

DEPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE

# Rapport annuel

---

Sur la situation des femmes et des  
hommes en Ille-et-Vilaine

**Décembre 2021**

## Introduction

L'année 2021 aura été marquée par la réalisation du bilan du plan d'action 2017-2021 qui a représenté un travail important de collectes de données. Ce bilan a été mené autour de 3 questions principales :

- Comment se situent les agent·es du Département par rapport à la thématique de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ?
- Sur l'exemple des collèges et du sport dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu de ces politiques ?
- En quoi le Département a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?

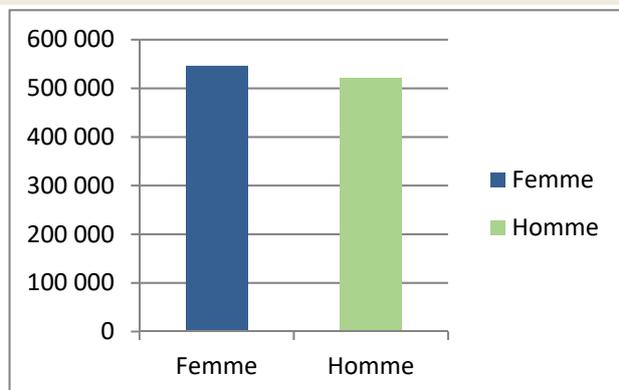
La synthèse de ce travail est jointe en annexe et constituera une base importante et utile pour l'élaboration du nouveau plan d'action 2023-2027 qui sera lancée en 2022.

La rédaction du rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes est une obligation issue de la loi du 4 août 2014. Le contenu de ce rapport est différent d'une année sur l'autre : la première partie est consacrée aux chiffres clefs du bilan social les années où celui-ci est publié (une année sur deux) et à un diagnostic sur la situation des breilliennes et des breilliennes l'année suivante. C'est ce dernier qui nous intéressera cette année.

## I. La situation des femmes et des hommes en Ille-et-Vilaine

### Les femmes majoritaires en nombre

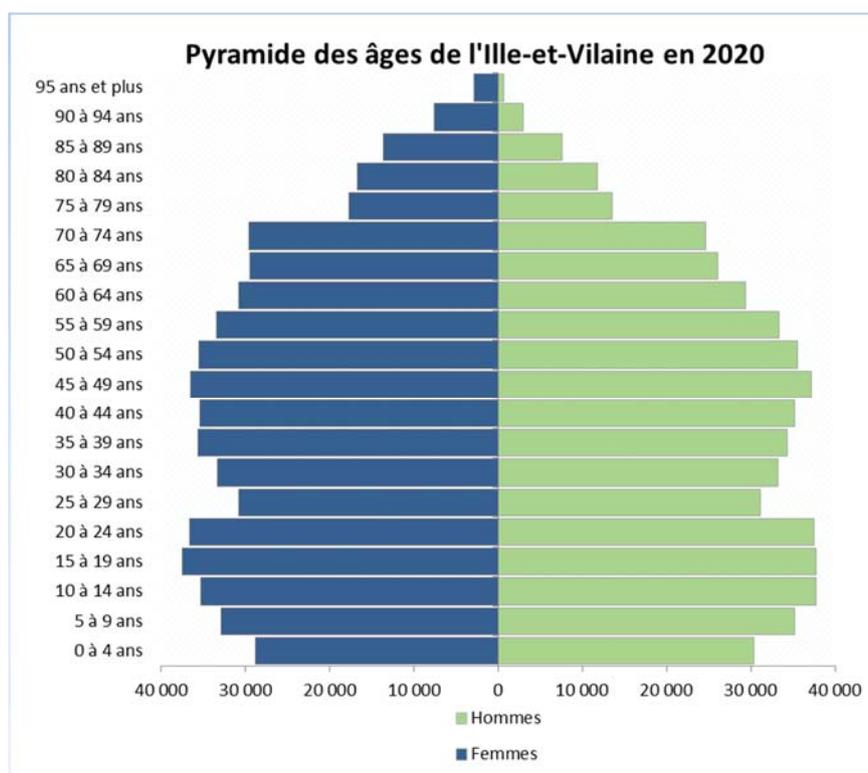
#### Population en Ille-et-Vilaine en 2018



Source : INSEE RP 2018

Le nombre de femmes est supérieur de 2 points par rapport aux hommes en 2018 en Ille-et-Vilaine. Selon l'INSEE en France, à la naissance, 105 garçons voient le jour pour 100 filles. Compte tenu d'une mortalité plus précoce des hommes, le rapport commence à s'inverser vers 25 ans. Les femmes se trouvent ainsi majoritaires dans l'ensemble de la population à hauteur

de 95 hommes pour 100 femmes. Aux âges avancés, les femmes, nettement plus nombreuses que les hommes sont aussi davantage centenaires. La présence des femmes est plus marquée dans les milieux très urbanisés et celle des hommes dans les territoires ruraux.



Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés en mars 2021)

## Inégalité face à l'espérance de vie

### Espérance de vie en Ille-et-Vilaine en 2020

	Espérance de vie à la naissance*			Espérance de vie à 40 ans*			Espérance de vie à 60 ans*		
	Hommes	Femmes	Ecart femmes/hommes	Hommes	Femmes	Ecart femmes/hommes	Hommes	Femmes	Ecart femmes/hommes
<b>Ille-et-Vilaine</b>	80,4	86,2	5,8 ans	41,8	46,8	5 ans	24	28,2	5,8 ans
<i>France</i>	<b>79,1</b>	<b>85,1</b>	<b>6 ans</b>	<b>40,4</b>	<b>45,9</b>	<b>5,5 ans</b>	<b>22,7</b>	<b>27,3</b>	<b>5,8 ans</b>

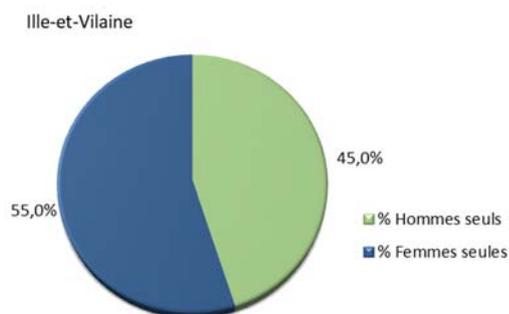
\* en années

Source : Insee, état civil (données domiciliées), estimations de population.

À la naissance, l'écart d'espérance de vie entre femmes et hommes en Ille-et-Vilaine est de 5,8 ans, contre 6 au niveau national.

## Inégalité face à la solitude

	Total individus seuls	% Hommes seuls	% Femmes seules	Indice d'égalité H/F
<b>Ille-et-Vilaine</b>	180 577	45,0%	55,0%	1,2 fois plus de femmes
<i>France</i>	10 926 131	43,4%	56,6%	1,3 fois plus de femmes



### Répartition par sexe des personnes seules

La solitude touche un peu moins les femmes breilliennes comparativement au niveau national (55 % contre 56,6 %). Pour autant, elles demeurent bien plus impactées que les hommes. Une des explications réside dans le fait que, selon l'Insee, les femmes se remettent en moyenne en couple plus lentement que les hommes après une rupture, surtout quand elles ont des enfants.

Lorsque la séparation intervient entre 25 et 34 ans, les comportements des femmes et des hommes sans enfant sont très similaires. Mais reformer un couple prend plus de temps pour les parents, en particulier pour les mères : trois ans après, 29 % d'entre elles ont reformé un couple contre 43 % des pères. En cas de séparation entre 35 et 49 ans, ces écarts selon le sexe s'observent indépendamment du fait d'avoir eu un enfant d'une union précédente : 52 % des hommes sans enfant sont à nouveau en couple au bout de six ans (50 % pour les pères), contre 36 % des femmes (30 % pour les mères).

