

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2018



Sommaire

Préambule	1
Introduction	2
I. Situation et orientation de la CASC	4
A. Etat des lieux de la collectivité	4
B. Perspectives au sein de la Communauté d'Agglomération	11
II. Les politiques (ou actions) menées en faveur de l'égalité femmes/hommes	11
A. Actions menées sur le territoire de la CASC.....	11
B. Orientations sur les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CASC	16
Sources	18
Chronologie des dispositions en faveur de l'Egalité Femmes-Hommes	19

Préambule

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. L'élaboration de ce rapport vise également à sensibiliser les élu-e-s, et les agent-e-s en matière d'égalité femmes-hommes.

Pour ce faire, il y a lieu de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de l'établissement et sur le territoire, de recenser les politiques publiques menées par l'établissement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 décompose le contenu du rapport en deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines au sein de la collectivité
- Un volet territorial qui concerne les politiques menées sur le territoire de la collectivité

Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel reconnu par le préambule de la Constitution, « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ». L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». L'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel mais de nombreux textes, et de mesures ont été adoptés par la suite pour améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ; par exemple, la loi du 13 juillet 1983 loi dite « Roudy » concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou encore la loi du 6 juin 2000 portant sur l'égal accès des femmes et hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Depuis le début du 20^e siècle jusqu'à aujourd'hui, de nombreux progrès ont été faits, permettant ainsi aux femmes d'évoluer et de profiter de droits égaux à ceux des hommes. L'élévation du niveau d'études et la diminution d'enfants par femme ont eu pour conséquence la progression rapide de la participation des femmes sur le marché du travail. En 2017, 67.6% des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 53.1% en 1975.

Cependant, malgré les textes, l'évolution « des mœurs », l'égalité femmes-hommes reste encore fragile. Il est difficile à l'heure actuelle d'évoquer l'existence d'une parfaite égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit dans le domaine du travail ou dans la sphère personnelle. La problématique des violences faites aux femmes, de harcèlement dans la sphère professionnelle et personnelle est aujourd'hui plus que jamais un sujet d'actualité, pas plus important qu'auparavant, mais davantage libéré par la parole des femmes. Les écarts de revenu salarial selon le sexe, bien que réduits depuis vingt ans, existent toujours, à savoir que le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 24% à celui des hommes. Les interruptions de carrière liées aux enfants restent toujours beaucoup plus fréquentes pour les femmes, ainsi que l'usage du temps partiel dans l'organisation du temps de travail. Les femmes actives travaillent quatre fois plus souvent à temps partiels que les hommes : en 2015, c'était le cas pour 30.4% d'entre elles, contre 7.9% pour les hommes. L'idée d'une vocation maternelle des femmes, malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre, reste persistante. D'après une enquête réalisée par l'INSEE, une personne sur cinq soutient toujours le modèle de la femme au foyer. Ces stéréotypes de genre induisent une division très marquée des rôles sociaux, tel celui qui attribue aux femmes la charge du foyer et désigne les hommes comme responsables du revenu du ménage.

En outre, les femmes sont davantage touchées par la pauvreté. En 2014, le taux de pauvreté des femmes excède de 1.3 point celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge. 23 % des ménages les plus pauvres sont des familles monoparentales, dont 85% des femmes seules avec enfants. Concernant la retraite, même si l'écart se réduit progressivement, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. En 2014, la pension moyenne de droit direct s'élève à 1.660 euros pour les hommes contre 1.007 euros pour les femmes.

La fonction publique n'échappe pas aux différences entre les femmes et les hommes. Pour les illustrer, petit tour d'horizon des trois versants de la fonction publique :

- 62% des agent-e-s publics sont des femmes en 2014 (46% dans le secteur privé),
- ce taux est de 55% dans la fonction publique de l'Etat, de 61% dans la fonction publique territoriale et de 78% dans la fonction publique hospitalière,
- dans les trois versants de la fonction publique, les femmes représentent 64% des effectifs de catégorie A, 56% de catégorie B et 63% de catégorie C,
- la fonction publique territoriale en particulier compte 61% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B (principalement dans les filières sociales et administratives) et 61% en catégorie C. Les filières les plus féminisées sont les filières sociale, médico-sociale (9 femmes pour 10 agent-e-s), administrative (82%), médicoteknique (78%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (4.8%) et Sécurité-Police municipale (21%),
- s'agissant de l'organisation du temps de travail et des congés parentaux, dans la fonction publique, 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (921 194 postes pour un total de 1 118 887 postes). Dans la fonction publique territoriale, 96 % des agent-e-s en congé parental sont des femmes.

C'est au regard de ces constats que s'inscrivent les dernières réformes en matière d'égalité femmes-hommes. La dernière, en date du 4 août 2014, impose aux collectivités territoriales et EPCI de mettre en œuvre une politique intégrée de l'égalité femmes-hommes, c'est-à-dire une politique prenant en compte la situation des femmes et des hommes avant la mise en place d'une action à destination de tou-te-s. D'où l'élaboration de ce rapport qui aura pour objectif de sensibiliser les élu-e-s et les agent-e-s sur ce sujet.

