

CULTIVER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES



02

REPORTAGE

UNE TRANSFORMATION SOCIALE
DURABLE EN FAVEUR D'UNE PLUS
GRANDE ÉGALITÉ

03

REGARDS CROISÉS

- L'OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS
- LE CABINET PERFEQUAL

04

TÉMOIGNAGES

- HERVE CHABALLIER,
DGS A LA MAIRIE DE CHINON (37)
- COLETTE MARTIN-CHABBERT,
ADJOINTE AU MAIRE
DE ST JEAN-DE-BRAYE (45)

Titre du projet :

*Femmes et hommes égaux
dans la ville*

Thème :

égalité femmes-hommes

Porteur :

Villes au Carré

Public cible :

*élu-e-s et agent-e-s des collectivités
locales et intercommunalités de la
région Centre*

Budget :

96 000 euros

Contact projet :

Cécile DUBLANCHE

Courriel :

cecile.dublanche@villesaucarre.org

Tél : 02 47 61 11 85

Ce fut « *un moment trop rare de réflexion collective* » commente Hervé Chaballier, Directeur général des services de la ville de Chinon (Indre-et-Loire), « *l'occasion d'identifier des pistes pour agir* » complète Colette Martin-Chabbert, adjointe au maire de Saint-Jean-de-Braye (Loiret).

Tous deux étaient engagés dans l'opération « *Femmes et hommes égaux dans la ville* ». Ce projet régional avait pour ambition de « *promouvoir la culture de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en région Centre* » comme l'explique Cécile Dublanche, directrice de l'association Villes au Carré, porteuse du projet. Au total, une centaine « *d'élu-e-s et agent-e-s* » issus de cinq collectivités locales et intercommunalités de la région Centre se sont engagés dans cette expérimentation de 18 mois.

Cette expérimentation comportait une première phase de sensibilisation à travers la présentation de « *diagnostics territoriaux synthétiques des inégalités hommes-femmes* » dans le domaine de l'emploi. « *L'approche territoriale est essentielle*, précise Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités et chargé d'études au Compas*. *Plus on prendra en compte ce qui se passe réellement, mieux on adaptera les politiques publiques.* »

Cette première étape a été suivie de formations permettant d'accompagner les collectivités souhaitant promouvoir l'égalité en interne – dans leur gestion des ressources humaines – et en externe à travers les politiques publiques. ■

* Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale.



UNE TRANSFORMATION SOCIALE DURABLE EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ

Porté par l'association Villes au Carré, le projet « Femmes et hommes égaux dans la vi(II)es » a pour ambition de promouvoir la culture de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en région Centre. Les cinq collectivités engagées dans cette expérimentation de 18 mois ont bénéficié de diagnostics territoriaux et de formations.*



Cécile Dublanche,
directrice de Villes au Carré.

« La dimension de l'égalité femmes-hommes n'est pas un sujet pris en compte au sein des collectivités territoriales » regrette Cécile Dublanche, directrice de Villes au Carré. C'est en partant de ce constat que l'association a conçu et mené le projet « Femmes et hommes égaux dans la vi(II)es ».

Objectif : sensibiliser des collectivités afin qu'elles intègrent cette question dans leur fonctionnement mais aussi dans leurs politiques. « Comprendre les inégalités qui se jouent en interne est une porte d'entrée pour travailler l'égalité en externe dans les politiques publiques... et vice-versa » estime Claudy Vouhé, chargée de projet pour l'association L'Être Égale.

Cinq collectivités se sont portées volontaires pour participer à cette expérimentation : Blois, Fleury-les-Aubrais, Saint-Jean-de-Braye, la Communauté de communes de Chinon, le Conseil général du Cher. Programmé de juillet 2012 à décembre 2013, le projet s'est d'abord traduit par la réalisation de « diagnostics locaux » dans ces cinq collectivités pilotes. Réalisées par Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités (lire page 3), ces études se sont concentrées sur la question de l'emploi : « La situation comparée des hommes et des femmes vis-à-vis de l'emploi détermine de façon centrale la place des femmes dans la société » justifie Louis Maurin.