	Adultes d'une famille monoparentale	% Hommes	% Femmes	Indice d'égalité H/F
<b>Ille-et-Vilaine</b>	36 805	20,8%	79,2%	3,8 fois plus de femmes
<i>France</i>	3 031 824	18,3%	81,7%	4,5 fois plus de femmes

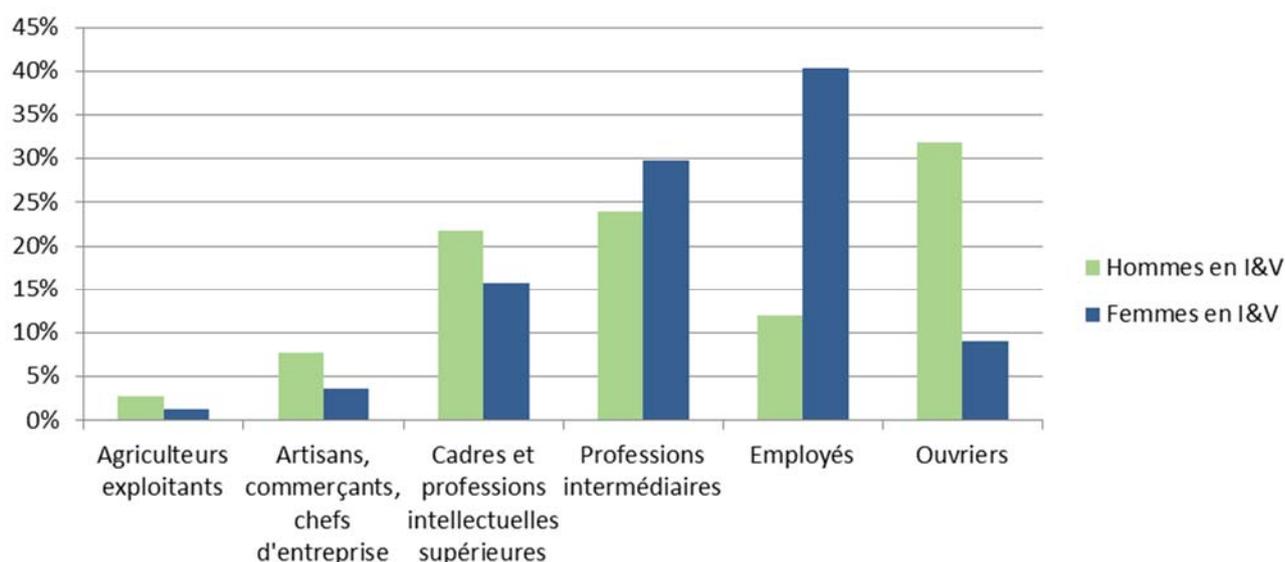
Source INSEE

## Emploi et Précarité en 2018

### 1-L'emploi

	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Hommes en I&V	3%	8%	22%	24%	12%	32%	100%
Femmes en I&V	1%	4%	16%	30%	40%	9%	100%
<b>Indice d'égalité</b>	2,2 fois plus d'hommes	2,3 fois plus d'hommes	1,5 fois plus d'hommes	1,2 fois plus de femmes	3,2 fois plus de femmes	3,7 fois plus d'hommes	

Source : INSEE RP 2018



#### De plus en plus de femmes cadres :

En France, ingénieures, médecins, responsables des ressources humaines, professeures de lycée, pharmaciennes, avocates, journalistes, artistes, etc. : en 2019, 19 % des femmes en emploi sont cadres ou professions intellectuelles supérieures. En près de quarante ans, leur part dans l'emploi total a plus que doublé (8 % en 1982). Les hommes sont toujours majoritaires au sein des cadres et professions intellectuelles supérieures, mais la présence des femmes a doublé depuis 1982, passant de 21 % à 42 %. Les cadres sont plus âgées et surtout plus diplômées que l'ensemble des personnes en emploi. Ils sont plus fréquemment en emploi à durée indéterminée ou à leur compte, et moins souvent à temps partiel ou en situation de sous-emploi. Ils travaillent plus fréquemment aussi à leur domicile (Source INSEE).

En Ille-et-Vilaine, Les femmes demeurent nettement identifiées dans le secteur tertiaire (administration, santé, social et enseignement), moins sur les secteurs de l'artisanat, les postes de chefs d'entreprises, les professions cadres et professions intellectuelles supérieures.

## 2-La précarité

	% Hommes en I&V	% femmes en I&V	Indice I&V
<b>Temps complet salarié</b>	49%	51%	Un peu plus de femmes
<b>Temps complet non-salarié</b>	66%	34%	1,9 x plus d'hommes
<b>Temps partiel salarié</b>	23%	77%	3,4 x plus de femmes
<b>Temps partiel non-salarié</b>	43%	57%	1,3 x plus de femmes

Source : insee

### La précarité de l'emploi touche davantage les femmes :

Le travail à temps partiel dans l'emploi salarié est plus conséquent chez les femmes (rapport de 1 à 4). La raison est à chercher en partie aux emplois liés aux secteurs des services (restauration, services à la personne, secteur de la propreté...) pour lesquels ce type de contrat est largement usité. Entrent en cause également des besoins d'organisation familiale.

L'écart se contracte nettement pour l'emploi à temps partiel non-salarié.

## Des écarts de salaires persistants

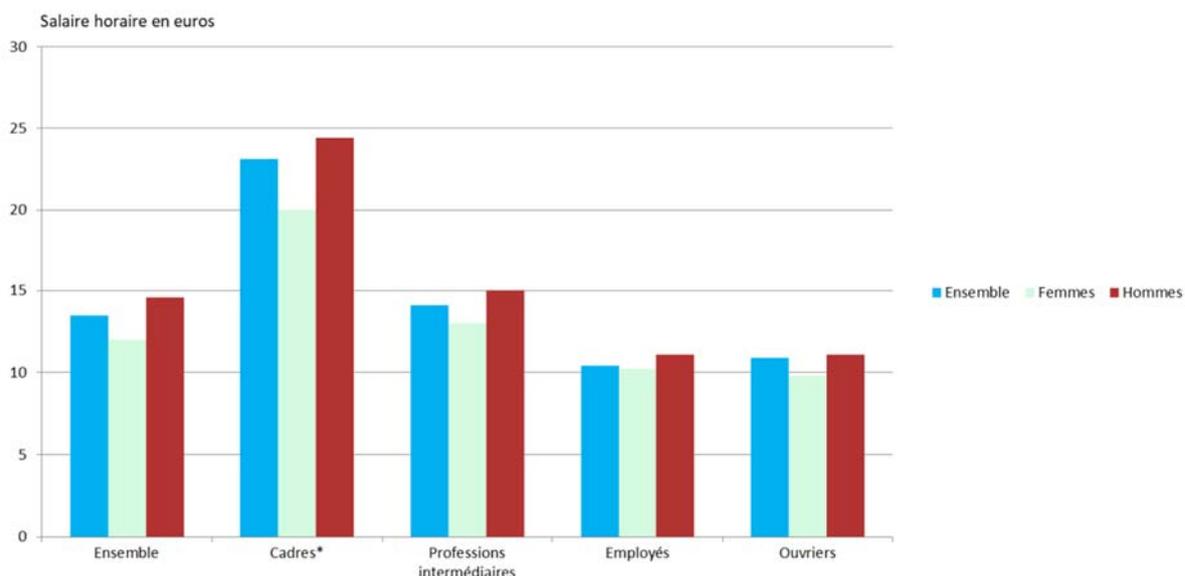
### Écart de salaire net horaire moyen total des femmes comparé aux hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019

Catégorie	Écart (en %)
Ensemble	-16,2
Cadres*	-17,5
Professions intermédiaires	-10,2
Employés	-4,9
Ouvriers	-10,5

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

En Ille-et-Vilaine, le salaire des femmes est inférieur de 16,2% à celui des hommes, à temps de travail égal. Au niveau national, cet écart s'élève à 16,8%.

## Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019



## Chômage : des disparités demeurent selon les classes d'âge

Répartition par sexe et par tranche d'âge des personnes au chômage en 2018, en Ile-et-Vilaine (chômeurs au sens du recensement de la population)

Age	Chômeurs Ensemble	% Hommes	% Femmes
15 à 19 ans	3 110	53,3%	46,7%
20 à 24 ans	8 847	52,7%	47,3%
25 à 39 ans	21 517	46,0%	54,0%
40 à 54 ans	13 807	48,1%	51,9%
55 à 64 ans	5 348	47,4%	52,6%
65 ans ou plus	257	45,5%	54,5%
<b>Ensemble</b>	<b>52 886</b>	<b>48,2%</b>	<b>51,8%</b>

Source : Insee recensement 2018

Selon l'Insee, en début de vie active, les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes. En début de vie active, la situation des femmes est plus favorable que celle des hommes : en 2018, 15 % des femmes actives débutant sur le marché du travail sont au chômage, soit 4 points de moins que les jeunes hommes. L'écart face au risque de chômage en début de vie active s'explique avant tout par le fait que plus diplômées, les jeunes femmes sont globalement moins exposées au risque de chômage.