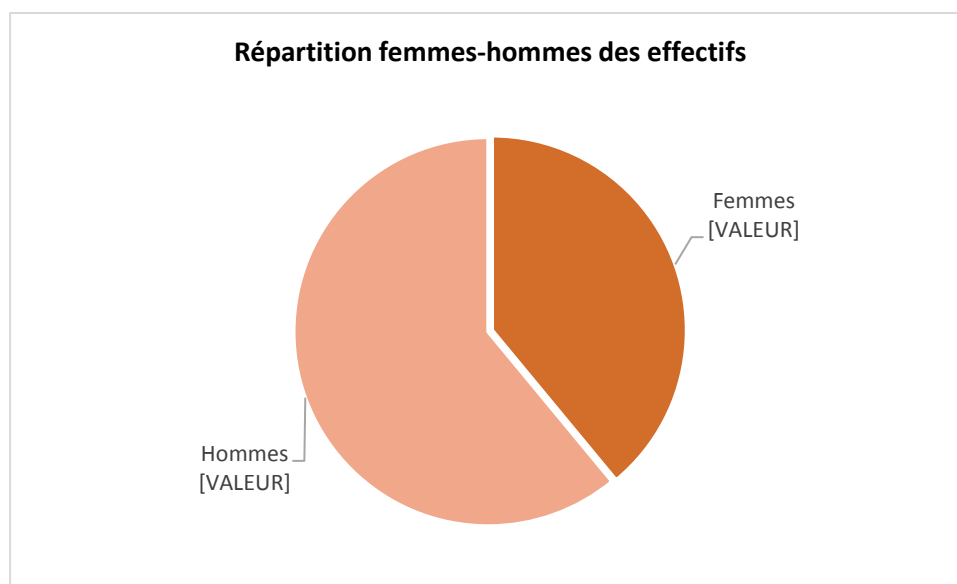
Pour y parvenir, un état des lieux interne est tout d'abord nécessaire, notamment au niveau des ressources humaines de la Communauté d'Agglomération afin de constater les acquis mais aussi les points à améliorer sur le moyen long terme. Dans un second temps, il convient de faire un état des lieux de l'ensemble des actions menées sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences (CASC) en matière d'égalité femmes-hommes et de dresser in fine les orientations envisageables tendant à améliorer la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le long terme.

I. Situation et orientation de la CASC

A. Etat des lieux de la collectivité

❖ Répartition des effectifs par filière

	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
filière administrative	48	7	55	87%	13%
filière technique	36	133	169	21%	79%
filière animation	2	0	2	100%	0%
filière culturelle	15	3	18	83%	17%
filière sociale	0	0	0	0%	0%
filière médico-sociale	4	0	4	100%	0%
filière médicotechnique	0	0	0	0%	0%
filière sportive	5	12	17	29%	71%
filière police municipale	0	0	0	0%	0%
filière incendie secours	0	0	0	0%	0%
Privé (chantier d'insertion+vacataires)	7	26	33	16%	84%
TOTAL	117	181	298	39%	61%

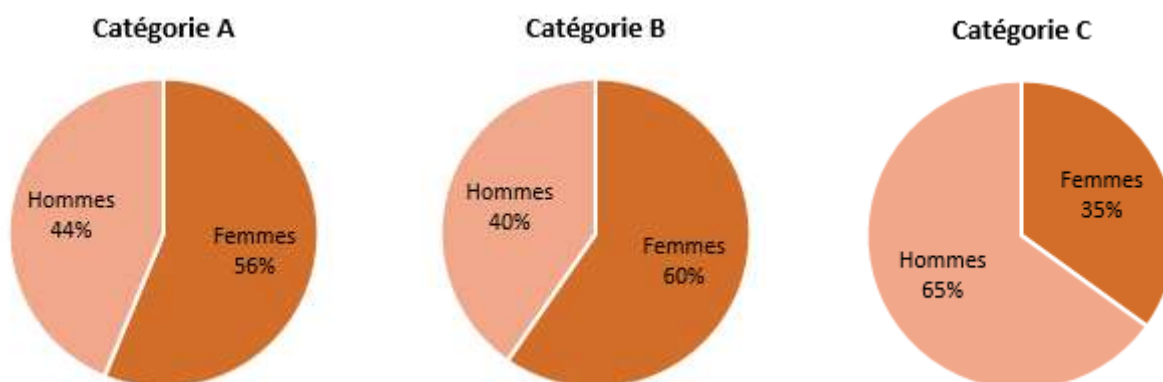


On constate que la majorité des agents sont des hommes. Cela est notamment dû aux recrutements qui ont été effectués dans la filière technique cette année : 1 femme et 8 hommes.

On observe également une baisse de 2 femmes dans le privé (chantier d'insertion + vacataires) et l'arrivée de 4 hommes comparé à 2017.

❖ Répartition des effectifs par catégorie

	Femmes	Hommes
cat A	9	7
cat B	34	23
cat C	71	132

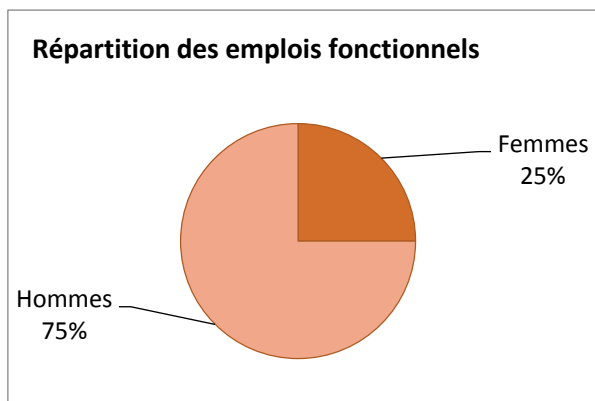


De manière générale, la proportion de femmes dans les trois catégories ne montre pas un déséquilibre majeur par rapport à la proportion d'hommes. Ces pourcentages peuvent être expliqués. En effet, c'est en particulier au niveau des filières techniques que des écarts peuvent être repérés. La CASC se révèle être un parfait exemple de ce que l'on retrouve dans beaucoup de collectivités sur l'ensemble du territoire national.

