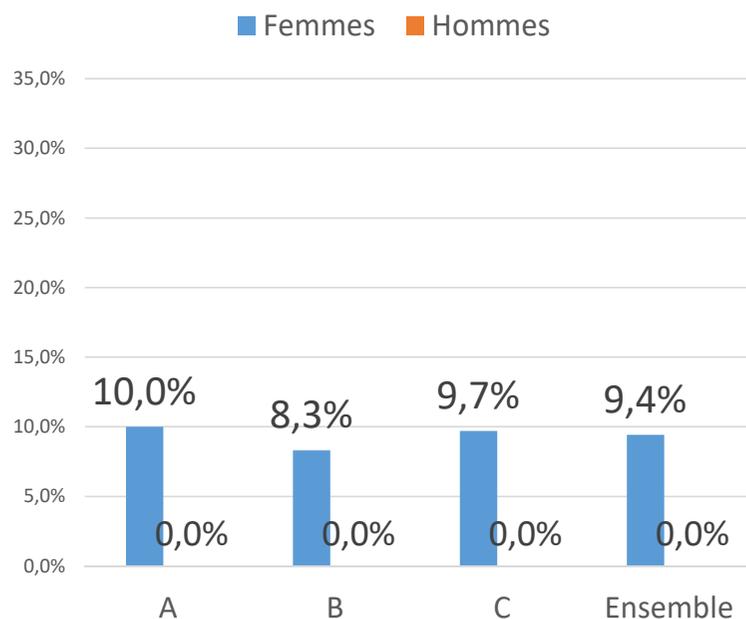


100%
des agents à temps
partiel sont des femmes

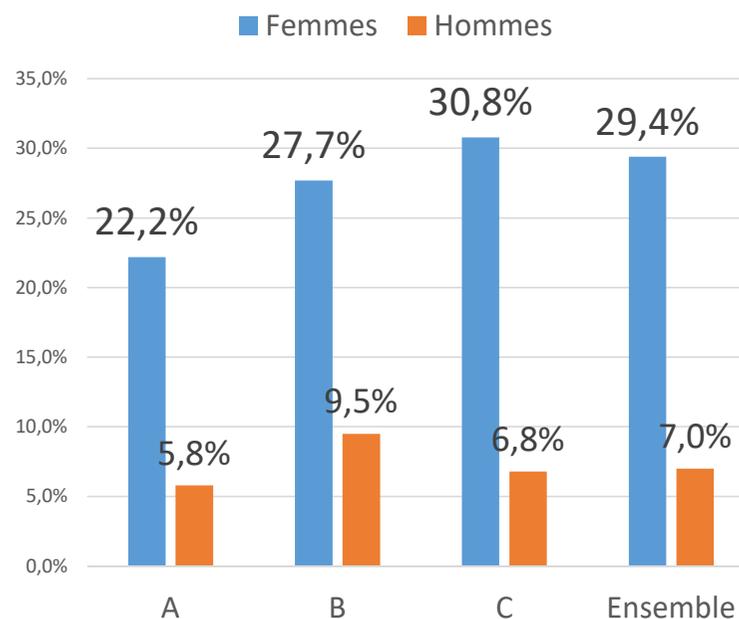
1. La situation en matière de ressources humaines :

1.5 Concilier vie professionnelle et vie privée :

Temps partiel choisi à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2016



CAVF



FPT

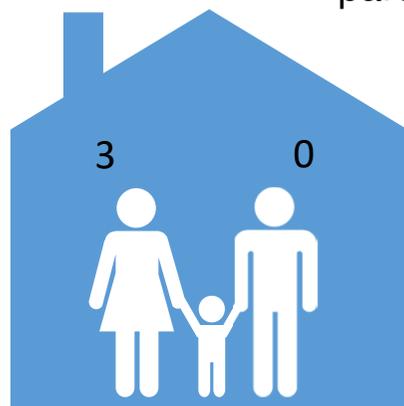
1. La situation en matière de ressources humaines :

1.5 Concilier vie professionnelle et vie privée :

Congé parental à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2013

100%

des agents de la CAVF en congé parental sont des femmes



CAVF

Les différences de temps de travail entre hommes et femmes continuent de pénaliser les carrières de ces dernières. Ce phénomène n'a rien de spécifique à la fonction publique territoriale et relève d'une évolution nécessaire de la société vers une meilleure répartition des responsabilités liées à la vie personnelle et parentale.