## II. L'égalité au Département d'Ille-et-Vilaine

### Les actions menées par le Département au niveau de ses services

#### *La lutte contre les violences sexistes et sexuelles*

La cellule d'écoute mise en place par la collectivité fin 2018 est opérationnelle. En 2020, 2 situations de propos sexistes ou sexuels ont été enregistrées :

- 1 cas de propos sexistes : N+1 masculin, envers des agentes administratives
- 1 cas de propos sexuels : N+1 féminin ayant des propos extrêmement « crus »

Globalement, les violences sexuelles ou sexistes au travail représentent 3% de l'ensemble des dossiers actifs du service social, soit 11 dossiers actifs. Cependant, on note comme, en 2020, une forte représentation des situations de violences intrafamiliales :

- Plusieurs cas de violences sexuelles mais relevant toutes de la sphère privée des agentes : 5 femmes ont témoigné avoir été victimes de violences sexuelles dans leur histoire.
- 15% des nouveaux dossiers traités en 2020 (soit 11 dossiers) par le service social du personnel ont concerné des violences conjugales et/ou intrafamiliales.
- 1 appel auprès de la cellule d'écoute a fait l'objet d'une alerte.
- 27% de l'ensemble des dossiers du service social (soit 98 situations) évoquent des violences conjugales et/ou intrafamiliales

## Formations des agent.es

En 2021, la collectivité a reconduit les formations sur les violences sexistes et sexuelles au travail, sur les discriminations et sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles ont été inscrites au catalogue de formation mis à disposition des agent.es. On note ainsi une augmentation du nombre d'agent.es qui souhaitent se former sur ce thème comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Intitulé	Organisme	Nombre de personnes inscrites
Violences sexistes et sexuelles au travail	CNFPT	4
Violences conjugales et intrafamiliales niveau 1	CIDFF	90
Violences conjugales et intra familiales Niveau 2 Experts	SBPCPV	13
Prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (COLLEGES)	CNFPT	24

## Sensibilisations



En fin d'année 2020, la collectivité a acquis l'exposition « Déconstruire les idées-reçues sur les violences faites aux femmes » de l'association nationale « Elu-es contre les violences faites aux femmes ». Cette dernière a été installée tout au long du mois de septembre au sein des locaux de l'agence de Fougères. Elle a vocation à circuler au sein des bâtiments de la collectivité ou à être prêtée.

Par ailleurs, la mission a poursuivi les sessions de sensibilisations (entre 1h et 3h) à l'attention du personnel départemental. 8 directions en ont bénéficié cette année.

## Réseau des référent.es

Le réseau des référentes et référents s'étoffe avec de nouvelles et nouveaux participant.es. On dénombre ainsi fin 2021 29 membres. Le réseau s'est réuni 4 fois en 2021. Il poursuit ses

actions de sensibilisation et sa participation à différents groupes de travail comme celui dédié à l'élaboration d'un livret sur les règles pour les élèves de collège.

Pour rappel, les référent·es bénéficient d'un parcours de formation de trois jours : deux journées la première année et une journée de retour d'expérience un an après. Cette formation leur permet d'acquérir des connaissances de base sur les notions de genre, d'égalité, de mixité ou encore de discrimination. Elle leur permet également d'être en capacité d'animer des temps de sensibilisation auprès de leurs services.

## L'égalité dans les politiques publiques départementales

### La protection de l'enfance

#### *Répartition des informations préoccupantes (IP) par genre*

En Ille-et-Vilaine, sur les 2171 informations préoccupantes reçues en 2020 au Département, la représentation de filles est légèrement inférieure à celle des garçons : on compte 47% de filles et 53% de garçons.

#### *Répartition des informations préoccupantes (IP) par tranches âge et par genre*

En %	F	M
0 - 2 ans	47%	53%
3 - 6 ans	45%	55%
7 - 10 ans	47%	53%
11 - 14 ans	46%	54%
15 - 17 ans	53%	47%

Source : Logiciel Iodas - source service observatoire systèmes d'information

La répartition entre enfants de sexe féminin et masculin concerné·es par une IP est relativement similaire quand on regarde ces mêmes IP par tranches d'âge, si ce n'est pour les 15-17 ans où les filles (53%) sont plus nombreuses que les garçons (47 %).

#### *Répartition des informations préoccupantes (IP) par indicateurs de danger ou de risque de danger et par genre*

Pour chaque information préoccupante reçue, au moment de son enregistrement dans le logiciel de la collectivité Iodas, le centre départemental d'action sociale, gestionnaire de l'IP,

identifie l'indicateur principal de danger ou de risque de danger pour le ou les mineur·es concerné·es.

Nous avons au total 21 indicateurs de danger ou de risque de danger pour les IP (carences éducatives, violences sur l'enfant, désaccord parental, manque de soins, difficulté psychologiques des parents, scolarité irrégulière, ...).

Si, sur la totalité des IP reçues au Département en 2020, la représentation des filles est de 47% et celle des garçons de 53%, nous constatons certaines variations quand nous regardons la répartition entre filles et garçons par indicateur principal de danger ou de risque de danger.

Les filles sont ainsi largement plus concernées par les alertes sur des violences sexuelles (67,5%), psychologiques (53,5%) et des violences dans l'environnement (hors violence conjugale) (52,5 %). Le motif de transmission de l'IP « violence conjugale » concerne moins de filles (46,5% en 2020 contre 53 % en 2019) que de garçons. Les garçons, eux, sont un peu plus représentés dans les IP motivées par des violences physiques (56,5%).

Les addictions des parents comme motif principal de transmission des IP en 2020, concernent autant les filles que les garçons.

Pour autant, à partir de ces seuls éléments, il n'est pas possible de tirer une analyse plus approfondie de ces données chiffrées.

La synthèse des IP reçues en 2020 et leur répartition en fonction du genre des enfants concernés est présentée dans le tableau ci-dessous :

Indicateur de risque de danger les plus fréquents (cumul possible)	% de la totalité des 21 indicateurs	% de représentation du genre féminin	% de représentation du genre masculin
Carences éducatives	17	47	53
Violence physique	19	43,5	56,5
Manifestation du mineur (somatisation, mises en danger, ...)	13	45	55
Addiction adulte (alcoolisme, toxique)	8	51	49
Violence conjugale	7,5	46,5	53,5
Violence sexuelle	5	67,5	32,5
Violence psychologique	5	53,5	46,5
Violence dans l'environnement	2	52,5	47,5

### Les mesures de placement :

Mesures de placement - Enfants confiés à l'ASE		
	Garçons	Filles
	61%	39%
Mesures de placement - Placements directs		
	Garçons	Filles
	57%	43%
Mesures actions éducatives à domicile		
	Garçons	Filles
Mesures administratives	53%	47%
Mesures judiciaires	55%	45%
Total des mesures actions éducatives à domicile	54%	46%

Les chiffres 2021 de la répartition des mesures de placement sont similaires à ceux de 2020. On observe néanmoins une légère augmentation de la part des garçons dans les placements directs, puisqu'ils étaient 53% en 2020. Ces données sont concordantes avec les données précédentes puisque les garçons font plus souvent l'objet d'une information préoccupante.

## Politiques éducatives :

En 2021, le Département a lancé une expérimentation dans 5 collèges en mettant gratuitement à leur disposition des distributeurs de protections menstruelles. Il s'agit des collèges :

- Duguay-Trouin à St Malo
- Pierre de Dreux à St Aubin du Cormier
- André Récipon à Orgères
- St Joseph à Pipriac
- Cleunay à Rennes



Les stocks de protections menstruelles ont été fournis pour une année aux établissements.

En parallèle, des animations de sensibilisations ont été proposées : par le Planning familial à St Malo, par la Fédération régionale des MJC à Orgères et Pipriac et par Liberté couleurs à Rennes et St Aubin du Cormier. Ces animations prennent la forme de stands installés sur le temps de la pause méridienne dans un espace accessible : le hall, le CDI, le foyer... Afin que toutes les classes puissent en profiter. Les stands permettent aux élèves de manipuler des éléments (cups, culottes menstruelles, slips contraceptifs...) pour dédramatiser la question des règles et de la vie affective et sexuelle. Ces animations sont organisées le plus souvent en lien avec les infirmières scolaires.

Un livret est également en cours de réalisation, en partenariat avec le Planning familial, à destination des élèves de collège afin de compléter leur information et de les rassurer sur le cycle menstruel.

Sur la question de la mixité des espaces, le Département poursuit ses réflexions et ses projets, notamment à l'occasion de la restructuration de la cour de récréation du collège de Romillé. Celle-ci fait l'objet d'un groupe de travail réunissant la direction des bâtiments, la direction de l'éducation, la mission égalité ainsi que le collège. Il a vocation à imaginer des espaces favorisant la mixité et le vivre-ensemble.

Enfin, le Département continue de soutenir des projets sur le thème de l'égalité dans les collèges à travers son appel à projet Collèges en action. Le détail est à retrouver dans le rapport du bilan du plan d'actions joint en annexe.

### Culture :

En 2021, le Département a poursuivi le chantier entamé depuis 2019 sur la prise en compte des indicateurs sur l'inégalité entre les femmes et les hommes dans sa politique publique en lien avec les autres collectivités publiques (Ville de Rennes, Région Bretagne et DRAC Bretagne), et l'association HF Bretagne, pour partager une vision commune de la politique culturelle en matière d'égalité femmes-hommes.