La filière technique compte une majorité d'hommes, ce qui peut s'expliquer par des métiers dans lesquels nous retrouvons peu de femmes (ripeuses, conductrices de bus, etc.). Ce nombre important d'hommes se trouvant dans la filière technique explique notamment le fait que nous trouvons plus d'hommes dans la catégorie C que de femmes. Non pas que la Communauté d'Agglomération soit réticente au recrutement de femmes dans ces corps de métier ; au contraire, à compétence et motivation égales, la CASC ne voit aucun inconvénient à recruter des femmes sur ces métiers réputés « masculins ». Sur cet aspect, nous constatons simplement que lors de recrutement dans ces catégories de métiers, peu de femmes postulent, les candidatures féminines sont rares, d'où cet écart. A l'inverse, la filière administrative compte plus de femmes que d'hommes pour les raisons inverses.

❖ **Emplois fonctionnels**

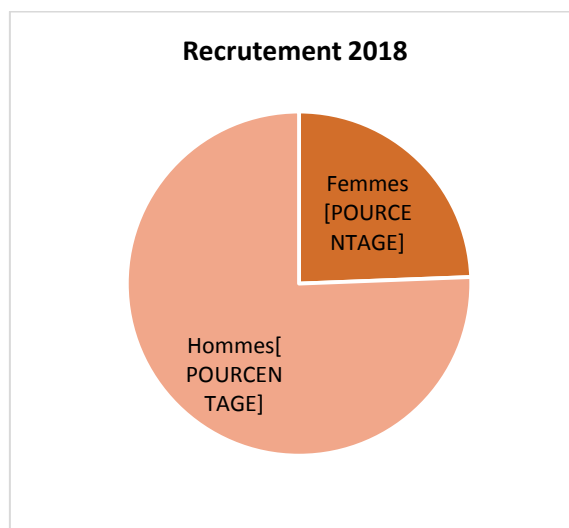
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	3	4



Sur les emplois fonctionnels ou les emplois de direction, on constate une représentation plus importante d'hommes que de femmes. Il est toutefois important de relever que parmi les quatre emplois fonctionnels, une femme soit représentée en tant que DGAS.

❖ **Recrutement**

	Femmes	Hommes	Total
Recrutements 2018	10	31	41

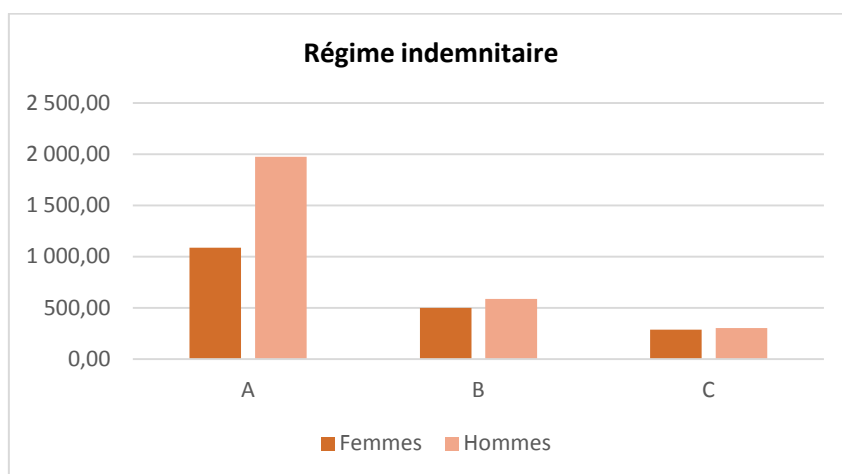


Comme dit précédemment, l'année 2018 a connu de nombreux recrutements notamment chez les hommes car il s'agissait principalement de postes à pouvoir dans la filière technique.

❖ Rémunération

Chaque agent-e de la Communauté d'Agglomération est rémunéré-e selon l'échelle de son grade. Pour comparer les salaires, il convient d'examiner la part variable de la rémunération qui est le régime indemnitaire (moyenne par catégorie et par sexe) :

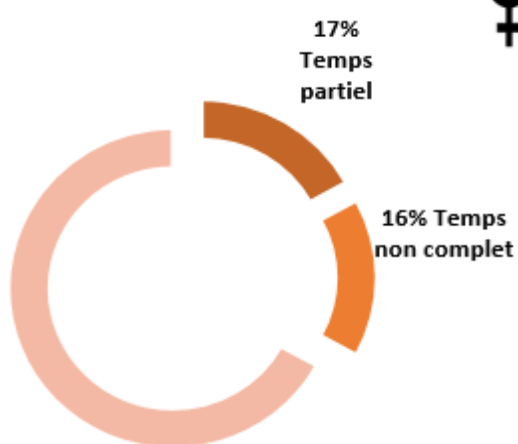
	A	B	C
Femmes	1 086,33	497,34	285,94
Hommes	1 974,88	584,8	300,93



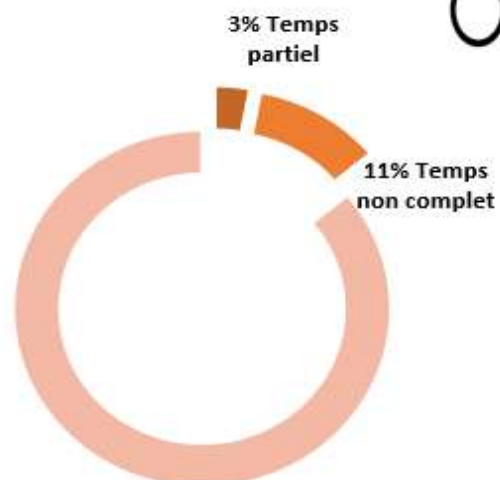
Pour la catégorie A, l'écart présenté dans le tableau et le graphique entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que l'on retrouve plus d'emplois fonctionnels parmi les hommes que de femmes dans la catégorie A (3 hommes contre 1 femme). Pour les catégories B et C les écarts ne sont pas excessivement importants et s'expliquent partiellement par l'ancienneté dans les fonctions. Au fur et à mesure des départs à la retraite et des recrutements, les écarts devraient s'estomper.