Les femmes bénéficient globalement moins des budgets publics

Cette première phase a été complétée par des formations. Dispensées par Isabelle Gueguen du cabinet Perfégal (lire page 3), elles mêlaient élus et cadres. Elles ont permis aux participants de prendre conscience de la responsabilité des collectivités et des politiques publiques dans la persistance des inégalités. « On s'aperçoit que les femmes bénéficient globalement moins des budgets publics, relève Cécile Dublanche. C'est très clair en matière d'équipements sportifs où le gros des investissements va à des infrastructures – comme les stades de foot – qui sont majoritairement utilisées par des hommes. »

Pour beaucoup, le projet s'est traduit par des engagements et des actes (lire page 4). À Blois par exemple, un double binôme élu-agent a été mis en place afin d'élaborer un plan d'actions et travailler la question du genre

avec les villes jumelées ; le Conseil général du Cher a quant à lui signé depuis la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes... « Le projet a apporté des questions et des réponses, considère Claudy Vouhé. On a vu les regards changer, des intentions se dessiner, des langues se délier aussi. » « Femmes et hommes égaux dans la vi(II)es » a par ailleurs été salué par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le projet a donné lieu à la rédaction de fiches pratiques, notes de lecture, webographies, foire aux questions... Une véritable boîte à outil - accessible en ligne - destinée aux collectivités souhaitant œuvrer pour l'égalité femme-homme : sites.google.com/site/femmesvilles

Créée en 2007, l'association Villes au Carré est un centre de ressources sur les politiques urbaines engagé sur les questions d'inégalités sociales et territoriales en régions Centre et Poitou-Charentes.

La question du genre en chiffres

- Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de **84 %**, 95 % pour les hommes,
- **29,9 %** des femmes et **6,0 %** des hommes sont à temps partiel,
- Le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de **14,6 %** dans la fonction publique d'État ; de **9,3 %** dans la fonction publique territoriale ; et de **21,2 %** dans le secteur hospitalier public.

Source : haut-conseil-egalite.gouv.fr, données 2009

« L'APPROCHE TERRITORIALE DES INÉGALITÉS EST INDISPENSABLE »



« L'idée était de faire un état des lieux, de poser des bases factuelles » explique Louis Maurin. Fondateur et directeur de l'Observatoire des inégalités et consultant au Compas, il a réalisé les diagnostics territoriaux des inégalités femmes-hommes pour les 5 collectivités engagées à la demande de Villes au Carré. « Cette question des inégalités hommes-femmes est souvent abordée à l'échelle nationale mais beaucoup plus rarement au niveau local. L'approche territoriale est pourtant

essentielle : plus on prendra en compte ce qui se passe réellement, mieux on adaptera les politiques publiques. » Dans le Cher, cette étude a ainsi permis de mettre en exergue un indice estimé de chômage des femmes « le plus élevé parmi les départements de la région » ; à Chinon, elle a souligné une part des femmes cadres « plus faible que dans les territoires de comparaison ». Car ces diagnostics se sont largement concentrés sur les questions d'emploi et de revenus. « Une part

importante de l'émancipation féminine repose sur l'autonomie acquise avec l'élévation du taux d'activité » note Louis Maurin.

L'Observatoire des inégalités a été créé à Tours en 2003. Il s'attache depuis à dresser un état des lieux des inégalités et à les analyser afin « de contribuer à éclairer ou à critiquer les choix publics ».

* Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale (www.lecompas.fr)

LE CABINET PERFÉGAL

« SANS LE SAVOIR, LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RENFORCER LES INÉGALITÉS »



Consultante, Isabelle Guéguen est spécialisée dans les questions d'égalité professionnelle.

Isabelle Gueguen, consultante et fondatrice du cabinet Perfégal, a dispensé les formations d'initiation et de perfectionnement à l'égalité femmes-hommes dans le cadre du projet « Femmes et hommes égaux dans la ville ».

Quel était l'objectif de la formation proposée aux collectivités participantes ?

L'idée était tout d'abord de mettre l'ensemble des participants au même niveau de connaissance, d'expliquer comment naissent et se perpétuent les inégalités. Les collectivités sont en effet concernées en tant qu'employeurs mais aussi en tant que producteurs de politiques publiques. Je m'appuie pour ce faire sur des éléments chiffrés comme les aides à la création d'entreprise. On s'aperçoit que ces aides vont le plus souvent vers le bâtiment ou l'industrie.

Or il s'agit de secteurs où les hommes sont majoritaires. Les secteurs du commerce, des services à la personne ou du médico-social généralement choisis par les femmes sont plus rarement subventionnés. C'est la démonstration que les collectivités peuvent accompagner et même renforcer les inégalités par des choix indirectement discriminants.

Quels sont les leviers d'action ?