### *Le FDAC – Fond départemental d'art contemporain :*

Un état des lieux genré a été réalisé concernant le FDAC. Ces données, à la demande de l'association HF Bretagne s'inscriront dans leur diagnostic chiffré régional 2021 sur la place des femmes dans les arts visuels en Bretagne.

Ce diagnostic prend en compte :

- la répartition genrée des artistes retenus.es pour les acquisitions du FDAC ;
- la répartition genrée des montants des acquisitions en fonction du genre ;
- ainsi que la composition du comité d'experts et le genre des personnes qui président le jury.

Ces éléments permettent de mieux repérer les inégalités de genre, de les rendre visibles, et ainsi de participer à l'avancer de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture en Bretagne. Ces indicateurs permettent ensuite d'élaborer des pistes de réflexions et d'actions en vue de réduire ces inégalités.

Le Département d'Ille-et-Vilaine a fait le choix de valoriser lors des Journées européennes du patrimoine aux Archives départementales un projet de l'association HF Bretagne (association qui œuvre pour « l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture ») avec la CORLAB (coordination des radios associatives de Bretagne) : une exposition sur L'île aux femmes – chroniques du patrimoine breton. Cette exposition, créée pour l'occasion, a été présentée dans la salle de lecture du bâtiment.

Ce projet va faire l'objet d'une réflexion commune action culturelle – lecture publique – actions éducatives pour envisager la valorisation et la circulation de ce projet sur les années à venir.

Par ailleurs, le Département d'Ille et Vilaine soutient des projets et associations culturelles en faveur de l'égalité femmes-hommes. Nous pouvons notamment citer :

- Des projets artistiques de territoire :
  - Le projet d'action culturelle de la Ko Cie autour de *Collectiva* : grand chœur qui interprète un répertoire clamant haut et fort les droits des femmes et participant à la lutte contre les violences qui leur sont faites – projet mené en lien avec les réseaux VIF (violences intrafamiliales) ;
  - La résidence mission de Marion Rouxin : 709 productions, résidence musicale autour du spectacle "*Fille ou Garçon*", projet qui questionne le genre et les différences entre filles et garçons en impliquant les habitant·es du territoire dans la démarche artistique et de création du spectacle.

Le Département soutient également des projets d'évènements tels que le festival *Dangereuses lectrices*, lieu de promotion des écrits et paroles féministes.

En 2021, plusieurs projets abordant cette thématique ont été financés au titre du dispositif FAAT-EAC (Fonds d'accompagnement artistique et territorial, volet éducation artistique et culturelle) pour les collèges : notons, par exemple, la résidence du Joli collectif autour du travail mené par l'équipe pédagogique du collège Germaine Tillon à La Mézière en 2020-2021 sur les droits des femmes et l'histoire des combats féministes depuis le XIXe siècle en France et dans le monde.

On peut ajouter à ce bilan, l'implication de nombreux partenaires culturels conventionnés avec le Département qui œuvrent au quotidien, dans le cadre de leur programmation ainsi que dans leur programme d'actions culturelles, pour l'égalité femmes-hommes (les Transmusicales, le TNB, l'Opéra...). Pour mémoire, le Département a fait le choix d'inscrire dans toutes les conventions départementales d'objectifs avec les structures culturelles un paragraphe concernant son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes depuis 2020 : « *La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans notre société sont au cœur des principes d'action du Département. Ils se déclinent dans un plan d'action voté pour 2017-2021 s'appuyant sur une conception intégrée de l'égalité femme / homme dans toutes les politiques du Département.* »

## Violences faites aux femmes

Le Département poursuit ses actions dans la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment dans le cadre du schéma directeur départemental et des réseaux locaux coordonnés par les agences départementales.

L'année 2021 a été en grande partie consacrée à la réalisation de supports de communication sur les violences conjugales :



Ces supports ont notamment été présentés à l'occasion du salon des expérimentations et innovations sociales du Campus des solidarités, le 15 octobre 2021 et lors de la session départementale du 25 novembre 2021.

Ils ont également été largement diffusés dans les agences et auprès des réseaux *VIF* (violences intrafamiliales).

Le Département a également organisé ou soutenu différents évènements pour la journée internationale contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre :

- Une journée de prévention organisée par le CDAS de Villejean sur la dalle Kennedy avec la programmation d'une représentation du spectacle de Quidam théâtre en présence de Rachel Jouvét ;
- Un ciné-débat au cinéma Alliance à Guipry-Messac avec le film « *Avant que de tout perdre* » ;
- Une représentation des « *Discrètes* » à Bréal-sous-Montfort ;
- Un ciné-débat à Fougères avec le film « *Mon roi* » ;
- Un forum grand public d'une journée à Dinard.

Au niveau départemental, une conférence a été organisée le 3 décembre avec Emmanuelle Piet, Présidente du *Collectif féministe contre le viol* sur le thème des violences dans les couples adolescents, à l'auditorium des archives.

Sur la question de l'hébergement, le Département poursuit son financement temporaire de la maison relais « *Ker Antonia* » à Dinard, à travers la stratégie nationale de protection de l'enfance.

## Agriculture :

Dans le cadre de sa politique agricole, le Département dispose de plusieurs dispositifs de financements des acteurs locaux. En 2021, un travail d'analyse des données disponibles a été mené pour évaluer le nombre de femmes bénéficiaires des aides du Département.

Dispositifs	Aides engagées 2020	Nombre de dossiers	Dont Femmes soutenues
Portage foncier	82 831,04 €	6	
Diversification	593 354,51 €	52	Dont 12 de femmes, 26 hommes, 10 mixtes et 4 collectifs.
Economie des ressources	27 800,00 €	18	
Aide CUMA, FAF et bâtiment SIQO	271 093,32 €	7	
Changement de systèmes	29 000,00 €	14	4
Echanges amiables	25 065,64 €	26	
Agroforesterie	66 763,77 €	24	6
Chemins d'accès au pâturage	108 881,93 €	26	6 dossiers mixtes (20 « Hommes »)
Chèque conseil	5 712,00 €	17	3
Parrainage	13 200,00 €	8	2
Dotation jeunes agriculteurs	37 800,00 €	18	7
Agridiff / aide à la relance des exploitations agricoles	18 140,00 €	14	9
<b>TOTAL</b>	<b>1 279 642,21€</b>	<b>230</b>	

Ces données sont récoltées dans le but de pouvoir, à terme, évaluer la progression des femmes parmi les porteurs de projets agricoles.

Pour information, au niveau national, les femmes représentent 30% des actifs permanents/actives permanentes agricoles et un quart des chef·fes d'exploitation coexploitant·es ou associé·es.

## Appel à projets Egalité femmes-hommes



Pour la seconde année, le Conseil départemental a lancé un appel à projets dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de soutenir les initiatives locales sur tout son territoire.

Comme en 2020, celui-ci était organisé autour de 5 axes :

Axe 1. Diffuser une culture de l'égalité : lutte contre les stéréotypes de sexe, déconstruction des modèles de féminité et de virilité, mise en valeur des luttes pour l'égalité des droits.

Axe 2. Sensibiliser les citoyen·nes et améliorer la prévention contre le sexisme et les violences faites aux femmes : prévention contre toutes les formes de violence de genre comme le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les viols, la prostitution et les féminicides.

Axe 3. Favoriser l'accès des femmes à leurs droits dans toutes les sphères de la société : conjugalité, contraception, IVG, parité, etc.

Axe 4. Favoriser l'égalité professionnelle : conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, lutte pour l'égalité des salaires, l'accès égal aux postes, etc.

Axe 5. Lutter contre le sexisme imbriqué dans d'autres systèmes de discrimination : cumul des discriminations liées au sexe avec celles liées à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle etc.

Les projets pouvaient être financés à hauteur de 2 500€. Sur les 45 projets réceptionnés, 15 ont été retenus et financés, pour un montant total de 17 500 euros.

Cet appel à projets a permis de soutenir différentes initiatives locales :

- Des ateliers de négociation (apprendre à négocier, notamment son salaire) pour 300 Breillien·nes ;
- Des ateliers de sensibilisation sur les violences sexuelles en milieu rural ;

- L'organisation de temps de partage et d'échanges à destination des parents pour venir questionner la place des assignations de genre dans l'éducation ;
- La mise en place de rendez-vous autour du cinéma pour venir questionner la représentation des femmes, des corps féminins, et la place des femmes dans l'industrie du cinéma ;
- Des animations comprenant un temps de causerie, d'expression et d'échange d'information sur une thématique, un temps de connexion au corps (relaxation, mouvement et danse), un temps créatif (dessin, peinture, argile, écriture) ;
- L'organisation d'ateliers puis d'un temps fort autour du genre et de la transidentité ;
- Un stage Riposte (d'auto-défense) pour les femmes et jeunes filles ;
- De nombreux ateliers autour de la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes, dans le bar associatif « *Bistrolab* » faisant office de tiers lieu ;
- La réalisation de portraits vidéo d'environ 3 minutes, mettant en avant des femmes et des hommes du territoire exerçant un métier traditionnellement représenté par l'autre sexe.