❖ Organisation du temps de travail

Temps partiel ou temps non complet

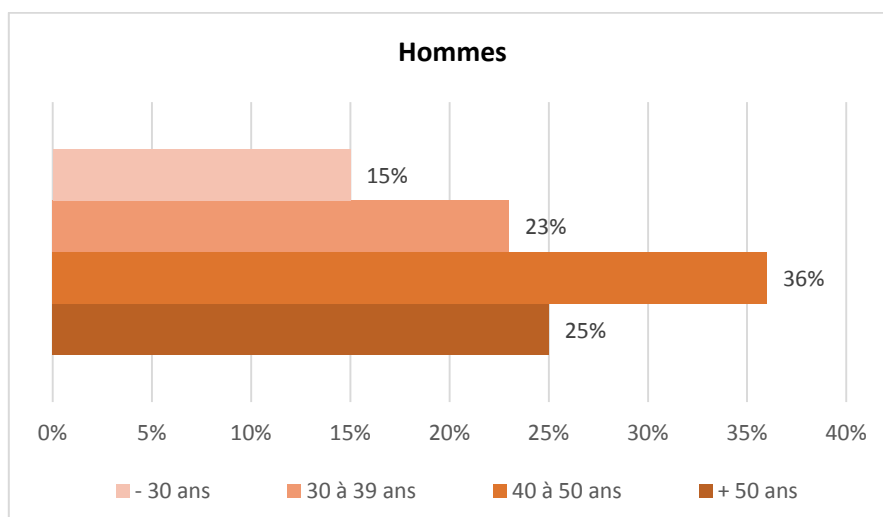
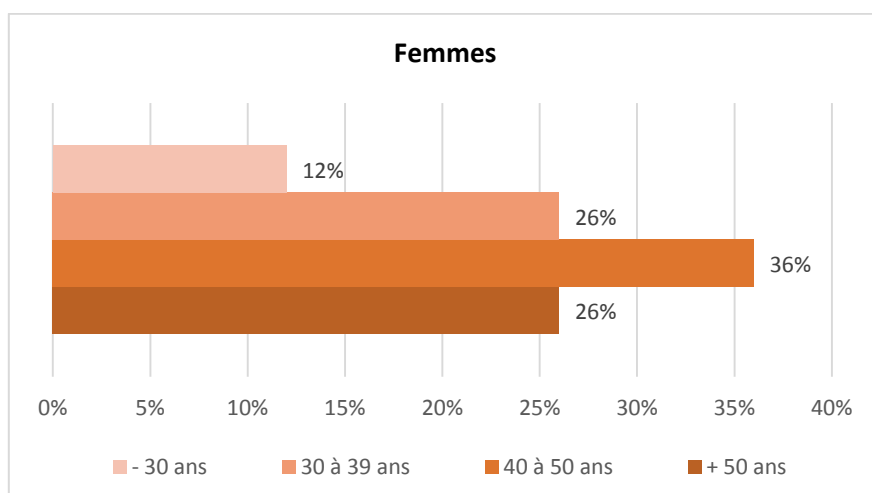


Temps partiel ou temps non complet



❖ Pyramide des âges

	Total	Femmes	%du total	Hommes	%
+ 50 ans	77	31	26%	46	25%
40 à 50 ans	108	42	36%	66	36%
30 à 39 ans	72	30	26%	42	23%
- 30 ans	41	14	12%	27	15%
Total	298	117	100%	181	100%



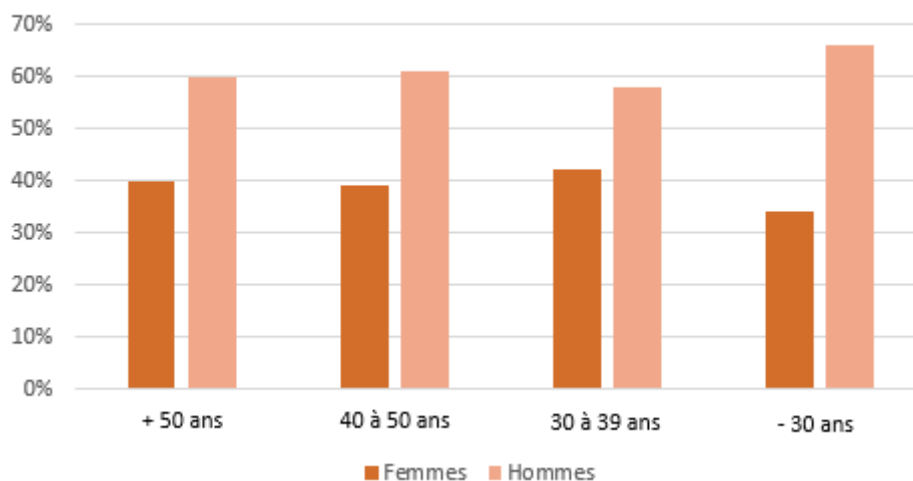
Au sein de la Communauté d'agglomération, la moyenne d'âge générale des femmes et hommes confondu-e-s est de 43 ans.

