



Session du Conseil Départemental du 12 décembre 2016

Intervention Marie-Hélène Chouteau

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce premier rapport devenu obligatoire par le décret du 24 juin 2015 précise : depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget pour les collectivités territoriales

Celui-ci comporte deux volets :

- **Un volet interne** relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Un volet territorial** qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Le volet interne nous permet de retenir 2 points forts : les carrières et la rémunération

Pour les carrières

Le 31/12/2015 le taux de féminisation était 64%.

Seulement 35% des postes de direction étaient occupés par des femmes, ce qui tranche avec le taux de féminisation global des effectifs.

Par ailleurs, le comité directeur général des services mis à part dans le calcul (directeur de cabinet, directeur général adjoint) compte 2 femmes pour 6 hommes.

Pour la rémunération le salaire moyen mensuel s'établi à 2066€ pour les hommes et à 2030€ pour les femmes, ce qui ne parait pas un écart important.

Pourtant, il parait évident que le calcul devrait se faire par catégorie socio-professionnelle et que l'on devrait faire apparaitre la moyenne des plus hauts salaires d'un côté avec la moyenne des plus bas de l'autre, nous aurions ainsi des résultats plus justes et significatifs.

Le volet territorial

Dans cette seconde partie nous avons des faits, mais pas d'actions menées par le département exemple :

Pour le soutien aux femmes victimes de violence : le conseil départemental doit s'engager fortement afin de lutter contre les violences faites aux femmes et soutenir ces dernières face aux difficultés qu'elles rencontrent

Il faut rompre l'isolement des victimes afin qu'elles puissent trouver de l'aide et entamer les démarche qui leur permettrons de sortir de la situation de violence.

Pour le RSA : l'action d'accompagnement socio professionnel à destination de femmes bénéficiaires du RSA (et autres minima sociaux) ayant en charge des enfants, pour leur permettre de construire un projet d'insertion professionnel cohérent et adapté à leur situation et faciliter leur accès à l'emploi.

Pour la protection de l'enfance : une réflexion doit s'engager sur l'extension aux pères de l'accueil en centre parental jusque-là réservé aux mères, dans les conditions de mise en application de la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance.

Une ligne budgétaire dédiée à la mise en œuvre d'une politique d'égalité n'est pas nécessairement une démarche « budgétivore ».

Cependant, il semble aujourd'hui utile de disposer d'une ligne budgétaire propre, pouvant être gérée par l'agent-e en charge de l'égalité femmes hommes, qui permettra de financer toutes les actions ayant l'égalité pour objet principal, comme par exemples les évènements, manifestations et colloques organisés pour célébrer des dates clés pour les droits des femmes, comme le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou le 25 novembre journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Nous nous interrogeons sur le fait qu'il n'y ait pas de plan d'action mis en place destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pouvez-vous nous éclairer à ce sujet et vous engager pour l'avenir pour la mise en place d'un tel plan ?