### Perspectives pour 2022 :

Après avoir procédé au bilan du plan d'actions 2017-2021, la collectivité s'emploiera à élaborer son deuxième plan d'actions. Ainsi, des ateliers thématiques seront organisés afin de faire émerger de nouvelles idées. Les instances de pilotage et de suivi du plan seront installées.

Dans l'attente de ce deuxième plan, il est proposé de proroger d'un an le plan d'actions actuel 2022 sera ainsi l'année de lancement du nouveau plan d'action pour la période 2023-2027.

# Bilan du Plan d'action égalité Femmes- Hommes 2017-2021

---

Département Ille-et-Vilaine

**Mission Egalité femmes-hommes, laïcité**

**Décembre 2021**

# Sommaire

Synthèse .....	3
I. Comment se situent les agent·es du Département vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ? .....	3
II. Sur l'exemple du sport et des collègues, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu de ces politiques ? .....	4
III. En quoi le Conseil départemental a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ? .....	5
Recommandations : .....	5
Introduction .....	7
A. Le contexte et la commande .....	7
B. Méthodologie du bilan.....	7
Périmètre du bilan .....	7
Calendrier de réalisation du bilan .....	8
C. Description du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes 2017/2021 .....	9
I. Question évaluative n°1 : Comment se situent les agent·es du Département vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ? .....	10
A. Quel est leur vécu par rapport à l'égalité ? .....	10
Portrait des répondant·es : une sur-représentation des femmes et des catégories A .....	11
Généralités sur l'égalité femmes-hommes.....	12
Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : .....	14
Inégalités salariales et discriminations.....	21
B. Violences sexistes et sexuelles au travail : .....	24
La sensibilisation des agent·es du Département à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	25
Les cas de violences sexistes et sexuelles au sein du Département.....	26
Les actions du Département pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles .....	27
C. L'appréciation des agent·es de l'action du Département pour lutter contre les inégalités femmes hommes.....	29
La campagne contre le sexisme : .....	30
Le guide de communication pour tous et toutes .....	32
Le réseau des référent.es .....	33
Les éléments récurrents.....	34

Recommandations : .....	35
II. Question évaluative n°2 : Sur l'exemple des politiques sport et collèges, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu des politiques ? .....	36
A. Le sport .....	36
Etat des lieux de la pratique sportive en France et en Ille-et-Vilaine .....	37
La méthodologie de l'enquête : la budgétisation sensible au genre .....	39
Les aides aux clubs amateurs de haut niveau .....	40
Les comités sportifs départementaux .....	42
Les manifestations sportives de haut niveau : .....	43
Les emplois sportifs financés : .....	45
Les coupons sport : .....	46
Une ligne budgétaire mixité et sport mise en place .....	47
Le cumul des lignes budgétaires : .....	48
Les contrats de territoire (fonctionnement et investissement) : .....	49
Recommandations pour continuer à intégrer la dimension du genre dans les politiques sportives : .....	50
B. Politique Education/Collèges : .....	51
Collèges neufs pensés pour la mixité : synthèse de l'enquête menée au collège Françoise Elie à Bréal sous Montfort .....	51
L'appel à projets Collèges en action et l'égalité : .....	58
Questionnaire à destination des collèges : .....	61
Recommandations .....	63
III. Question évaluative n°3 : En quoi le Conseil départemental a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ? .....	64
Un diagnostic des écarts de rémunération en 2021 : .....	66
Focus sur le régime indemnitaire : .....	69

## Synthèse

Le plan d'actions 2017-2021 pour l'égalité entre les femmes et les hommes arrive à son terme. Un bilan a été lancé au mois de février 2021.

Ce bilan s'est concentré sur trois questions :

- Comment se situent les agent·es du Département par rapport à la thématique de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ?
- Sur l'exemple des collègues et du sport, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu de ces deux politiques ?
- En quoi le Département a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Pour y répondre, plusieurs actions ont été menées : un questionnaire a été diffusé à l'ensemble des agent·es, les politiques sport et collègues ont été analysées sous le prisme du genre et une étude a été conduite pour mesurer, l'impact de l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sur les inégalités de rémunération.

### I. Comment se situent les agent·es du Département vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ?

Rappel de l'engagement n°5 « *Sensibiliser et former les agent·es du Conseil départemental à l'égalité femmes-homes* ».

Les agent·es de la collectivité se sentent concerné·es par la thématique de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, près de 85% estiment que les femmes et les hommes ne sont pas à égalité aujourd'hui en France et 97% pensent que le Département a un rôle à jouer pour l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, 82% des agent·es pensent qu'il est plus compliqué pour une femme que pour un homme de concilier vie personnelle et vie professionnelle. 40% des femmes déclarent avoir été « plutôt » ou « totalement » pénalisées dans leur carrière par le fait d'avoir des enfants. Parmi les femmes interrogées, 76% d'entre elles déclarent que ce sont elles qui s'absentent du travail en cas de problème médical de leur enfant alors que pour les hommes, cela représente 32,6% des hommes. Sur la question des violences et des discriminations, 43% des femmes considèrent avoir au moins une fois été discriminées du fait de leur sexe au cours de leur carrière. 43,1% des agent·es (femmes et hommes) déclarent avoir déjà été témoins de remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur des tenues ou l'apparence physique au Département, 15 agent·es déclarent avoir subi un ou des agissements sexistes, 6 du harcèlement sexuel et 1 de l'exhibitionnisme.

Il faut retenir de ce questionnaire interne qui a réuni 623 réponses sur un total de 4200 salariés que :

- les agent·es considèrent dans leur grande majorité que le Département est facilitant sur les questions de conciliation vie privée/vie professionnelle,
- les agent·es sont très majoritaires à faire confiance au dispositif de signalement mis en place (la cellule d'écoute).

## II. Sur l'exemple du sport et des collèges, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu de ces politiques ?

Rappel des engagements sur la politique sport :

- La fiche action n°18 « *Encourager la pratique sportive des filles et la mixité dans les équipes dirigeantes des clubs et des offices des sports* » :
- La fiche-action n°19 « *Accompagner le comité consultatif sport dans l'organisation d'un temps fort sur l'égalité filles-garçons en Ile-et-Vilaine* ».

En Ile-et-Vilaine, les femmes représentent 40% de l'ensemble des licencié·es et les hommes 60% (hors Union générale sportive de l'enseignement libre et Union nationale du sport scolaire). Au niveau départemental, sur les 5 années de la durée du plan d'actions 2017-2021, le nombre de licencié·es est resté stable.

Pour autant, l'analyse des lignes budgétaires dédiées au sport permet de démontrer que 69% des crédits de la politique sportive sont réservés à la pratique masculine.

Rappel des engagements sur les collèges :

- La fiche-action n°12 : « *Promouvoir l'égalité filles-garçons dans les collèges du territoire* » ;
- La fiche-action n°13 : « *Adapter les sanitaires des collèges aux problématiques des filles et des garçons* » ;
- La fiche-action n°14 : « *S'engager dans la construction des nouveaux collèges à favoriser la mixité et le partage égalitaire des cours de récréation entre les filles et les garçons* ».

Pour ce qui concerne les projets menés dans les collèges, la grande majorité des collèges mène des actions sur l'égalité filles-garçons. Pour autant, ils sont une minorité à solliciter le Département et le dispositif « *Collèges en action* ». Au total, sur 3 années analysées, 740 élèves ont été concerné·es par un des projets soutenus par la collectivité.

Sur la question de la mixité des espaces, l'observation menée dans l'un des collèges neufs a permis de montrer que certains aménagements permettaient d'améliorer la mixité dans les cours ou de faciliter l'accès aux sanitaires pour les filles. Cependant, il reste des efforts à faire. En effet, la cour de récréation, par exemple, reste un endroit où le terrain de foot est utilisé en majorité par les garçons et par les élèves les plus âgés. Les autres n'osent pas s'y rendre par manque d'intérêt pour le foot ou par peur d'être touché·es par un ballon perdu.

### **III. En quoi le Conseil départemental a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?**

Au niveau national, l'INSEE, estimait en 2017, à 12,4%<sup>1</sup> les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique, en équivalent temps plein, contre 16,4% dans le secteur privé.