Dans la FPT en 2013, sur les 8 058 agents en congé parental, 96,2 % sont des femmes

FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.5 Concilier vie professionnelle et vie privée :

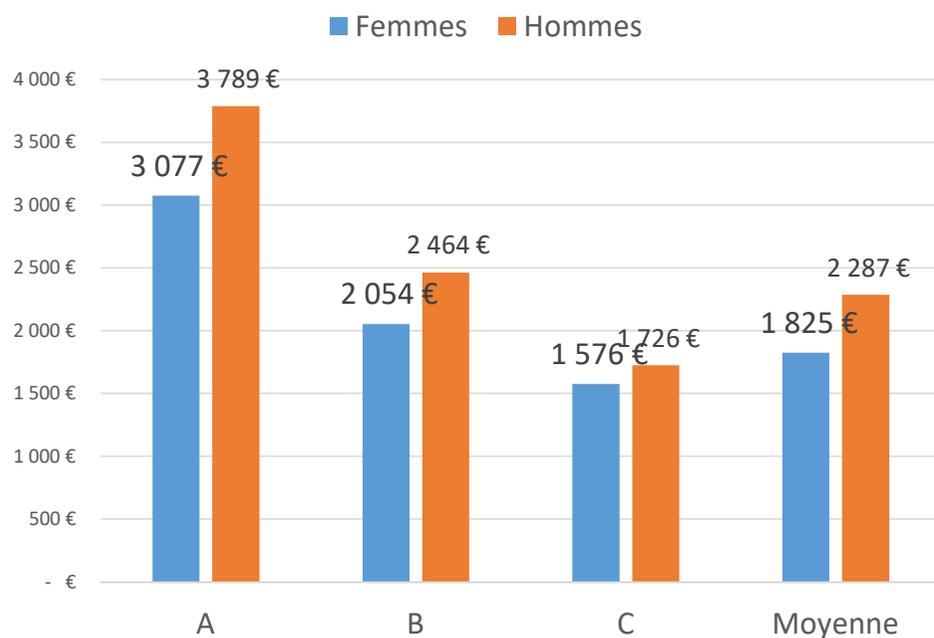
Promouvoir le bien être au travail pour tous les agents et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences

En 2018, la CAVF a construit un plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) pour réduire l'exposition des agents à tous les risques RPS. A cet effet, le CHSCT avait lancé un audit des RPS. Son enquête avait fait ensuite l'objet d'un rendu collectif fin 2017 et d'une publication dans le magazine interne « Verso », rubrique FOCUS SANTE.

