



Finistère

Penn-ar-Bed

LE DÉPARTEMENT



2017

Rapport sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes
au Conseil départemental du Finistère

Le présent rapport concerne la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'intéresse au fonctionnement de la collectivité ainsi qu'aux politiques qu'elle mène sur son territoire.

En effet, si les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 prescrivent aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant.e.s d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil départemental du Finistère n'a pas attendu cette obligation pour assumer sa responsabilité politique et institutionnelle et faire de l'égalité des droits une de ses priorités.

Face à un constat d'inégalité criante dans bon nombre de domaines, il s'était engagé dans le cadre de ses démarches d'Agenda 21 2006-2009 puis de projet stratégique 2010-2014 à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ceci s'est traduit par le repérage des inégalités et de leurs conséquences, la promotion de l'égalité dans le fonctionnement interne ainsi que dans toutes les politiques départementales, sur les bases de la charte européenne de l'égalité femmes/hommes. S'il est incontestable que la mise en œuvre de ces dispositions a permis de réelles avancées, certaines inégalités persistent. Face à ce constat, Les élus départementaux ont fait le choix d'inscrire ce principe dans le projet départemental 2016-2021 comme un des 5 projets emblématiques de la collectivité.

Le projet départemental précise les cinq axes de travail qui seront explorés sur la période 2016-2021 pour agir concrètement en faveur de l'égalité entre les sexes. Les interventions du Conseil départemental ne se limiteront pas aux actions portées en tant qu'instance politique, mais se déploieront en actionnant les leviers possibles en tant qu'employeur, mais aussi dans la mise en place des politiques publiques, et en appui aux acteurs et actrices du territoire. Ainsi, le plan d'action qui sera mis en œuvre veillera à ce que la collectivité :

- engage une déclinaison locale du plan national de lutte contre les violences faites aux femmes ;

- lutte contre les stéréotypes en organisant des actions de sensibilisation, de communication, d'éducation à l'égalité, de temps d'échanges pour que chacun.e, à son niveau, prenne conscience des inégalités ;

- déploie des outils d'observation, favorise la mise en réseau des acteurs, des actrices et assure la promotion des actions menées sur le territoire;

- cherche à améliorer les possibilités de conciliation des temps au sein des familles pour que chacun puisse avoir un accès égal au travail, à la vie sociale et aux temps de vie privée et familiale ;

- incite à l'égalité dans la participation à la vie locale et à la prise de décision, que ce soit dans les domaines politiques, associatifs ou encore dans le monde économique.

L'enjeu est de mieux porter et partager ce projet emblématique, source de progrès, tant pour le fonctionnement des structures collectives que pour la vie des Finistérien.ne.s.

Le présent rapport est structuré en trois parties complémentaires. La première partie consiste à valoriser une série d'indicateurs illustrant l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration départementale. Depuis 2010, cette série d'indicateurs permet de suivre la politique de gestion des ressources humaines au sein de la collectivité. Dans la seconde partie du rapport il s'agit de porter un regard sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales à partir de deux exemples. Les écarts observés entre la situation des femmes et les hommes sont souvent issus de longs processus multifactoriels ancrés dans la société qui sont souvent difficiles à comprendre. Néanmoins ce rapport propose des premières analyses qui, même si elles n'apportent pas de réponses directes et concrètes, pose les bases d'un débat à engager dans chaque politique portée par le Conseil départemental du Finistère.

Enfin la troisième partie du document présente les orientations qui seront développées en 2018 dans le cadre de la mise en œuvre du projet emblématique égalité Femmes Hommes.

A / L'égalité au sein de l'administration départementale

Le Conseil départemental veille à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le fonctionnement de son administration. Pour illustration, le travail mené en 2017 sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire a notamment pour objectif de favoriser un meilleur équilibre entre les filières et ainsi tendre vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des écarts entre la situation des agents femmes ou hommes subsistent et restent parfois encore importants.

En 2018, la réflexion sur l'organisation du temps de travail pour favoriser l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle ainsi que la recherche d'une plus grande mixité dans les métiers seront poursuivies.