Avant d'élaborer un plan d'actions, il faut obligatoirement réaliser un diagnostic local. Je m'appuie alors sur la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* pour présenter différentes pistes. En interne, on peut par exemple mettre en place des indicateurs de suivi de l'accès des femmes et des hommes à la formation. Il faut veiller à la communication sur les métiers de la collectivité et ne pas utiliser

systématiquement des images de femmes pour parler d'aide à domicile ou des images d'hommes quand on communique sur l'entretien d'espaces verts. En externe, je suggère de travailler sur l'intégration de l'égalité dans les politiques sportives. On s'aperçoit que les sports les plus masculinisés sont ceux dans lesquels on investit le plus. Une étude réalisée dans une commune de l'Essonne montrait ainsi que le football générerait 77 € de dépenses publiques par adhérent et par an contre 54 € pour la gymnastique.

Perfégal est un cabinet coopératif (SCOP) de consultants spécialistes de l'égalité professionnelle, de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, et de la lutte contre les discriminations.

* La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est portée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE).

« S'ENRICHIR DE L'EXPÉRIENCE D'AUTRES COLLECTIVITÉS »

Directeur général des services de Chinon (Indre-et-Loire), Hervé Chaballier est désormais déterminé à œuvrer pour l'égalité femmes-hommes au sein des services de la Ville mais aussi de la Communauté de communes Chinon Vienne et Loire dont il est directeur général adjoint.



Une formation dispensée par Isabelle Gueguen à Chinon le 30 mai 2013.

C'est peu dire qu'Hervé Chaballier a apprécié sa participation à l'expérimentation « Femmes et hommes égaux dans la ville » : « Ça a été un temps très fort, un moment trop rare de réflexion collective » affirme le directeur général des services de la Ville de Chinon. Sa commune a été l'une des premières à s'engager dans le projet proposé par Villes au Carré. « C'était l'occasion d'élargir nos horizons, de s'enrichir de l'expérience d'autres collectivités » et de réfléchir sur une

problématique rarement prise en compte. « On se préoccupe des questions d'âge, d'accessibilité, de revenus... mais nos projets intègrent très peu la dimension de l'égalité des femmes et des hommes. » Et de faire le constat que les services de la collectivité « sont majoritairement composés de femmes » mais que ces dernières « occupent surtout des emplois d'exécution » alors que les postes de direction « sont le plus souvent confiés à des hommes ». Les formations proposées

par Isabelle Gueguen (lire page précédente) ont alors permis « d'envisager des pistes pour atteindre ce niveau d'égalité qu'on est en droit d'attendre de la fonction publique territoriale ». Parmi ces pistes : la constitution de jurys « sinon paritaires, du moins mixtes » pour les recrutements, la réduction des écarts de régime indemnitaire, l'aménagement du temps de travail pour éviter les horaires discriminants, la féminisation des filières les plus masculines et inversement... ■

« NOUS DISPOSONS DE LEVIERS IMPORTANTS POUR AGIR »

Adjointe au maire de Saint-Jean-de-Braye, Colette Martin-Chabbert est en charge du personnel, de la communication, des relations internationales, des affaires et moyens généraux et de la promotion de l'égalité.



L'égalité femme-homme ? « Un sujet pas forcément bien perçu, regrette Colette Martin-Chabbert. Beaucoup de personnes l'assimilent au féminisme dans son aspect le plus caricatural. Il faut briser les idées reçues. » Et c'est l'une des raisons pour lesquelles l'adjointe au maire de Saint-Jean-de-Braye a souhaité engager « l'équipe de direction et quelques élus » dans le projet porté par Villes au Carré. « L'idée était de sensibiliser par le haut. » Sensibiliser et s'interroger, par exemple,

sur le fait que les accueils de loisirs municipaux et associatifs sont, à partir de 12 ans, majoritairement fréquentés par des garçons. « Ça ouvre les yeux sur les activités que l'on y propose. » L'élue souhaite désormais travailler sur un plan d'actions qui concernera « les ressources humaines mais aussi les politiques publiques. Nous avons là un levier important pour agir et promouvoir l'égalité, et cela commence dès la petite

enfance. » En projet notamment : une formation pour les animateurs « afin qu'ils interviennent auprès des enfants hors temps scolaire sur la lutte contre les stéréotypes ». L'adjointe au maire envisage par ailleurs une aide spécifique pour les femmes demandeurs d'emploi au sein de l'Arche Abraysienne, un service municipal de l'emploi : « Je voudrais voir conduire des ateliers d'accompagnement pour la reprise d'activité après un congé parental. » ■

En savoir plus sur le FSE en région Centre :

<http://www.europe-centre.eu> - DIRECCTE Centre : 02 38 77 68 57