Du fait de la représentation femmes/hommes dans les métiers (plus de 100 métiers au Département) et d'une grille nationale indiciaire strictement corrélée aux filières, avec historiquement, dans la fonction publique, des écarts de rémunération, il faut reconnaître au Département d'Ille-et-Vilaine que :

1. Les femmes sont rémunérées globalement de 4% de plus que les hommes (toutes catégories confondues), c'est l'effet de la structure des compétences et de l'importance des femmes cadres A dans les métiers du social.
2. Pris isolément par catégorie, ce sont les hommes qui sont mieux rémunérés (effet des filières - un levier réglementaire que le Département ne peut pas actionner).
3. La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), fin 2017, permet à égalité de fonction et de compétences, de garantir le même régime indemnitaire, pour les hommes et pour les femmes. Les métiers du social ont connu également une évolution positive du régime indemnitaire.

La collectivité a eu comme ambition forte de résorber les inégalités de rémunération entre femmes et hommes. Il convient de noter le caractère volontariste de cette action-là où d'autres collectivités ont fait le choix d'un RIFSEEP mixte par filière/fonction, ce qui conduit notamment à maintenir les différences entre la filière technique et les autres.

#### **Recommandations :**

Au terme de ce bilan, plusieurs recommandations peuvent être définies en ce qui concerne l'égalité professionnelle, le sport et les collègues.

##### *Egalité professionnelle :*

- Rendre obligatoire la formation des managers sur l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la déconstruction des stéréotypes et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

---

<sup>1</sup> « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé » ; INSEE, 2020

- Evaluer sous l'angle de l'égalité femmes-hommes la possibilité laissée aux agent·es de choisir entre 5 cycles de travail.
- Elaborer une charte des temps et un guide de la parentalité dans la collectivité.
- Renouveler la campagne de communication sur les discriminations et le recours possible à la cellule d'écoute.
- Elaborer un guide sur le harcèlement sexuel au travail.
- Organiser un système de marrainage pour les femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.
- Créer des groupes d'échange entre agent·es sur la conciliation vie privée/vie professionnelle.

#### *Sport :*

- Proposer la mise en place un système de bonus-malus pour les subventions versées aux clubs en fonction de la part des licenciées pour rééquilibrer la répartition femmes-hommes en cinq ans.
- Conditionner chaque subvention départementale au respect des moyens mis par les clubs au bénéfice des sportives et des sportifs (exemple : égalité des gains pour les épreuves féminines et masculines).
- Faire signer aux clubs des chartes d'engagement pour encourager la pratique féminine ainsi que la charte de l'association « *Colosse aux pieds d'argile* ».
- Encourager les clubs à prévoir des structures d'accueil des enfants ou séance mère/enfants.
- Etudier la possibilité de financer davantage le sport-loisirs, plus souvent pratiqué par les femmes que le sport en club. Réorienter des crédits vers des animations ponctuelles qui ne nécessitent pas d'engagement sur le long terme.
- Financer des centres de formation pour sportives à parité avec le financement des clubs professionnels masculins.
- Favoriser la constitution de réseaux de dirigeantes sportives et promouvoir les dispositifs d'accompagnement et de développement des dirigeantes sportives.
- Commander, en partenariat avec le Comité départemental olympique et sportif (CDOS), une enquête de terrain sur l'abandon de la pratique sportive des adolescentes en Ille-et-Vilaine.
- Reconduire l'inscription de l'égalité dans les partenariats avec les comités sportifs.
- Améliorer la communication sur la ligne budgétaire « sport et mixité ».

#### *Education/Collèges :*

- Consolider l'offre pédagogique clef en main à destination des collèges pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Poursuivre l'amélioration de l'aménagement des cours de récréation en favorisant les espaces conviviaux (tables, bancs en face à face...). Un travail transversal est engagé au sein des services départementaux concernés pour travailler sur l'aménagement et la végétalisation des cours de récréation mais aussi sur les différents usages de la cour intégrant les espaces connectés : CDI, foyers, etc....
- Réfléchir à des nouveaux aménagements des sanitaires pour améliorer le climat scolaire et le sentiment de sécurité des élèves ;
- Améliorer la communication à propos de l'appel à projets *Collèges en action* ;
- Proposer le financement de la participation des collèges au concours national « *Buzzons contre le sexisme* ».

## Introduction

### A. Le contexte et la commande

La collectivité est engagée dans un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, voté en 2016, qui arrive à échéance en 2021. Afin de mesurer l'impact de ce plan d'action et d'alimenter la production du second plan, la mission en charge de l'égalité a mené un bilan, avec l'appui du service Contrôle de gestion-évaluation de la collectivité.

Mesdames Billard et Hakni-Robin, respectivement conseillère déléguée à l'égalité femmes-hommes et vice-présidente en charge des ressources humaines lors du précédent mandat, ont été sollicitées en janvier 2021 pour préciser leurs attentes vis-à-vis du bilan.

La mission a accueilli une stagiaire, masterante en évaluation des politiques publiques, de fin mars à fin août pour contribuer au travail sur le bilan du plan.

### B. Méthodologie du bilan

#### *Périmètre du bilan*

L'égalité femmes-hommes étant une ambition transversale, l'ensemble des politiques publiques du Département auraient pu être investiguées. Néanmoins, au regard du large champ que recouvre cette politique publique, les élues ont choisi de concentrer le périmètre autour de trois questions évaluatives :

- Comment se situent les agent·es du Département par rapport à la thématique de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ?
  - Quel est leur vécu par rapport à l'égalité ?
  - Les agent·es ont-ils été sensibilisé·es par les actions du Conseil départemental ?
  - Si oui, comment ?
- Sur l'exemple des collèges et du sport, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu de ces deux politiques ?
  - Dans quelle mesure les femmes bénéficient-elles des politiques mises en place par le Département ?
- En quoi le Département a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?
  - Pour quel résultat ?

Initialement, la politique d'insertion devait entrer dans le périmètre du bilan mais la récolte de données n'étant pas suffisante, l'analyse aurait pu être dévoyée. Néanmoins ces premières recherches faciliteront l'élaboration de fiches-actions sur l'insertion dans le cadre du prochain plan.

## *Calendrier de réalisation du bilan*

2021	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
<b>Cadrage de la mission</b>											
<b>Accueil d'une stagiaire</b>											
<b>Collecte des données</b>											
<b>Analyse des données</b>											
<b>Validation</b>											
<b>Restitution en Assemblée départementale</b>											

## C. Description du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes 2017/2021

Le plan d'action 2017-2021, voté en 2016, faisait suite à la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Cette signature engageait la collectivité à la rédaction d'un plan d'action. Ce plan d'action se structurait autour de 7 grands engagements transversaux, et 41 fiches-actions. Il distinguait les actions menées en interne d'une part et les actions dédiées aux politiques publiques d'autre part.

Pour rappel, voici les 7 engagements :



### 1. Intégrer la thématique de l'égalité femmes – hommes dans toutes les politiques du Département

- ▶ Adopter une conception intégrée de l'égalité femmes – hommes ;
- ▶ Intégrer la dimension de genre dans toutes les activités de la collectivité ;
- ▶ Tendre vers la parité dans les différentes instances de la démocratie participative.



### 3. Produire et évaluer des données sexuées

- ▶ Produire des données sexuées ;
- ▶ Identifier les mesures génératrices d'inégalités entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques et les dispositifs du Département ;
- ▶ Actualiser régulièrement et diffuser ces nouvelles données dans tous les domaines sur l'égalité femmes – hommes.
- ▶ Mettre à jour les données du rapport « Égalité / inégalité entre les femmes et les hommes en Ille-et-Vilaine : les chiffres clés ».



### 2. Mobiliser l'ensemble de l'équipe exécutive et des directions aux problématiques de l'égalité femmes – hommes

- ▶ Sensibiliser les élu.es du Conseil départemental ;
- ▶ Former les comités de direction à l'égalité femmes - hommes.



### 4. Sensibiliser et former les agent.es du Conseil départemental à l'égalité femmes – hommes

- ▶ Développer une culture commune de l'égalité au sein du Département ;
- ▶ Intégrer systématiquement la problématique du genre dans la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.



### 6. S'engager dans le réseau départemental des acteurs et actrices de l'égalité

- ▶ Diffuser la culture de l'égalité auprès de nos partenaires (associations, entreprises, collectivités locales, ...) ;
- ▶ Agréger les compétences et les initiatives ;
- ▶ Se former et s'informer grâce à nos partenaires.



### 5. Promouvoir une communication interne et externe sans stéréotypes de genre

- ▶ Lutter contre les stéréotypes de genre véhiculés par les différents supports de communication du Département ;
- ▶ Faire connaître « Le guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe ».