Les effectifs de cette étude comprennent les agents titulaires (y compris stagiaires), les collaborateurs d'élus et de Cabinet, et les agents non-titulaires permanents. Ils sont calculés à partir des effectifs au 31 décembre de chaque année

Des effectifs aux deux tiers féminins

Le bilan social 2015 révèle que les effectifs permanents sont constitués à 67% de femmes. Celles-ci sont largement majoritaires dans le secteur social, cœur de l'action du Département.

	2010			2016			PART DES FEMMES	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en 2010	en 2016
Cabinet du Président	25	14	39	18	12	30	64%	60%
Direction Générale des Services Départementaux	28	21	49	32	16	48	57%	67%
Direction de la Communication	18	15	33	13	9	22	55%	59%
Direction des Finances, des Affaires juridiques et de l'Assemblée	30	8	38	24	12	36	79%	67%
Direction de l'aménagement, de l'eau, de l'environnement et du logement	51	42	93	41	37	78	55%	53%
Direction des Agences Techniques Départementales	54	304	358	79	332	411	15%	19%
Direction des Déplacements	34	42	76					
Direction de l'Enfance et de la Famille	180	45	225	196	51	247	80%	79%
Direction de la Culture, de la Jeunesse et du Sport	62	45	107	63	44	107	58%	59%
Direction des Collèges	253	231	484	245	215	460	52%	53%
Direction des Personnes Agées et des Personnes Handicapées	52	10	62	60	6	66	84%	91%
Direction des bâtiments et services généraux (avec les Agts.entretien locaux)	152	57	209	116	64	180	73%	64%
Direction des Ressources Humaines (et personnels rattachés)	92	17	109	74	19	93	84%	80%
Direction des Systèmes d'Information	14	36	50	15	37	52	28%	29%
Direction du Développement Economique et International	23	12	35	27	9	36	66%	75%
Direction Insertion-Lutte Exclusions	27	5	32	25	9	34	84%	74%
Direction de la protection maternelle et infantile	112	4	116	103	4	107	97%	96%
TAS Audierne-Douarnenez-Pont-l'Abbé	62	5	67	61	4	65	93%	94%
TAS Brest Métropole Océane	211	14	225	212	11	223	94%	95%
TAS Concarneau-Quimperlé	68	7	75	68	8	76	91%	89%
TAS Landerneau-Crozon	49	2	51	49	2	51	96%	96%
TAS Lesneven - Abers - Iroise	56	5	61	57	4	61	92%	93%
TAS Morlaix-Landivisiau	90	12	102	98	8	106	88%	92%
TAS Quimper-Châteaulin-Pleyben-Carhaix	149	14	163	151	13	164	91%	92%
GIP LABOCEA	39	19	58	26	16	42	67%	62%
Maison Départementale des Personnes Handicapées	41	7	48	46	8	54	85%	85%
Organismes CONVENTION AVEC CG				2	3	5		40%
Affectation hors Conseil Départemental et Service de l'Etat	1	2	3				33%	0%
Total général	1973	995	2968	1901	955	2856	66%	67%

La mobilité au Conseil départemental du Finistère

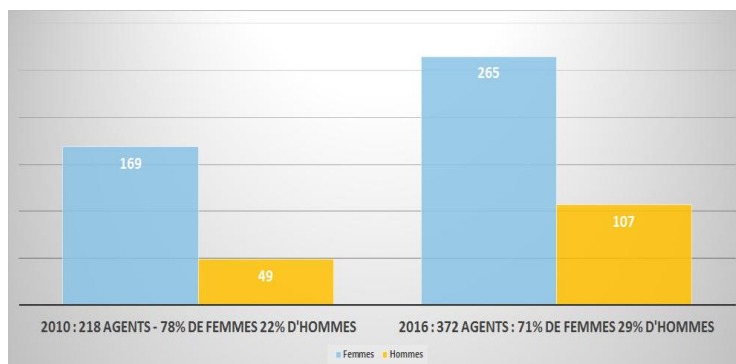
Les départs et les recrutements correspondent sensiblement aux proportions d'effectifs entre les hommes et les femmes.