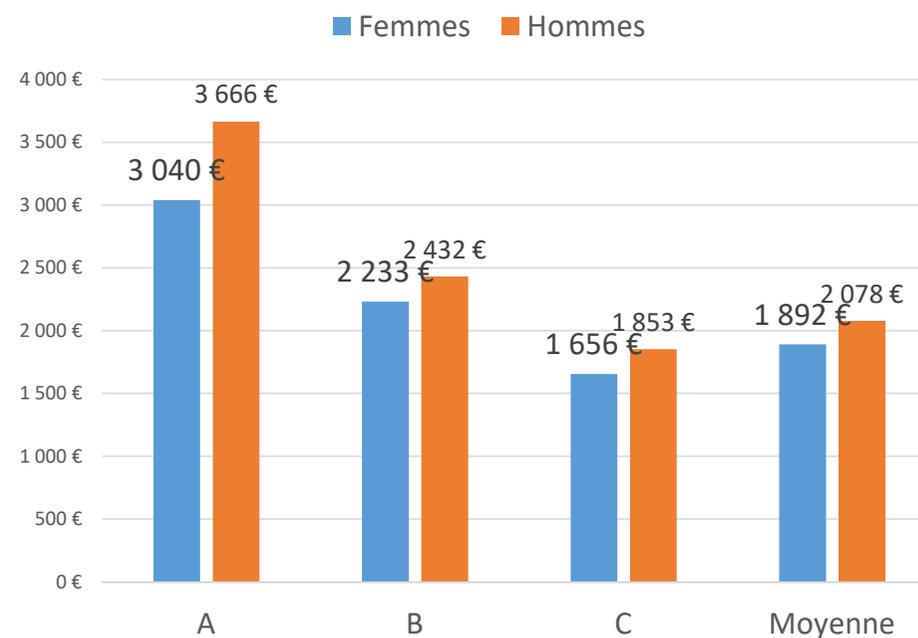


1. La situation en matière de ressources humaines :

1.6 Rémunération à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2015



CAVF



FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.6 Rémunération(*) par sexe, par catégorie et par tranche d'âge à la CAVF en 2018 et dans la FPT en 2015

	Femmes		Hommes		Ecart de salaires entre hommes et femmes
	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen	
A	9,4	3 077 €	16,9	3 789 €	713 €
Moins de 30 ans	/	/	/	/	/
30-39 ans	2,8	2 557 €	3,6	2 709 €	152 €
40-49 ans	6,6	3 300 €	9,6	3 610 €	310 €
50-59 ans	/	- €	3,6	5 349 €	/
Plus de 60 ans	/	/	/	/	/
B	22,6	2 054 €	28,9	2 464 €	410 €
Moins de 30 ans	2,8	1 335 €	1,2	1 587 €	253 €
30-39 ans	6,6	1 791 €	3,6	2 124 €	334 €
40-49 ans	6,6	2 112 €	6,0	2 274 €	163 €
50-59 ans	5,7	2 649 €	14,5	2 599 €	- 50 €
Plus de 60 ans	0,9	2 072 €	3,6	2 869 €	797 €
C	67,9	1 576 €	54,2	1 726 €	150 €
Moins de 30 ans	12,3	1 378 €	3,6	1 449 €	71 €
30-39 ans	16,0	1 571 €	10,8	1 640 €	69 €
40-49 ans	19,8	1 530 €	19,3	1 659 €	129 €
50-59 ans	15,1	1 745 €	19,3	1 893 €	148 €
Plus de 60 ans	4,7	1 755 €	1,2	1 726 €	- 29 €
Moyenne	100	1 825 €	100	2 287 €	462 €