Concernant les femmes, la moyenne d'âge est de 43.2 ans. La moyenne d'âge des hommes est quant à elle de 42,8 ans. Une moyenne d'âge très proche pour les hommes et les femmes.

→ Proportion des femmes et des hommes par tranche d'âge

	Femmes	Hommes	Total tranche d'âge	% Femmes	% Hommes
+ 50 ans	31	46	77	40%	60%
40 à 50 ans	42	66	108	39%	61%
30 à 39 ans	30	42	72	42%	58%
- 30 ans	14	27	41	34%	66%
Total	117	181	298	39%	61%

Proportion par tranche d'âge



❖ **Avancement de grade**

- 2016

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	9	0	0%	7	2	29%
cat B	28	1	4%	26	2	8%
cat C	75	7	9%	114	22	19%
Ensemble	112	8	7%	147	26	18%

- 2017

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	9	1	11%	7	1	14%
cat B	28	3	11%	26	0	0%
cat C	75	16	21%	114	15	13%

Ensemble	112	20	18%	147	16	11%
----------	-----	----	-----	-----	----	-----

- 2018

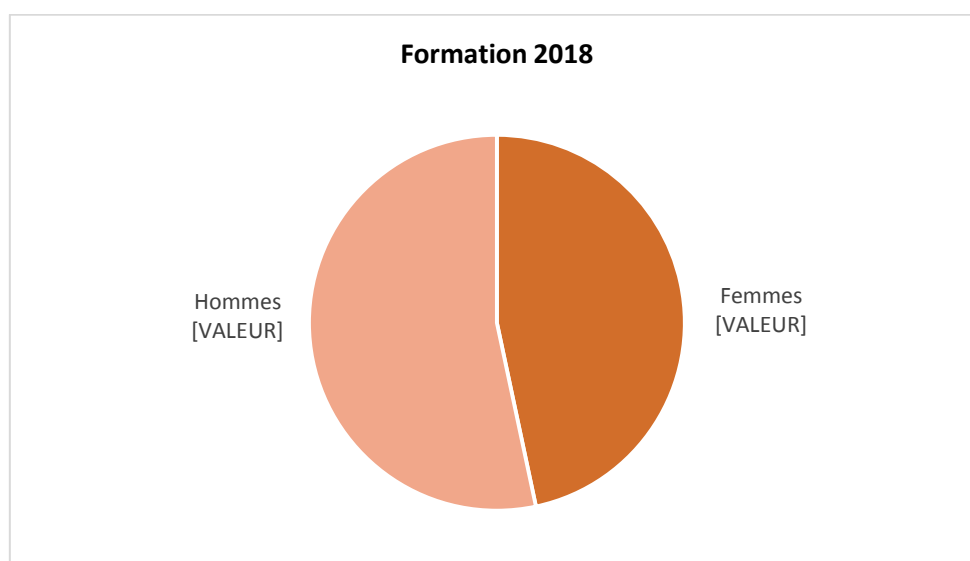
	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	9	0	0%	7	0	0%
cat B	34	1	3%	23	1	4%
cat C	71	9	13%	132	3	2%
Ensemble	114	10	9%	162	4	2%

On constate qu'entre l'année 2017 et 2018 la tendance globale reste inchangée. Le nombre de femmes ayant bénéficié d'avancement de grade est supérieur à celui des hommes notamment pour l'année 2018. L'écart le plus important concerne la catégorie C : 13% d'avancement de grade pour les femmes et 2% pour les hommes. Cependant, il est nécessaire de rappeler la forte hausse d'embauche d'hommes dans cette catégorie pour cette année. Sans compter que la tendance était inversée pour l'année 2016 : 19% d'avancement de grade pour les hommes et 9% pour les femmes.

Ce constat tend donc à démontrer que l'avancement n'est pas lié au sexe de l'agent-e, mais bien aux conditions administratives à remplir une année donnée et à l'opportunité.

❖ **Accès à la formation**

	Femmes	Hommes
Formations (en nombre de personne)	49	88
Formations (en % de l'effectif total)	42%	48%



Le léger écart s'explique notamment par un grand nombre de jours consacrés à des formations liées à des habilitations techniques et/ou à des formations liées à la sécurité,

formations davantage dispensées aux agent-e-s qui occupent des postes « techniques », donc, à ce jour, des métiers plutôt occupés par les hommes au sein de notre établissement.

B. Perspectives au sein de la Communauté d'Agglomération

Le présent état des lieux des effectifs de la Communauté d'Agglomération ne révèle pas de distorsion majeure entre les femmes et les hommes, que ce soit dans les conditions de travail ou en matière de progression de carrière au sein de l'établissement. Du point de vue des revenus, il n'existe pas de différence dans le traitement indiciaire en fonction du sexe de l'agent-e, mais un écart relatif au niveau du régime indemnitaire.

Le présent rapport souligne cependant des écarts dans la répartition des effectifs au niveau des filières, ayant pour cause de rares candidatures de femmes à des offres de postes dits « masculins » dans la filière technique ou sportive et inversement des candidatures rares d'hommes pour des postes dits « féminins » dans la filière administrative et culturelle.

Il est admis aujourd'hui que le travail sur l'égalité salariale, les avancements de carrière, le harcèlement ne suffit pas. Il est nécessaire de travailler en amont sur l'origine de ces éventuelles inégalités en combattant les **stéréotypes**. La CASC doit donc continuer à renforcer ses politiques de sensibilisation en matière de communication interne non stéréotypée. Pour ce faire, des actions politiques promouvant l'égalité femmes-hommes à destination des usager-ère-s sont déjà menées au sein de la Communauté d'Agglomération.