### 7. Structurer la gouvernance du plan d'action

- ▶ Pérenniser le comité de suivi du plan d'action pour accompagner sa mise en œuvre ;
- ▶ Assumer une totale transparence dans l'application du plan d'action ;
- ▶ Évaluer l'impact du plan d'action.

## I. Question évaluative n°1: Comment se situent les agent-es du Département vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui ?

La question posée a pour finalité d'évaluer essentiellement l'engagement n°5 « *Sensibiliser et former les agent-es du Conseil départemental à l'égalité femmes-hommes* ». L'idée étant à la fois de tenter de mesurer l'acculturation des agent-es à l'égalité grâce aux actions menées depuis plusieurs années (formations, sensibilisations, campagnes de communication...) mais aussi de regarder plus en détail le vécu des agent-es (sentiment de discriminations...) pour nourrir les fiches-actions internes du second plan.

### A. Quel est leur vécu par rapport à l'égalité ?

Pour comprendre le vécu des agent-es par rapport à l'égalité, la mission égalité Femmes Hommes a choisi de diffuser un questionnaire à l'ensemble des agent-es de la collectivité afin d'obtenir le maximum d'informations à la fois sur leur connaissance des actions du Département mais aussi les interroger sur leur vécu, leur ressenti, etc.

Le questionnaire a été diffusé du 23 juin 2021 au 19 juillet 2021 sur Iloenet mais également via un QR code imprimé sur des flyers afin de permettre aux agent-es de terrain de répondre à l'enquête. Voici le message de présentation affiché sur le site Lime Survey :

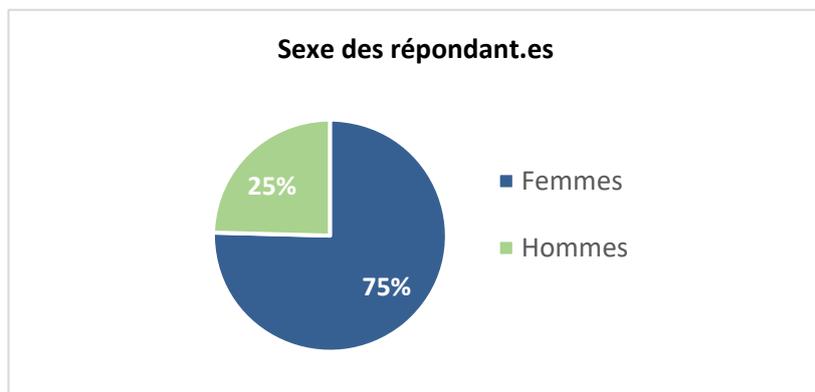
*« Bonjour à tous et à toutes,*

*Le pôle égalité éducation citoyenneté vous invite à répondre à ce questionnaire dans le cadre du bilan du plan d'action d'égalité femmes-hommes du Département et l'élaboration d'un nouveau plan. Vos réponses nous permettront de mieux comprendre le vécu des agent-es vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes, de mesurer leur intérêt pour cette thématique et d'évaluer l'appropriation des enjeux d'égalité par l'administration départementale. Ce questionnaire est strictement anonyme, les données récoltées seront conservées le temps de leur analyse (maximum 6 mois). Le traitement qui sera fait des réponses veillera à ce qu'aucune information (grade, âge..) ne permette de vous identifier. Nous vous encourageons à répondre à ce questionnaire seul-e lors d'un moment de calme. Vous pouvez y répondre pendant 3 semaines, le questionnaire sera clôturé le 19 juillet.*

*Répondre à l'ensemble des questions ne vous prendra qu'une dizaine de minutes maximum. Nous vous remercions par avance pour votre participation. »*

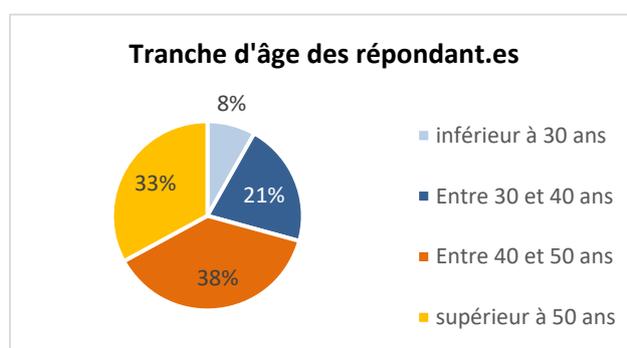
Le questionnaire a récolté **742 réponses dont 623 réponses complètes**. Cela donne un taux de réponse d'environ 17%, un taux très satisfaisant compte tenu de la diffusion sur une période de congés. L'ensemble du questionnaire est à retrouver en annexe.

## Portrait des répondant·es : une sur-représentation des femmes et des catégories A

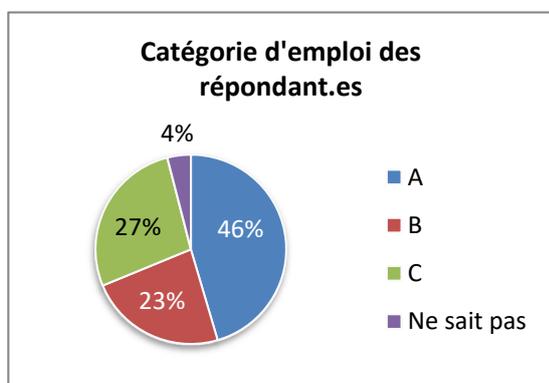


Les trois quarts des répondant·es au questionnaire sont des femmes, cela signifie que les femmes ont davantage répondu que leurs collègues masculins, puisque, même si elles sont majoritaires, elles représentent 66,7% des effectifs de la collectivité.

La majorité des répondant·es a entre 40 et 50 ans (38%). Plus de 70% des répondant·es au questionnaire ont plus de 40 ans. Pour rappel, l'âge moyen au Département est de 47 ans<sup>2</sup>.



On observe par ailleurs une surreprésentation des catégories A parmi les répondant·es, au regard de leur part dans l'effectif total. En effet, 46% des sondé·es appartiennent à la catégorie A alors qu'ils et elles sont 38,1% au Département.



Pour mémoire, voici la répartition des effectifs par catégorie au Département<sup>3</sup> en 2019:

Catégorie A : 38,1%

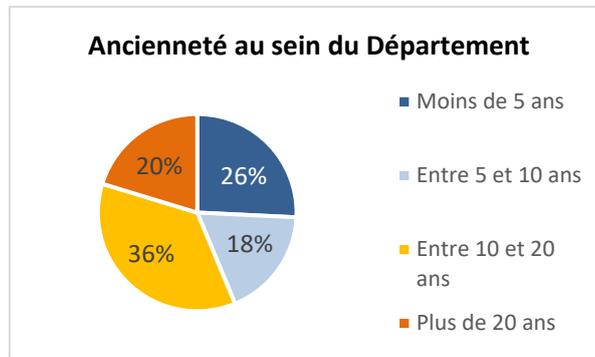
Catégorie B : 17,1%

Catégorie C : 44,9%

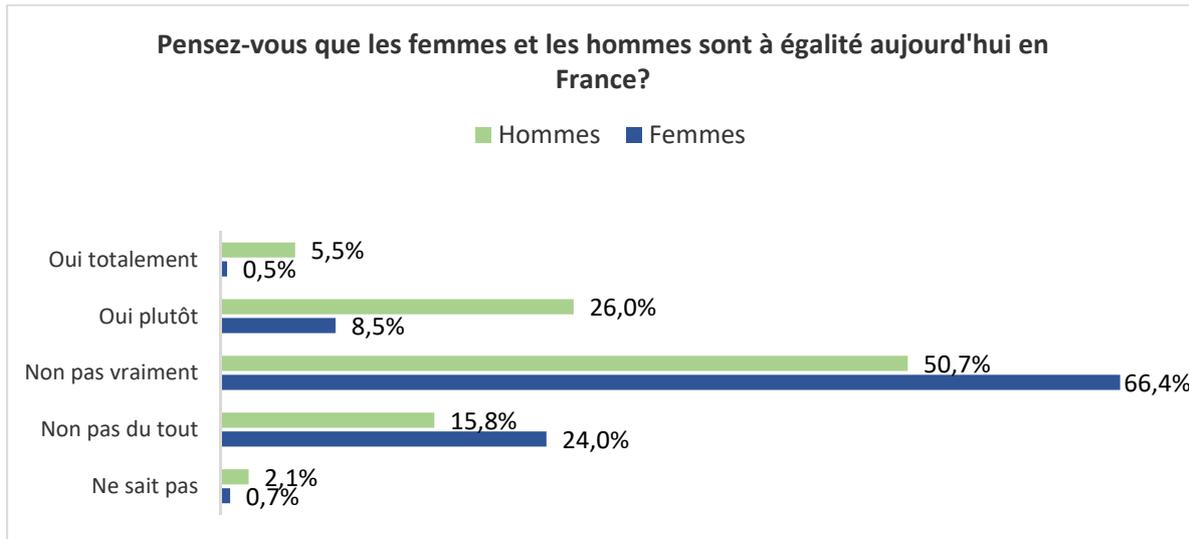
<sup>2</sup> Source : Bilan social 2020, Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

<sup>3</sup> Idem.