	2010		2016	
	Mobilité	Recrutement	Mobilité	Recrutement
Femmes	105	101	101	54
Hommes	45	34	35	28
	150	135	136	82

Part des femmes

70%	75%	74%	66%
-----	-----	-----	-----

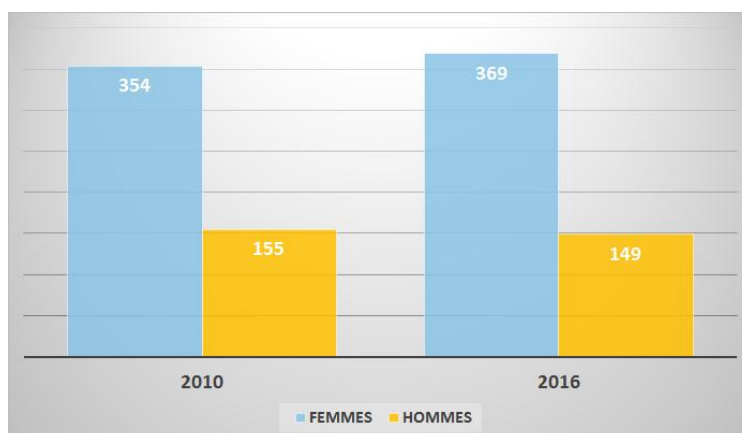
Il est néanmoins à noter, comme l'illustre le tableau ci-après, que les femmes sont nettement plus présentes dans le recrutement des agents non titulaires, principalement dans les collèges, les territoires d'action sociale (assistantes sociales et assistants sociaux), le Centre départemental de l'enfance et de la famille (éducateurs et éducatrices), et l'entretien des locaux (agents d'entretien).



La répartition femmes hommes en catégorie A

On constate en 2016 une légère augmentation des agents permanents de catégorie A (509 en 2010 et 518 en 2016). Ce chiffre prend en compte les réformes statutaires mises en œuvre sur la période qui ont fait progresser la catégorie A avec l'intégration des emplois d'infirmier.e.s notamment.

Le pourcentage entre les hommes et les femmes de catégorie A reste stable autour de 70% de femmes.



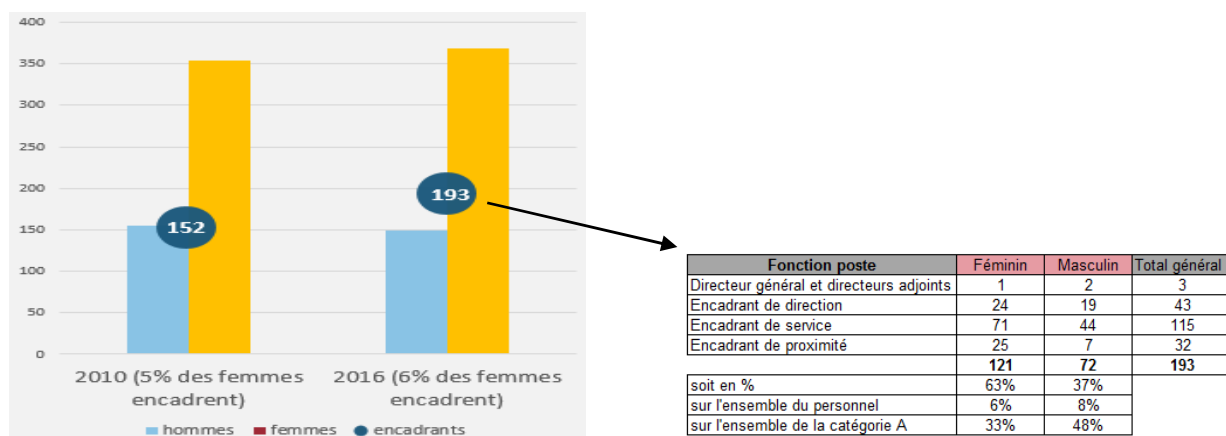
Nombre de femmes et d'hommes en catégorie A