II. Les politiques (ou actions) menées en faveur de l'égalité femmes-hommes

A. Actions menées sur le territoire de la CASC

La Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences intervient en faveur de l'égalité femmes-hommes en fonction des compétences qui lui sont dévolues.

❖ *Petite enfance*

Dans une perspective de développement économique, la CASC, dès 2002, s'est engagée dans la construction de structures d'accueil de la petite enfance au sein des zones d'activité économique. Née de la volonté de répondre aux attentes des familles et de faciliter le retour à l'emploi des femmes et plus largement des jeunes travailleurs, cette ambition a donné lieu à l'ouverture en 2005 du multi-accueil « l'Atelier des Lutins » sur l'Europôle de Sarreguemines et à celle en 2011 du multi-accueil « la Bulle enchantée » sur la zone industrielle de Sarreguemines. Ces structures accueillent prioritairement les enfants dont les parents travaillent sur les zones d'activité ou dans une des communes membres du territoire, dont un des objectifs tend à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il est important de mentionner que ces structures d'accueil accordent une attention particulière aux familles monoparentales qui figurent au 5^{ème} rang des critères d'attribution des places, permettant ainsi aux femmes ou aux hommes élevant seul-e-s leur enfant de concilier emploi et mode de garde.

La Communauté d'Agglomération a également souhaité promouvoir l'emploi des assistants maternels, en intégrant à ses compétences en 2006 le Relais Parents Assistants Maternels de Sarreguemines, auquel s'est ajouté celui de Sarralbe au 1^{er} janvier 2017 en conséquence de la fusion des EPCI. Les Relais d'assistants maternels (RAM) permettent de soutenir un emploi essentiellement occupé par des femmes, de tout âge et résidant pour une grande part en

milieu rural. Ils ont pour rôle d'accompagner les assistants maternels dans leurs démarches et leur métier, et de rompre leur isolement, en leur proposant des conseils, un appui à la professionnalisation et un programme d'animations et de réunions thématiques.

L'action des RAM permet également de proposer une solution de garde individuelle qui peut être plus adaptée aux familles vivant dans une commune rurale et potentiellement éloignée des structures de garde collective, ou qui ont besoin d'un accueil en horaires atypiques pour répondre à des contraintes professionnelles fortes (par exemple, parents travaillant tous les deux le week-end ou en horaires postés).

L'alimentation d'un vivier d'assistants maternels sur un territoire vise ainsi à soutenir l'emploi aussi bien des femmes occupant un tel emploi que des mères souhaitant recourir à ce mode de garde.

❖ Les gens du voyage

Dans le cadre de sa compétence « Accueil des gens du voyage », la CASC, plus précisément, le délégataire chargé de la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage de 30 places de Sarreguemines met en place depuis l'ouverture de l'équipement en 2011 des actions médico-sociales consistant notamment à faire bénéficier les femmes enceintes d'un suivi médical régulier, à organiser des visites de puéricultrices de la Protection Maternelle et Infantile pour le suivi des nourrissons et à animer des ateliers pour les femmes et les adolescentes.

❖ Insertion professionnelle

Concernant l'insertion professionnelle, la CASC intervient par le biais de son chantier d'insertion dont les supports d'activités s'adressent pour le moment principalement aux hommes. Ces activités concernent les espaces verts (Elagage, débardage, tonte en terrain difficile avec des machines professionnelles lourdes), et le second œuvre bâtiment (peinture, plaquage, papier peint). Ces missions d'une difficulté particulière sont principalement adaptées à un physique masculin en bonne santé. Toutefois, les recrutements ne sont pas fermés aux femmes, si lors des entretiens de recrutement, une femme se montre compétente et motivée et n'a pas de problème physique, elle pourra intégrer les équipes.

Par ailleurs, en complément des deux supports, la CASC développe de manière plus récente un atelier palette. Cet atelier consiste à recycler des palettes pour en faire des objets d'ameublement. Ce support d'activité s'adresse plus facilement aux femmes et permettrait leur embauche, cependant il n'est pas encore suffisamment développé mais tend à l'être. A l'heure actuelle, le chantier d'insertion regroupe deux femmes. Une troisième femme débutera le 11 mars 2019.

❖ Associations

Depuis plusieurs années, la CASC accorde une subvention au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de Moselle Est pour le fonctionnement de l'antenne de Sarreguemines. Le CIDFF, dont le siège se situe à Forbach, œuvre en faveur de l'accès aux droits et de la promotion de pleine citoyenneté, à travers la mise à disposition du public d'un lieu neutre et gratuit d'accueil, d'écoute et de réponses personnalisées délivrées par des juristes. Trois services y sont proposés :

- Un service d'informations juridiques, essentiellement en matière de droit de la famille, droit du travail et législation sociale ;

- Un service d'aide aux victimes, dont la mission est de soutenir et guider les personnes victimes d'infractions pénales dans leurs démarches ;
- Un service emploi et formation des femmes.

Aussi, une informatrice juridique assure quotidiennement des permanences juridiques à la Mairie annexe de Welferding et deux fois par semaine au Tribunal de Grande Instance de Sarreguemines. Depuis 2014, deux permanences mensuelles ont été mises en place au Pôle Emploi de Sarreguemines afin d'aider les femmes dans leurs démarches de recherche d'emploi.