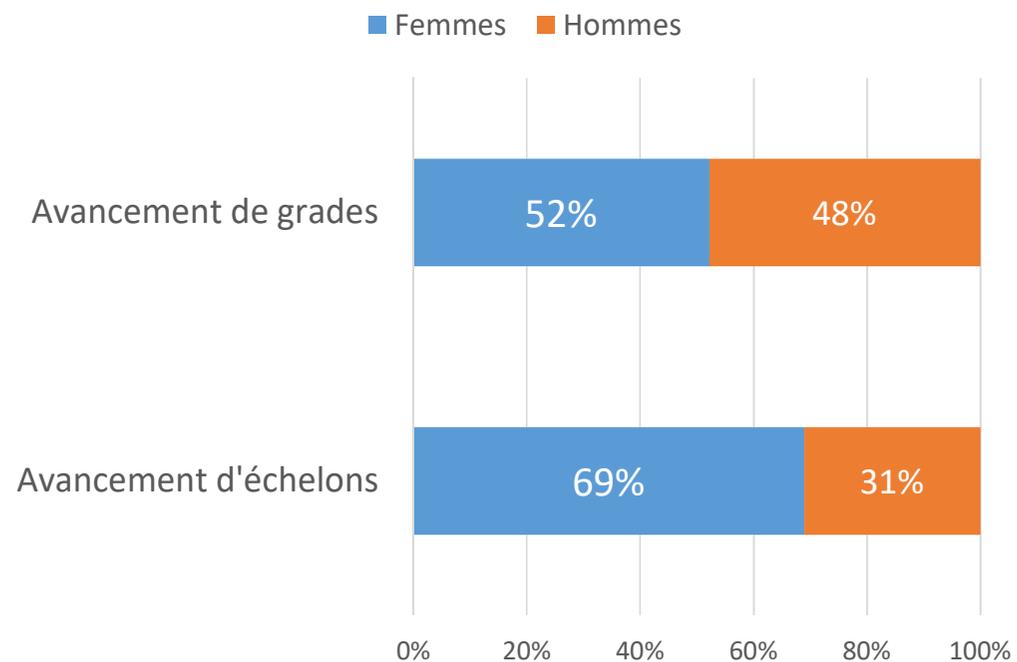
CAVF

	Femmes		Hommes		Ecart de salaires entre hommes et femmes
	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen	
A	10,3	3 040 €	8,4	3 666 €	626 €
Moins de 30 ans	0,3	2 137 €	0,1	2 293 €	156 €
30-39 ans	2,3	2 611 €	1,4	2 939 €	328 €
40-49 ans	3,1	3 020 €	2,8	3 537 €	517 €
50-59 ans	3,6	3 258 €	2,9	3 966 €	708 €
Plus de 60 ans	1,0	3 501 €	1,1	4 322 €	821 €
B	16,4	2 233 €	12,5	2 432 €	199 €
Moins de 30 ans	0,6	1 742 €	0,3	1 880 €	138 €
30-39 ans	3,7	2 005 €	2,4	2 089 €	84 €
40-49 ans	5,4	2 240 €	4,3	2 388 €	148 €
50-59 ans	5,5	2 390 €	4,6	2 627 €	237 €
Plus de 60 ans	1,1	2 458 €	1,0	2 691 €	233 €
C	73,3	1 656 €	79,0	1 853 €	197 €
Moins de 30 ans	3,9	1 537 €	4,9	1 644 €	107 €
30-39 ans	12,8	1 626 €	15,8	1 794 €	168 €
40-49 ans	24,5	1 652 €	26,1	1 859 €	207 €
50-59 ans	26,7	1 679 €	28,1	1 904 €	225 €
Plus de 60 ans	5,4	1 711 €	4,1	1 942 €	231 €
Moyenne	100	1 892 €	100	2 078 €	186 €

FPT

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.7 Promotion professionnelle à la CAVF en 2018



1. La situation en matière de ressources humaines :

1.8 Evolution de carrière à la CAVF en 2018

Le statut du fonctionnaire et les règles régissant l'accès à la fonction publique sont une garantie d'équité et d'égalité de traitement pour les fonctionnaires. Pourtant, le processus de recrutement présente des risques de discriminations et d'inégalités de traitement, que ce soit pour une embauche, une mobilité interne ou une titularisation. Pour garantir au maximum l'égalité de traitement, la CAVF a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- un appel à candidature non-discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreinte ...), la diffusion interne et externe est assurée sur les supports adaptés (intranet, site internet de la CAVF et du Centre de Gestion ...)
- pour les postes avec jury d'entretien : il est composé au minimum d'une professionnelle du recrutement (DRH) et d'un cadre métier

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.9 Formation à la CAVF en 2018

En 2018, 484 jours de formations ont été suivis par les agents de la CAVF dont **327** jours par des femmes soit 68%.