La répartition femmes hommes de catégorie A dans les fonctions d'encadrement

Au regard de la structure des effectifs (67% de femmes dans l'effectif global), les hommes sont plus souvent managers que les femmes (46% des hommes de catégorie A sont managers contre 32% chez les femmes). Mise à part la catégorie des encadrants de proximité, la proportion de femmes assurant des fonctions d'encadrement est inférieure à celle des hommes s'il est comparé au nombre global d'agents encadrants de chaque sexe :

En proportion de l'ensemble du personnel, les femmes managers représentent 6% de l'effectif total contre 8% pour les hommes. Sur l'ensemble de la catégorie A, elles sont 33% contre 48% pour les hommes

Au 31 décembre 2016 :



A noter qu'entre 2010 et 2016 l'augmentation globale du nombre d'encadrants présenté dans les graphiques ci-dessus est à nuancer du fait des changements importants intervenus dans l'organisation des directions et des services sur la période. Fin 2017 la Direction générale est composée de 2 hommes et 2 femmes.

Le déroulement de carrière

Dans le déroulement de carrière des agents, des inégalités entre les hommes et les femmes subsistent. Sur la période 2010 - 2016, les avancements de grade, le traitement des hommes et des femmes paraissent équitables au regard de la masse globale des effectifs de chaque sexe. Au niveau des promotions internes les hommes sont majoritairement promus (52% d'hommes) alors qu'ils ne représentent qu'environ 33 % des effectifs.

avancements de grade			total	promotion interne			total
HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES	
88	2010	121	209	20	2010	23	43
57	2011	109	166	13	2011	9	22
99	2012	159	258	14	2012	13	27
91	2013	158	249	17	2013	19	36
86	2014	90	176	13	2014	13	26
113	2015	189	302	11	2015	9	20
69	2016	128	197	8	2016	1	9

La rémunération moyenne par catégorie

Malgré des critères de rémunération égaux à grades et fonctions identiques dans la collectivité des écarts moyens importants sont notés. Ces différences s'expliquent par :

1. L'effet filière technique pour les catégories A et B ;
2. L'effet heures supplémentaires et astreintes : les métiers qui bénéficient de ces rémunérations complémentaires sont des métiers largement masculins pour les catégories C ;

3. L'effet temps partiel, plus répandu chez les femmes (22,6%) ;
4. La précarité de certains emplois, les femmes représentant 80% des personnels non-titulaires remplaçants.

2010	Net à payer moyen			Régime indemnitaire moyen			
	catégorie	Femmes	Hommes	GLOBAL	Femmes	Hommes	GLOBAL
	A	2919	3401	3098	630	997	766
	B	2094	2228	2132	373	450	395
	C	1468	1800	1641	266	271	269
	Total	1993	2145	2057	378	423	397