❖ Médiathèque

La Médiathèque communautaire met des ouvrages sur l'égalité femmes-hommes à disposition de ses usager-ère-s, aussi bien en secteur « Adultes » qu'en secteur « Jeunesse ». Il y a quelques années, la médiathèque a également organisé, sous l'inspiration de l'ouvrage traitant des identités féminine et masculine de Marie-Sabine Roger et Anne Sol, *A quoi tu joues ?*, une exposition visant la rupture de stéréotypes concernant les métiers encore bien ancrés aujourd'hui dans notre société en y présentant des livres dévoilant des femmes exerçant des métiers « d'homme », ou des filles jouant à des jeux dits de « garçon ».

La Médiathèque communautaire propose une sélection très importante d'ouvrages, de collection de documents, de films portant sur la thématique d'égalité des sexes : son aspect social, économique religieux et/ou politique en France et à l'étranger ainsi que ses corollaires comme les droits de la femme, les rapports hommes-femmes dans l'Histoire, l'identité sexuelle ou encore la discrimination.

De nombreuses animations abordent également le sujet de l'égalité femmes-hommes : thématiques de gouters philo, contes pour enfants, spectacles jeune public. De plus, la médiathèque propose actuellement une exposition dans le cadre du festival « migration » dont les récits des migrantes peuvent également s'inscrire dans une prise de conscience du rôle de la femme dans les sociétés étrangères.

❖ Services des transports urbains

Historiquement, et depuis le transfert de la compétence des transports urbains de la Ville de Sarreguemines à la Communauté d'Agglomération en 2002, la régie des transports urbains a été un service exclusivement masculin pour ce qui concerne les conducteurs.

Lors des recrutements réalisés par la Communauté d'Agglomération depuis 2002, des femmes ont été reçues à l'entretien d'embauche à plusieurs reprises.

Néanmoins, jusqu'en octobre 2014, aucune conductrice n'a été retenue par le jury de recrutement. Dans la majorité des cas, ce sont les candidates elles-mêmes qui ont considéré que les contraintes du poste proposé au sein de la régie ne leur convenaient pas : travail à temps plein, sur 6 jours jusqu'en septembre 2010 (5 jours depuis lors), services identiques en vacances scolaires qu'en période scolaire....

La première conductrice de la régie Cabus a été embauchée en octobre 2014. En juillet 2017 une seconde femme a rejoint l'équipe des conducteurs de la régie puis deux autres femmes durant l'année 2018.

Pour ce qui concerne les transporteurs exploitant des lignes suburbaines du réseau Cabus, la proportion de femmes est plus importante depuis de nombreuses années. En effet, les besoins des transporteurs (moyens humains nécessaires plus importants en période scolaire qu'en vacances scolaires) et le type de contrat adapté à ces besoins (contrat en période scolaire) correspondent mieux aux attentes des femmes.

❖ Projets et évènements

La Communauté d'Agglomération participe chaque année et ce depuis 2014, à l'événement « parcours de femmes ». Celui-ci est organisé par le lycée Henri Nominé à l'occasion de la journée des droits des femmes. Il s'agit de permettre aux élèves de rencontrer des femmes aux profils divers leur permettant ainsi de découvrir qu'un parcours professionnel peut ne pas être linéaire, que les filles peuvent tout aussi bien accéder à des métiers qui sortent des clichés habituels et que l'égalité des réussites est la même que pour les hommes.

Le projet FaHyence vise également à prendre en compte l'égalité des genres puisque le financeur demande au bénéficiaire de prendre toutes les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre de la mise en œuvre de l'action. Ainsi, depuis le début du projet, sur 3 agents dédiés au dossier FaHyence, il y a toujours eu au minimum 1 femme, voire 2 femmes.

❖ Communication interne

La CASC a récemment corrigé l'intitulé des métiers occupés par les femmes notamment à travers les supports de communication tels que les courriers et les organigrammes. Une mise à jour de l'ensemble des étiquettes de bureau des agents-e-s a également été validée par la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences et est actuellement en cours toujours dans l'optique de corriger les fonctions occupées par les femmes.

Toutefois, il est important de souligner que la Commission générale de terminologie et de néologie estime que les textes réglementaires doivent respecter strictement la règle de neutralité des fonctions. L'usage générique du masculin est une règle à laquelle la Commission déconseille vivement de déroger dans les décrets, les instructions, les arrêtés et les avis de concours. Il en va de même pour les grades de la fonction publique distincts de leur détenteur et définis dans un statut. S'agissant des appellations utilisées dans la vie courante (entretiens, correspondances, etc.) concernant les fonctions et les grades, rien ne s'oppose, à la demande expresse des individus, à ce qu'elles soient féminisées ou maintenues au masculin selon le cas. En effet, ces appellations n'ont aucune incidence sur le statut du sujet juridique et devraient permettre de concilier l'aspiration à la reconnaissance de la différence avec l'impersonnalité exigée par la neutralité.

Dans le cadre des annonces d'emplois, une féminisation des métiers et des fonctions a déjà partiellement été mise en place et devrait être renforcée au fil des années.

En effet, même si l'intention est bonne en précisant entre parenthèses qu'une offre d'emploi est ouverte aux candidatures masculines et féminines de la manière suivante : (H/F) ; il serait préférable de privilégier une annonce d'emploi mentionnant l'emploi au masculin et au féminin. Dans cette hypothèse, les femmes se sentiraient plus concernées par l'offre d'emploi, ce qui les encouragerait à postuler en particulier pour des métiers réputés masculins.

Par exemple :

A éviter : Gardien de déchèterie (H/F), ripeur (H/F), conducteur de bus (H/F)

A privilégier : un gardien ou une gardienne de déchèterie, un ripeur ou une ripeuse, un conducteur ou une conductrice de bus.