Nombre de jours de formations suivies en moyenne par genre :



Nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation		% 
au moins une fois dans l'année	14	61%
entre 2 et 5 jours	34	57%
Entre 6 et 10 jours	17	77%
11 jours et plus dans l'année	5	63%
	70	62%

1. La situation en matière de ressources humaines :

1.10 La parité au sein des instances CHSCT et CT au 31/12/2018

Comité Technique (CT)

	Représentants des personnels		Représentants de la Collectivité	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
	3	3	1	1
	2	2	4	4

Répartition des sièges : CGT = 2 / CFDT = 3

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

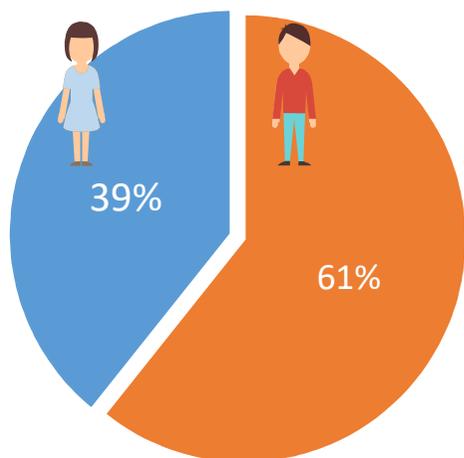
	Représentants des personnels		Représentants de la Collectivité	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
	3	3	1	1
	2	2	4	4

Répartition des sièges : CGT = 2 / CFDT = 3

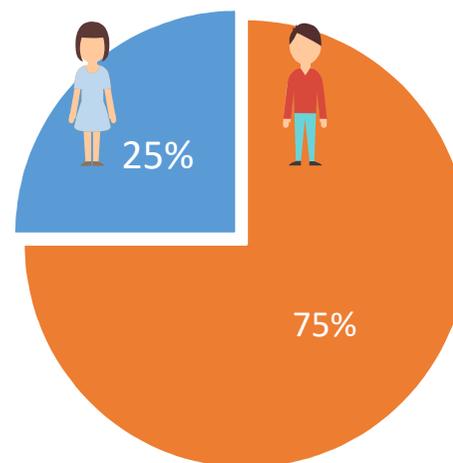
2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.1 La parité au sein des instances politiques

Conseil de Communauté CAVF



Vice-présidences CAVF



2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

Le contrat de ville

La politique de la ville est une compétence obligatoire de la CAVF. Dans ce cadre, un contrat a été signé avec l'Etat dans lequel l'égalité femmes/hommes est un enjeu transversal. A cet effet, la CAVF a mobilisé en 2018 ses fonds propres à hauteur de 18 500 €, ce qui a permis de faire levier sur une enveloppe du FIPD (Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance) de 36 200 € pour subventionner des actions spécifiques portées par des associations dans différents domaines :

1) L'égalité dans l'accès à l'emploi

Le taux d'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) est en moyenne de 37%. Dans le QPV à Uckange, il s'élève à 31%, et dans le QPV Fameck, à 33%.

A ce titre, des actions ont été conduites notamment pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, au sein des quartiers et plus largement. Par exemple avec l'association Alexis : J'entreprends dans mon quartier - 7 créateurs potentiels ont été suivis, dont 4 femmes.



Photo CAVF

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

Le contrat de ville

2) La lutte contre les violences conjugales, contre le harcèlement moral et sexuel, les agressions

La CAVF soutient plusieurs associations intervenant sur ces thèmes :

- ATHENES : Lieu d'écoute et d'accueil (LÉA) avec guichet unique des victimes, référent pour les violences conjugales et intervenant social en Gendarmerie (Fameck + Uckange)
- LESTIVE : Programme d'accompagnement et d'aide aux victimes de violences conjugales, et à leurs enfants
- CSC Le Creuset Uckange : Lutte contre les violences conjugales + animation réseau
- ATAV : Aide aux victimes Thionville (siège à Thionville), suivi pénal et toutes les agressions et violences conjugales
- CS Jean Morette : Réseau de lutte contre les violences faites aux femmes, conjugales et intrafamiliales
- CSC Arc en Ciel Knutange : Action « Osez Parler ! », programme d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques

Le contrat de ville

- Le 28 septembre a eu lieu la 4^e marche « *D'une vallée à l'autre, tous en marche contre les violences faites aux femmes* », organisée par un collectif d'associations (centre social Le Creuset, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles-CIDFF, l'Atav, Athenes, centre social Jean-Morette et le Zonta club) dans la droite ligne des actions menées à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes.