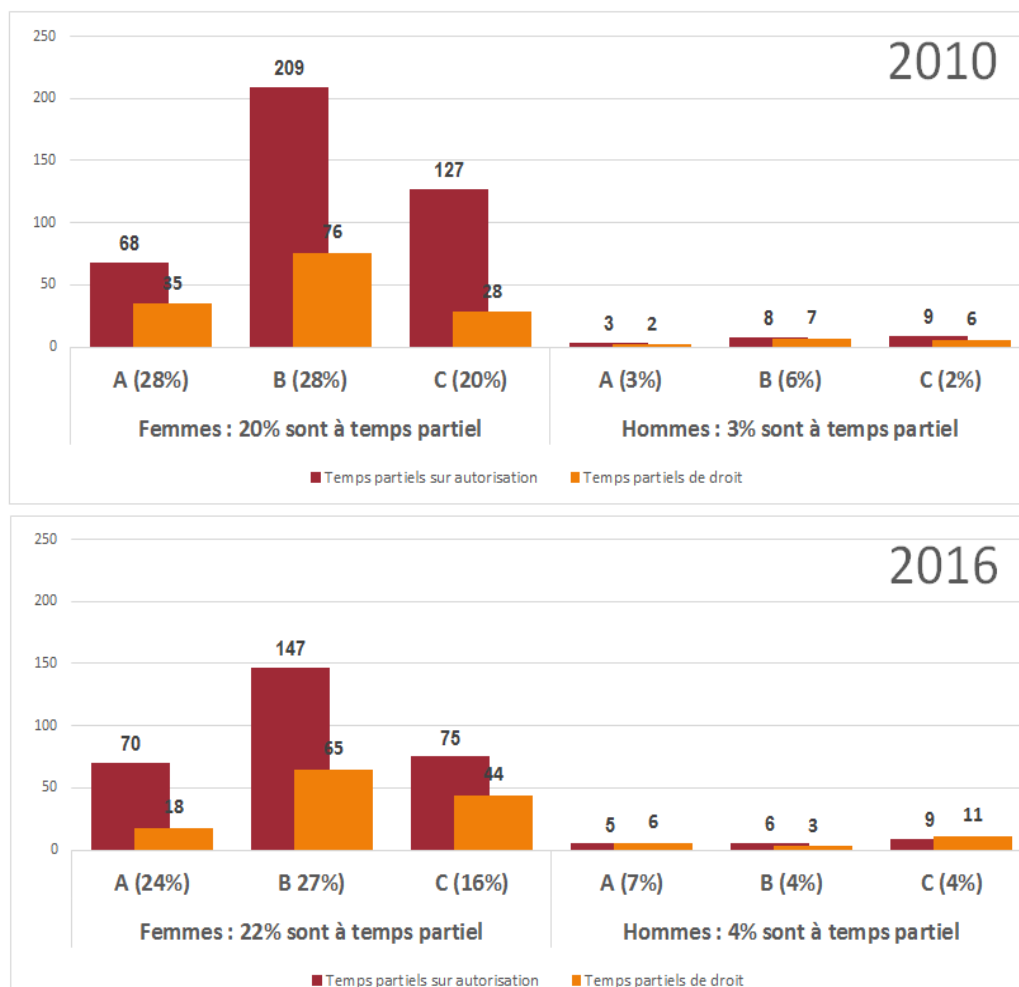
2016	Net à payer moyen			Régime indemnitaire moyen			
	catégorie	Femmes	Hommes	GLOBAL	Femmes	Hommes	GLOBAL
	A	2891	3405	3039	619	1009	732
	B	2152	2320	2190	364	430	379
	C	1542	1816	1662	275	273	274
	Total	2058	2188	2102	379	427	395

La formation

La proportion d'agents ayant suivi au moins une formation en 2015 est strictement égalitaire entre les hommes et les femmes. La durée des formations suivies est également identique.

Le temps de travail

Le temps partiel, en baisse sensible ces dernières années, concerne majoritairement les femmes.



Proportion des temps partiels dans chaque grand secteur d'activité :

Territoires d'action sociale	30%
Centre départemental enfance famille	5%
Collèges	9%
Agences techniques départementales	5%
Autres secteurs	16%

B/ L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales :

A travers deux exemples, il s'agit d'illustrer comment une vigilance particulière doit être portée à l'égalité entre les hommes et les femmes dans chacune des politiques départementales.

Porter le regard sur les politiques départementales au prisme de la prise en compte de l'égalité entre les sexes doit permettre à chacun de questionner la construction de la politique, des critères pour la conduire et des résultats qu'elle produit sur le territoire et auprès des finistérien.ne.s.

1/ Collèges : renforcer l'éducation au respect mutuel entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Actions d'information et de prévention en matière de vie affective et sexuelle

L'égalité des filles et des garçons est la première dimension de l'égalité des chances que l'école doit garantir aux élèves. Elle constitue une obligation légale et une mission fondamentale pour l'Education nationale et ses partenaires éducatifs comme les collectivités locales.

Dès le plus jeune âge, il convient donc d'éviter les stéréotypes, de renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité, et de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes.

