

# SYNTHESE RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES 2021-2022

## UN RAPPORT EGALITE QUI

- ➡ Répond aux obligations de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle pour les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes
- ➡ Intègre un 1<sup>er</sup> volet sur la politique de Ressources Humaines ainsi qu'un 2<sup>nd</sup> volet sur les politiques publiques régionales
- ➡ Doit présenter un état des lieux des actions sur l'année passée et des perspectives pour l'année à venir

## HISTORIQUE DE L'ENGAGEMENT DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE



## CHIFFRES CLES EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

### Population



51,70%  
51,50%

France  
Région Centre-Val de Loire

48,30%  
48,50%



À la naissance, l'espérance de vie des femmes est près de 6 ans supérieure à celle des hommes (84,8 ans contre 78,9 ans).



Elles ont en moyenne 30 ans à la naissance de leurs enfants et sont dans 8 cas sur 10 à la tête de la famille monoparentale après séparation.



Entre 15 et 17 ans, elles sont davantage scolarisées que les hommes et sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur qu'eux.



Pourtant, leur taux d'emploi entre 25 et 54 ans (79 %) reste en deçà de celui des hommes (écart de 6 points dans la région), et leur taux de chômage au sens du recensement est plus élevé (écart de 1,6



Lorsqu'elles ont un emploi, elles travaillent plus souvent à temps partiel (22 % contre 5 %). Elles sont moins souvent cadres et perçoivent un salaire horaire net médian moins élevé que leurs homologues masculins (10,7 € contre 11,9 €).



|               | Effectif total | Effectif lycées | Effectif siège |
|---------------|----------------|-----------------|----------------|
| <b>FEMMES</b> | <b>62%</b>     | <b>61%</b>      | <b>67%</b>     |
| <b>HOMMES</b> | <b>38%</b>     | <b>39%</b>      | <b>33%</b>     |

|               | Catégorie A |            | Catégorie B |           | Catégorie C |            |
|---------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|------------|
| <b>FEMMES</b> | <b>63%</b>  | <b>13%</b> | <b>67%</b>  | <b>6%</b> | <b>62%</b>  | <b>81%</b> |
| <b>HOMMES</b> | <b>37%</b>  | <b>12%</b> | <b>33%</b>  | <b>5%</b> | <b>38%</b>  | <b>83%</b> |

#### Non-mixité des métiers

Une **sur-représentation de femmes** dans les postes **d'administration et de politiques régionales**.

Une **majorité d'hommes** dans les fonctions **techniques, informatiques et de maintenance**.

L'**âge moyen** sur emplois permanents est de **48 ans 8 mois**

L'**âge moyen** de départ en retraite est de **62 ans 4 mois**

Les travailleurs et travailleuses en **situation de handicap** représentent **10% de l'effectif global féminin** contre **8% de l'effectif global masculin**.

#### Plafond de verre ?

En catégorie A+, alors que les femmes représentent la moitié des personnels (50,4% de femmes pour 49,6% d'hommes), **seulement 2,79% des femmes sont en catégorie A+** pour 4,53% des hommes

En 2021, les **femmes** représentent **71,84% des avancements de grade** (contre 58% en 2019 et 63,3% en 2020), **62,84% des avancements d'échelon** et **59,1% des promotions internes**

#### Articulation vie pro/vie perso

Les femmes représentent **90% des temps partiel** et la **totalité des congés parentaux**

Un **absentéisme important** dans les lycées avec une **sur-représentation des femmes** quel que soit le motif

#### Une pénibilité des métiers

- **61,51% des femmes agentes des lycées ont connu un arrêt** contre 41,85% des hommes soit un delta de presque 20 points
- **9% de femmes agentes des lycées ont été victime d'un accident du travail** pour 6% des hommes

#### Les femmes aidantes

- Une **absence plus importante** chez les femmes pour un **proche malade** ou pour **événement familial**
- **75,62% des absences pour un proche malade** concernent les femmes
- **70,71 % des absences pour événements familiaux** concernent les femmes

#### Inégalité salariale

Un écart de 15% entre le salaire brut moyen des femmes et des hommes dans la collectivité régionale, équivalent à **442,09€ brut**, les femmes étant moins rémunérées. Un écart qui se creuse pour les non titulaires, allant jusqu'à 23%.

#### Action corrective de la collectivité

La collectivité a mis en place **un nouveau RIFSEEP**, dont l'**objectif est bien de diminuer les écarts entre catégorie, filière et genre** effectif pour un premier tiers à partir de septembre 2021. Un deuxième tiers s'est ajouté en septembre 2022 et un dernier tiers le sera en en septembre 2023.

### La mission égalité

- ➔ **Des temps forts** à l'occasion du **8 mars**, Journée internationale des droits des femmes et du **25 novembre**, Journée Internationale contre les violences faites aux femmes
- ➔ **Un soutien auprès d'associations qui œuvrent en faveur des droits des femmes et de l'égalité pour toutes et tous**, tels que le Planning Familial, les Centres d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles départementaux et la Fédération Régionale.