B. Orientations sur les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CASC

❖ Petite enfance/ Insertion professionnelle

S'agissant de la petite enfance, la Communauté d'Agglomération entend poursuivre ses efforts dans les structures d'accueil en s'investissant dans la création d'une crèche transfrontalière sur le territoire allemand, en partenariat avec la Ville de Sarrebruck et sous le pilotage de l'Eurodistrict SaarMoselle. L'étude a été entamée en 2018 en concertation avec les partenaires allemands.

Aussi, la Communauté d'Agglomération est actuellement en attente du renouvellement d'un agrément complémentaire de l'Etat pour l'année 2019 qui permettrait de développer davantage l'atelier Palette par le biais du chantier d'insertion. Un point de vente pourrait également être développé. Ces deux projets devraient notamment permettre l'embauche de plus de personnel féminin.

❖ Commande publique

Dans le cadre de la commande publique, l'ordonnance du 23 juillet 2015 en son article 45, prévoit que sont exclues de la procédure de passation des marchés publics, notamment les personnes qui ont été condamnées au titre de l'article L1146-1 du code du travail, ou de l'article L225-1 du code pénal condamnant toute discrimination fondée notamment sur le sexe. Cette même ordonnance exclut de la procédure de passation des marchés publics toute personne qui au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public, n'a pas mis en œuvre l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L2242-5 du code du travail.

Il peut être proposé au vu de ces obligations, de sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité femmes-hommes au même titre que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

❖ Service des transports urbains

S'agissant d'un service public de transport de voyageurs, et de par les règles qui s'appliquent au service public, l'égalité entre les femmes et les hommes est de fait respectée lors du fonctionnement quotidien des transports urbains.

De plus, les statistiques nationales relatives aux transports urbains attestent que les usagers sont majoritairement des femmes.

Compte tenu de l'actualité relative au harcèlement des femmes et les médias ayant mis en exergue la situation dans les transports publics où d'après un sondage une femme sur deux ne se sent pas en sécurité, la Communauté d'Agglomération continuera de sensibiliser les conducteurs de la régie Cabus et les autres transporteurs du réseau Cabus à cette problématique en leur demandant de faire preuve de vigilance et d'effectuer des signalements en cas de comportements inappropriés à l'égard des femmes.

❖ Médiathèque

La médiathèque communautaire souhaite poursuivre ses nombreuses actions de sensibilisation à travers notamment le volume de sa documentation traitant de l'égalité femmes-hommes mais également à travers ses nombreux projets et animations déjà mis en place à destination de l'ensemble de son public.

En effet, parmi ses 220 000 documents et 500 animations annuelles, la médiathèque communautaire continuera à présenter des éléments de réflexions, de prises de conscience, d'interrogations et d'échanges à même d'enrichir la culture personnelle de son vaste public et de forger sa citoyenneté notamment sur des thématiques égalitaires.

❖ Communication non stéréotypée

Toujours dans le cadre d'une communication interne qui vise à non stéréotyper les métiers et fonctions occupées par les agentes, la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences compte bien poursuivre ses actions, notamment à travers la féminisation des signatures en fin d'emails (par exemple « Madame la Directrice », « Madame la Maire », « Cheffe » etc).

Il est toujours en vigueur de féminiser les offres d'emplois dans le cadre des annonces (tel que nous l'avons vu à la page 14) notamment à travers la transmission d'un guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe. Ce document sera accessible à l'ensemble des agent-e-s sur le site intranet de la Communauté d'Agglomération.

Sources

- ❖ *Femmes et hommes, l'égalité en question* ; édition 2017 – INSEE
- ❖ *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ; édition 2016 - Ministère de l'Action et des Comptes Publics
- ❖ *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes* ; édition 2016, guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales - Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes
- ❖ *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* ; édition 2016 – Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
- ❖ *Congés familiaux et temps partiels dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite* ; édition 2017 – Ministère de de la Fonction publique
- ❖ www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr ; site internet du Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes
- ❖ www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes ; le portail de la Fonction publique
- ❖ <http://www.cdg29.bzh/fr/je-gere-les-rh/ma-boite-outils/elaborer-votre-rapport-sur-legalite-femmes-hommes> ; page internet du Centre de Gestion du Finistère – élaborer votre rapport sur l'égalité femmes-hommes.
- ❖ <https://infos.emploipublic.fr/article/egalite-hommes-femmes-quelles-mesures-d-ici-a-2019-eea-6479>

Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes

1907: La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909: Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.

1924: Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1928: Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.

1936: Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.

1938: Suppression de l'incapacité civile des femmes.

1944: Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

1946: Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1947: Première femme nommée ministre (santé publique et population).

1965: Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.

1967: Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970: Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972: Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1973: La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.

1975: Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.

1979: Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.

1981: Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

1982 : IVG remboursé par la sécurité sociale.

1983: Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

1985: Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1987: Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

1990: Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG. La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992: Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1993: La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.

1995: Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999: Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000: Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux. Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.

2001: Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise. Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines. Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.

2002: Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

2004: Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006: Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

2007: Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008: Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ». Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2008: Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

2008: Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1^{er} de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010: Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011: La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012: Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013: Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans. La loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2014: Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2018 : Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. 5 axes d'accord ont été signés et devraient être mis en œuvre dès 2019 :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « 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.

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

Il prévoit notamment 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'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un 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.

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

Il prévoit le 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

Il prévoit notamment 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 ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

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

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

L'accord prévoit la tenue d'un comité de suivi composé des signataires. Sa première réunion se tient le 29 janvier 2019, sous la présidence du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

2019 : Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.