Ainsi le Conseil départemental intervient dans les collèges au titre des centres de planification et d'éducation familiale, dans le cadre de la loi n°2001-588 du 4 juillet 2001 et de la circulaire N° 2003-027 DU 17-2-2003, pour permettre à toute personne d'accéder aux informations liées à la vie affective et sexuelle, sans distinction ni discrimination quel que soit l'âge, l'origine, l'identité sexuelle, le milieu socio-économique, les capacités physiques et cognitives, l'appartenance religieuse :

- en assurant un dialogue ouvert et non discriminatoire
- en aidant les élèves à obtenir des résultats positifs (estime de soi, estime de l'autre, égalité filles/garçons, relations sexuelles sans exploitation, relations humaines épanouissantes, décisions libres et éclairées quant à la reproduction, à devenir soi-même acteur de sa santé)
- en prévenant les conséquences négatives (IST, coercition, violences sexuelles et grossesses non désirées)
- en accompagnant l'élaboration de la réflexion du groupe pour que chacun puisse se l'approprier à son rythme.

Les informations scolaires sont réalisées par les 6 centres de planification et d'éducation familiale (CPEF) et leurs 7 antennes, dans les établissements scolaires finistériens :

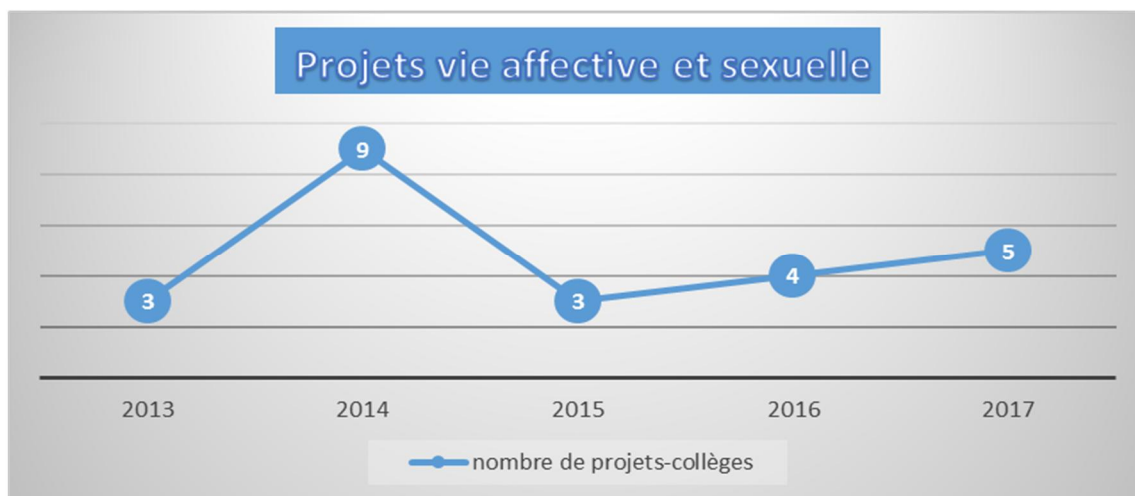
Les professionnels des CPEF sont agréés pour intervenir en milieu scolaire sur les thématiques de la vie affective et sexuelle. Les notions d'égalité fille-garçon, de respect mutuel entre les sexes et d'accès à la contraception sont des incontournables de ces informations scolaires.

Focus sur : appel à projet annuel à destination des collèges publics sur la thématique Vie affective et sexuelle

Jusqu'à 10 collèges sont accompagnés financièrement (jusqu'à 1000 euros de dotation financée par le Conseil départemental) et matériellement (accompagnement par le CPEF local) durant l'année scolaire.

Ils mettent en œuvre une action inscrite dans la durée de l'année scolaire et associent les jeunes dans sa mise en œuvre. Cette action doit viser à améliorer leurs compétences psycho-sociales en matière de vie affective et sexuelle.

Les notions d'égalité fille-garçon, de respect mutuel entre les sexes, de lutte contre les violences sexistes et d'accès à la contraception se retrouvent dans l'ensemble des projets retenus.