3) L'accès aux droits et à la justice

La CAVF a participé au financement du CIDFF Metz pour la mise en œuvre de permanences d'accès aux droits à la Maison de la Justice et du Droit du Val de Fensch. 238 personnes ont été informées en 2018, dont 58 % de demandes sur les conséquences de la rupture, les procédures de divorces et la rupture du concubinage, et 5 % concernaient des femmes victimes de violences (conjoint, ex-conjoint, ascendant et au travail).

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

Le sport

En 2018, la CAVF a soutenu les actions de 9 clubs sur son territoire. Ces clubs se composent de 1 434 licenciés dont 59% femmes.

Dossiers label – sports 2018 :

- Boucle de l'acier	238 licenciés	- 139 femmes
- Pétanque	200 licenciés	- 40 femmes
- Evolution palmes	93 licenciés	- 52 femmes
- Pastourelles	16 licenciés	- 16 femmes
- Val de Fensch Marathon	27 licenciés	- 13 femmes
- Gym Fameck	357 licenciés	- 319 femmes
- Tennis club Florange	110 licenciés	- 30 femmes
- T-Foc Volley-Ball	487 licenciés	- 258 femmes
- Tour de Moselle	106 licenciés	- 12 femmes
Total	1 434 licenciés	- 839 femmes



Crédit photo : TFOC

Crédit photo : TFOC

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

Le sport

La CAVF a mis en lumière le sport féminin de haut niveau via son soutien de 30 000 € à l'équipe féminine de Volley-ball du T-Foc



Crédit photo : TFOC



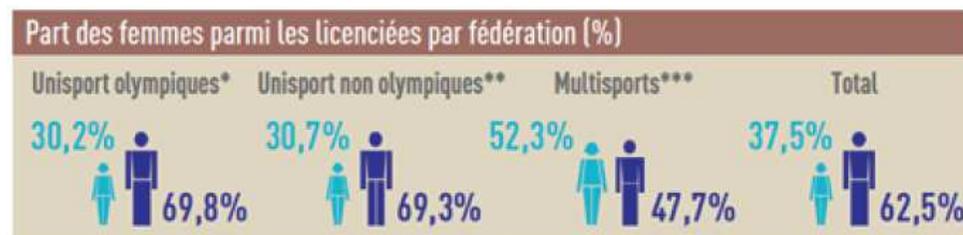
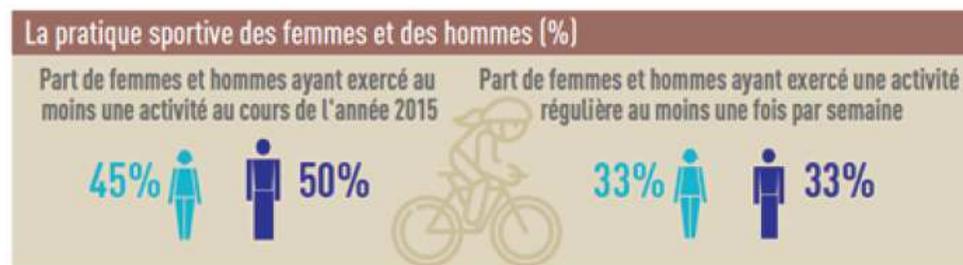
Crédit photo : TFOC

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

Le sport

De plus en plus de femmes ont une pratique sportive régulière en France



* Ex. : Football, tennis, ski, équitation

** Ex.: Pétanque, karaté, randonnée pédestre

*** Ex. : Sports scolaires, sports universitaires, sports et gymnastique au travail

Illustrations réalisées par le Département de l'Aude



Crédit photo : TFOC

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.2 Dans le cadre de ses compétences spécifiques :

La petite enfance



Crédit photo : TFOC

Sur le territoire du Val de Fensch, l'attribution des places en crèches publiques est analysée sur la base d'une grille de pondération, qui attribue des points selon les critères de la famille (domicile, antériorité de la demande, situation familiale etc.). Les familles monoparentales sont un des critères analysés au titre de la situation familiale, ce qui permet à ces familles d'obtenir une plus grande probabilité (mais non une priorité) pour une place en crèche. Les mères seules sont majoritaires parmi les familles monoparentales et représentent entre 5 à 10% des inscriptions en crèches sur le territoire selon la structure d'accueil.