### Des dispositifs et actions spécifiques inspirantes dans de nombreuses politiques publiques pour contrer les inégalités déjà actives

#### **Sport de haut niveau**

Fort des constats d'une sous-représentation au plus haut niveau des sports collectifs féminins, **la Région amplifie son action vers les clubs d'Elite féminins** et :

- **Majore** le soutien des centres de formation des **clubs professionnels féminins**
- Ouvre son dispositif au **soutien des équipes féminines situées juste en amont du plus haut niveau sportif amateur**

#### **Numérique**

A l'occasion de VivaTech 2022 et de l'axe de programmation « **les femmes dans le numérique** », la Région en lien avec le CRIJ, a permis à une **vingtaine de jeunes femmes** issues du secteur numérique d'accéder au salon en **offrant des pass d'accès et en mettant un bus à disposition du groupe**. L'objectif de cette action : **permettre à ces jeunes femmes d'assister à des rencontres professionnelles et de faire réseau**.

#### **Art et Culture**

##### **Affranchies !**

La Région soutien un **programme de mentorat féminin dans le spectacle vivant**. Un partage d'expérience entre 8 femmes mentores et 8 femmes mentorées dans l'optique de **renforcer la présence des femmes, développer les connexions professionnelles** ou encore **impulser une transformation des réflexions et des pratiques** pour plus d'égalité et de parité au sein du spectacle vivant

#### **Coopération internationale**

La CPRI et l'association Centraider ont porté un **parcours de sensibilisation à la question du genre** dans la coopération internationale. Deux ateliers proposés pour accompagner les acteurs de la coopération internationale dans leurs actions et leurs projets en :

- Questionnant l'intégration du genre dans les projets de solidarité internationale,
- Présentant des actions inspirantes, bonnes pratiques et de la ressource.

#### **Education**

La Région est partenaire, auprès de l'Etat, de la **Convention régionale pour l'égalité filles-garçons et femmes-hommes dans le système éducatif**.

Les axes principaux de cette convention :

- **Former** l'ensemble des personnels à l'égalité
- **Transmettre** aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
- **Lutter** contre les violences sexistes et sexuelles
- **S'orienter** vers une plus grande mixité des filières et des formations

#### **Economie et entrepreneuriat**

##### **Le Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF)**

La Région s'associe à l'Etat et à la BPI pour promouvoir et développer l'entrepreneuriat par et pour les femmes dans la région, convaincus qu'il constitue à la fois un moyen et un levier pour la croissance économique et l'innovation

### Un objectif de politique intégrée

En adéquation avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en ce début de nouvelle mandature la Région Centre-Val de Loire inscrit l'égalité femmes-hommes dans ses démarches de participation, ses schémas, stratégies et feuilles de route, et dans les instances de réflexion associées aux politiques publiques régionales

- ❖ **Le Contrat de Plan Etat-Région (CPER)**
- ❖ **Les Etats généraux de l'économie et de l'emploi** et le **Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)** et le **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)**
- ❖ **La Feuille de route « Culture(s) en partage »** et la **Conférence Permanente de Coopération pour la Culture (CPCC)**
- ❖ **La Feuille de route de la politique sportive** et la **Conférence Régionale du Sport (CRS)**
- ❖ **Les Etats Généraux de la Jeunesse** et la **Feuille de route Jeunesse**
- ❖ **La Stratégie Numérique**
- ❖ **La Conférence Permanente des Relations Internationales (CPRI)**

## CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Un **engagement et une action d'ores et déjà forts** de la collectivité régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'est inscrite **dans le temps grâce aux précédents plans d'actions**.

La mise en place du nouveau **logiciel SIRH** (Système d'Information de gestion des Ressources Humaines) d'une part et d'une **démarche de pilotage des politiques publiques** d'autre part va permettre de **récolter davantage de données sexuées**, aujourd'hui manquantes pour analyser et évaluer plus finement l'action régionale.

Au-delà d'une **politique transversale de l'égalité Femmes-Hommes dans tous les champs d'intervention de la Région**, l'ambition visée est bien celle d'une **prise en compte systématique et structurelle des enjeux de l'égalité**

Une ambition sur le temps de la mandature qui a pour objectif d'aboutir à une **budgetisation sensible au genre**, qui doit conduire à **vérifier que l'action régionale n'entretient pas les inégalités entre les femmes et les hommes, mais au contraire, contribue à les réduire**.

## 2023 - UN NOUVEAU PLAN D'ACTIONS POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Son périmètre

#### DEUX VOLETS

##### Interne Ressources Humaines

**4 AXES** en conformité avec la loi du 6 août 2019 pour la transformation de la Fonction publique

- Evaluer, de prévenir et traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur **égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois** de la fonction publique ;
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel** ainsi que les **agissements sexistes**.

##### Externe Politiques publiques

**3 AXES** définis par le nouvel exécutif

- **Culture de l'égalité** et du respect mutuel  
*Une « culture commune de l'égalité », débarrassée des stéréotypes de genre, doit être valorisée et transmise, notamment à travers le sport, la culture ou l'éducation et doit s'appuyer sur de la prévention.*
- **Autonomie** des femmes et **accès aux droits**  
*En France, les femmes sont les plus touchées par les emplois précaires, les bas salaires. L'autonomisation et l'accès aux droits doivent permettre à chacune et chacun de **choisir qui elle/il veut être**.*
- Prévention et lutte contre les **violences sexistes et sexuelles**  
*L'action de la Région doit permettre de **prévenir** les violences sexistes, sexuelles et psychiques par l'**information** et la **sensibilisation**, la **formation** et le **soutien aux actions**.*

### Sa construction en 2022-2023