**2/ Logement : l'accès à la propriété pour les Finistérien.ne.s à faibles ressources.
Situation particulière des femmes au sein des familles monoparentales**

En Finistère, **il est difficile sinon impossible d'accéder à la propriété** pour 15% des familles avec enfant dans lesquelles **la monoparentalité est assurée par une femme**. Dans le département cela concerne plus de 16 000 familles. En comparaison, cette situation concerne 4000 familles pour lesquels la monoparentalité est portée par un homme.

En effet, la capacité financière du foyer est le facteur limitant principal pour acquérir un bien et les familles monoparentales sont repérées comme particulièrement contraintes sur cet aspect. Ce postulat est conforté par l'étude de l'Adeupa publié en octobre 2016 intitulée « accéder à

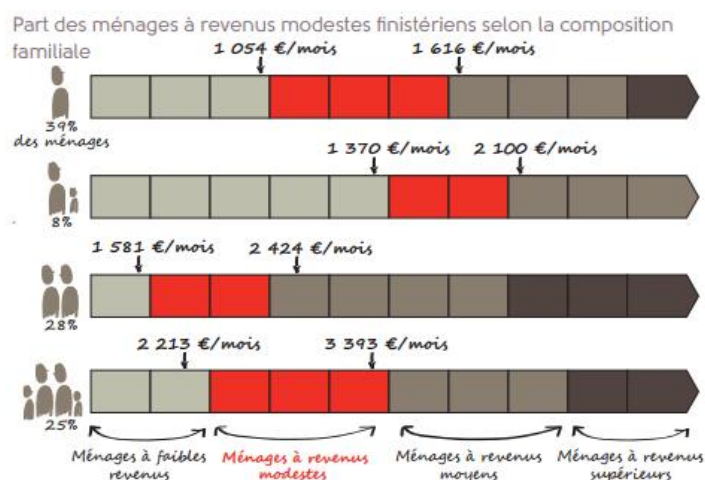
la propriété dans le Finistère : quelles réponses pour les ménages à revenus modestes ? ». <https://www.finistere.fr//Actualites/Observatoire-de-l-habitat-en-Finistere>

Dans cette étude il apparait que l'acquisition de son logement est une aspiration forte des Français pour ne plus payer de loyer, être chez soi, faire ce que l'on veut, disposer d'un bien à transmettre ou encore préparer sa retraite. En Finistère, de l'avis unanime des acteurs locaux de l'habitat cette aspiration est plus forte qu'ailleurs et particulièrement ancrée dans les mentalités. Dans son étude l'Adeupa classe les typologies de familles en quatre catégories :

- Les ménages à **revenus faibles** qui ne peuvent accéder à la propriété,
- Les ménages à **revenus modestes** ayant la possibilité d'accéder à la propriété mais pouvant avoir besoin d'un accompagnement,
- Les ménages à **revenus moyens** et ceux à **revenus supérieurs** qui n'ont pas de difficultés majeures pour accéder à la propriété.

La possibilité d'accéder à la propriété varie nettement selon la composition des ménages. Ainsi, seule la moitié des familles monoparentales, qui représentent 8 % des ménages finistériens, disposerait de revenus suffisants pour prétendre à une accession.

À l'inverse, les couples sans enfant (28 % des ménages finistériens) sont à 90 % en capacité d'accéder, majoritairement sans dispositif de sécurisation.



L'infographie ci-dessus, issue de l'étude de l'Adeupa, met en évidence la difficulté pour les personnes seules et pour les familles monoparentales d'accéder à la propriété du fait de revenus faibles ou modestes. Ainsi, 70% des familles monoparentales sont repérées comme ne pouvant pas accéder à la propriété sans accompagnement. Chaque segment de graphique représente 10% de la catégorie.

De fait, les femmes cheffes de familles monoparentales qui représentent 80% de ce type de famille ont des difficultés pour acquérir un bien. La part des hommes dans cette situation étant bien moindre.

Face à ce constat, le Conseil départemental agit pour sécuriser les projets d'acquisitions des familles, notamment les plus modestes, en :

- apportant son soutien à l'Agence Départementale d'Information pour le Logement (ADIL). Cette agence donne un conseil gratuit aux ménages pour les guider dans le meilleur choix de logement en intégrant les coûts d'acquisitions d'une part et ceux induits d'autre part (mobilité, énergie...).
- finançant le logement social qui permet à tous les ménages, et plus particulièrement les plus modestes, de se loger dignement même s'ils ne peuvent pas accéder directement à la propriété.