L'ensemble des structures publiques Petite Enfance mettent en place ce critère « familles monoparentales », exigée également par la Caisse d'Allocations Familiales.

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.3 Dans le cadre de ses marchés publics

La CAVF est tenue de mettre en œuvre un suivi de la clause égalité dans ses marchés publics.

A ce titre, ses services prévoient dans le règlement de chaque consultation, en phase candidature, une demande d'engagement pour chaque candidat, sous forme d'une déclaration sur l'honneur, de justifier que leur entreprise n'entre dans aucun des cas mentionnés aux articles L. 2141-1 à L. 2141-11 du code de la commande publique.

Par exemple, « *dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans [...] une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.* » (art. L. 2141-4).

A défaut d'avoir produit ladite déclaration sur l'honneur demandée, le candidat se voit exclut de la procédure de passation du marché par les services de la CAVF.

2. Les politiques publiques à la CAVF en faveur de l'égalité Femmes / Hommes :

2.4 Promouvoir l'égalité Femmes – Hommes sur le territoire de la CAVF

Le 21 décembre 2017, les élus de la Communauté d'Agglomération du Val de Fensch (CAVF) se sont engagés publiquement pour l'égalité des sexes en autorisant leur Président, Michel LIEBGOTT, à signer la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (cf délibération n°2017-148).

En signant cette Charte, aux côtés de quelques 1 500 collectivités territoriales européennes, la CAVF vise l'effectivité de l'égalité dans toutes ses sphères de compétences, ainsi que dans son fonctionnement et reconnaît les principes fondamentaux suivants :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
- Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte ;
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique ;
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes ;
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

3. Les pistes de travail :

3.1 En matière de ressources humaines

- Améliorer le dispositif d'élaboration de données sexuées sur les agents de la CAVF ;
- Poursuivre la politique de recrutement et de formation sans discrimination ;
- Dans le cadre de la formation, proposer des modules de sensibilisation et d'information sur la lutte contre les discriminations ;
- Valoriser la culture de l'égalité Femmes / Hommes dans les supports de communication interne ;
- Déployer une méthodologie d'identification des écarts de rémunération ;
- Elaborer un plan d'actions d'égalité professionnelle comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération ;
- Poursuivre le dispositif d'avancement équilibré, avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix ;
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

3. Les pistes de travail :

3.2 Dans le cadre des politiques publiques de la CAVF

- Confier à un.e ou plusieurs agent.e.s la mission de mettre en œuvre la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser la mixité dans les actions collectives menées ;
- Formaliser des avenants aux conventions d'objectifs avec les partenaires recevant une participation financière de la CAVF pour leur demander de produire des statistiques sexuées annuelles permettant de justifier davantage d'égalité entre les femmes et les hommes au travers de leurs actions ;
- Valoriser la culture de l'égalité en luttant contre les stéréotypes et en valorisant les femmes dans les supports de communication et événements destinés au grand public ;
- Favoriser les mesures contribuant à l'épanouissement des personnes et permettant l'articulation des temps de vie (modes d'accueil jeunes enfants, accès à la culture et aux sports) ;
- Engager une démarche dans le champ culturel pour développer un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Poursuivre les actions engagées dans le cadre de la politique de la ville ;
- Dans le cadre de la compétence Petite Enfance, réserver des places en crèches, via une priorité d'accès, aux mères seules et aux familles en grande difficulté ;
- Convenir que les établissements d'accueil du jeune enfant sollicitent et contactent autant les pères que les mères dans le suivi des enfants : maladie, comportement, besoins etc...