C/ Les orientations inscrites en 2018 pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'année 2017 a permis la mise en œuvre opérationnelle du projet égalité entre les femmes et les hommes. Le suivi du dossier du protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes reste un axe très important pour le département. Les dernières données de l'INSEE rappellent que les violences envers les femmes sont multiples : sans compter les agressions subies dans leur cadre familial actuel, 6 % des femmes ayant entre 18 et 59 ans ont été l'objet d'injures sexistes en 2005 ou 2006, 2,5 % ont été agressées physiquement et 1,5 % a déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol.

Le volet sensibilisation et formation à l'égalité a également démarré au travers de différentes actions susceptibles de se poursuivre dans les années à venir.

Parmi elles :

- L'organisation d'événements lors de la Journée du 8 mars, journée des droits des femmes pour sensibiliser sur le thème. Ces événements ont eu lieu à Brest, Quimper et Lanrivouaré,
- La mise en place d'un cahier des charges sur une formation spécifique sur l'égalité, en lien avec la déléguée départementale des droits des femmes à destination des agents du département et des élu.e.s,
- La construction d'un réseau de partenaires sur le sujet localement (collectivités, associations, université), mais aussi nationalement voire européen.

En 2018, la poursuite du protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes reste une grande priorité. A ce titre, démarrera à titre expérimental la mise à disposition d'un ou plusieurs travailleur.e.s social auprès de la gendarmerie de Quimper pour épauler les professionnels de police sur les problématiques d'accueil de personnes ayant subies des violences infra familiales

A l'instar de ce qui se fait au niveau gouvernemental, le département souhaite sensibiliser et informer sur les droits et obligations de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, les agents encadrants du Département ainsi que les élu.e.s commenceront le cycle de formation **en commun** pour collectivement :

- Leur faire prendre conscience de l'intérêt du sujet égalité femmes hommes pour notre collectivité, avec un rappel de la définition et la réglementation en vigueur autour du harcèlement sexuel. En effet, ce phénomène a une ampleur souvent sous-estimée qu'il convient en tant qu'employeur d'appréhender en terme de prévention voire de sanction.
- Les faire réfléchir sur les pratiques professionnelles et les politiques publiques qui peuvent générer des inégalités, de fait, si aucune mesure corrective n'est prévue.

Il est prévu 4 sessions dans l'année

Toujours dans un esprit de formation et ou sensibilisation, **un événement sera organisé le 8 mars**, journée des droits des femmes autour vraisemblablement des stéréotypes de métiers. Rappelons à ce titre quelques chiffres sur la formation supérieure : 70% des étudiant.e.s en sciences humaines, 84% en formation sociale et para médicale sont des femmes et 63 % en formation sciences et sport sont des hommes.

En termes de partenariat autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, un projet européen intitulé EAGLE impliquant 3 à 4 pays va être déposé le 1er mars 2018. Il a pour finalité de créer un réseau durable entre collectivités publiques autour de préoccupations communes. Parmi les sujets en commun, seront évoqués les violences faites aux femmes, la relation filles garçons dans les collèges, les plans d'action comparés entre pays, la conciliation

vie privée vie professionnelle, ... Sont déjà intéressés pour travailler avec le Finistère : le Portugal, l'Espagne, la Cornouaille anglaise, les pays bas et la Suède

Enfin, il est prévu d'intervenir auprès des étudiant.e.s en sociologie de master 2 « genre » de l'UBO pour évoquer le plan d'actions du département et le cas échéant travailler avec des étudiant.e.s sur des thèmes précis (observatoire départemental des collectivités publiques,...)



Finistère
Penn-ar-Bed
LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental du Finistère
Direction générale des services
Mission de l'animation, la coordination et l'innovation

32 boulevard Duplex
CS 29029 - 29196 Quimper Cedex

Tél. 02 98 76 20 20

finistere.fr