L'ancienneté des enquêté·es dans la collectivité est pour sa part plutôt bien répartie :



### Généralités sur l'égalité femmes-hommes



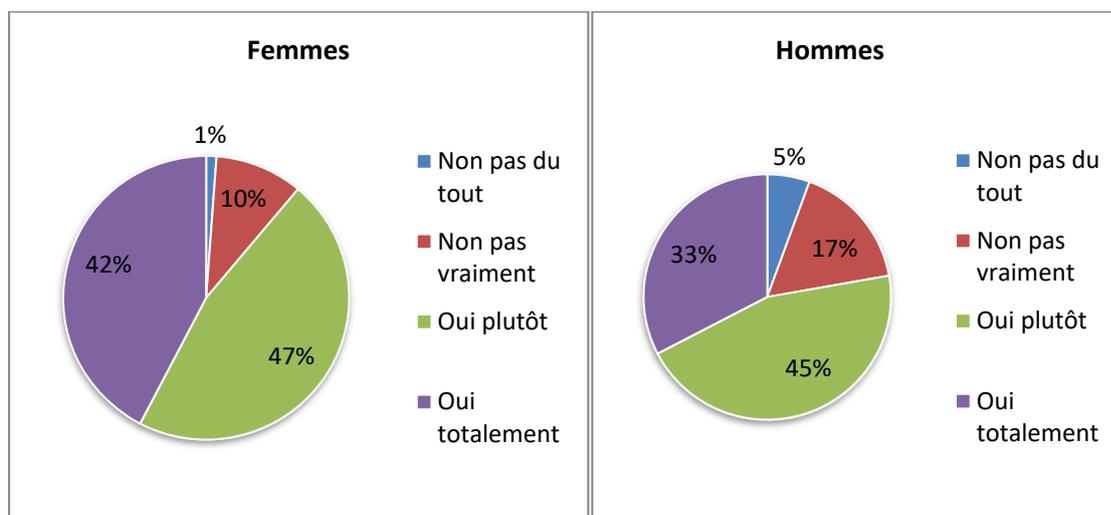
26% des hommes pensent que les femmes et les hommes sont plutôt à égalité aujourd'hui en France contre seulement 8,5% des femmes.

**Près de 85% des agent·es du Département pensent que les femmes et les hommes ne sont pas à égalité aujourd'hui en France.**

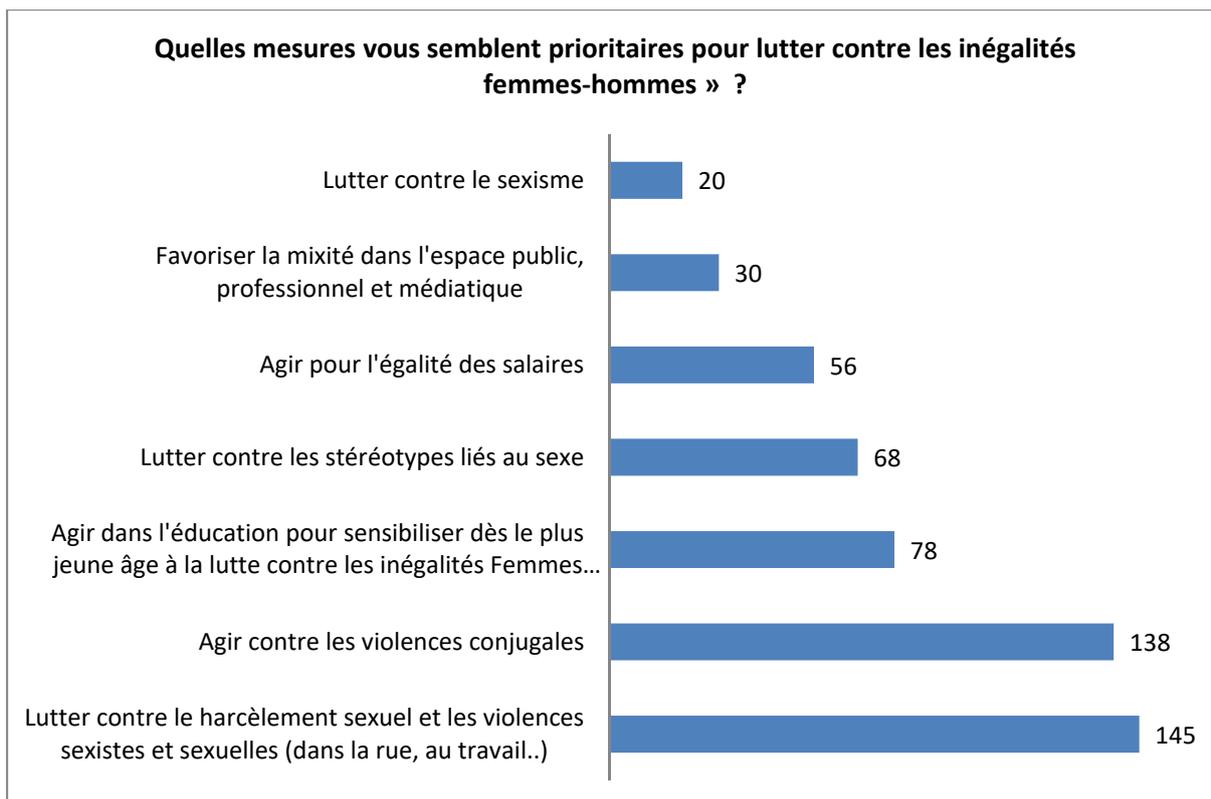
La grande majorité des personnes interrogées pense donc que l'égalité n'est pas encore atteinte aujourd'hui en France. On observe néanmoins une légère différence selon le sexe des répondant·es : en effet, les hommes sont plus nombreux à penser que l'égalité est atteinte. Ils sont presque un tiers (31,5%) à penser que les femmes et les hommes sont à égalité « totalement » (5,5%) et 26% « plutôt » à égalité.

Pensez-vous que les femmes et les hommes sont à égalité aujourd'hui en France ?	Féminin	Masculin	Total :
Ne sait pas	0,7%	2,1%	1,0%
Non pas du tout	24,0%	15,8%	22,0%
Non pas vraiment	66,4%	50,7%	62,4%
Oui plutôt	8,5%	26,0%	12,9%
Oui totalement	0,5%	5,5%	1,7%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

*« Pensez-vous que l'égalité Femmes-hommes doit être une priorité dans l'agenda des politiques publiques ? »*



89% des femmes sondées pensent que l'égalité doit être une priorité dans l'agenda des politiques publiques et 78% des hommes. Ces réponses témoignent d'une réelle sensibilité du personnel départemental pour la problématique de l'égalité.



*En nombre de répondant-es*

Cette question fait apparaître la lutte contre les violences comme une priorité des agent-es enquêté-es : en effet, parmi les agent-es ayant répondu à l'enquête 145 pensent que la mesure prioritaire est la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles, et 138 pensent que c'est la lutte contre les violences conjugales.

### ***Conciliation vie personnelle et vie professionnelle :***

Concilier vie professionnelle et vie personnelle peut être compliqué, notamment pour les familles avec des enfants. En France, la conciliation est d'autant plus difficile pour les femmes puisqu'elles sont encore en charge de la majorité des tâches domestiques et parentales. Ainsi, en France 55% des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales et la charge mentale associée contre 8% des pères<sup>4</sup>.

On constate aussi, selon les chiffres du Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, que les écarts salariaux augmentent en fonction du nombre d'enfants.

---

<sup>4</sup> Consultation « Prise en compte de la parentalité dans la vie au travail » menée auprès de 37000 salariés par le CSEP et l'Institut BVA, 2019

### 3.9 > Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui se creusent notamment en fonction du nombre d'enfants

	Aucun enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants ou plus
 Revenu salarial net	18,1 % d'écart	24,1 % d'écart	32,3 % d'écart	47,5 % d'écart
Salaire net en équivalent temps plein	7,0 % d'écart	11,8 % d'écart	21,2 % d'écart	31,3 % d'écart
Volume de travail	11,9 % d'écart	14,0 % d'écart	14,2 % d'écart	23,6 % d'écart

*Lire : en 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé qui ont trois enfants ou plus gagnent en moyenne 47,5 % de moins en revenu salarial net que les hommes.  
Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.  
Source : Insee, panel tous salariés.*

*Chiffres-clés – Édition 2020 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances*

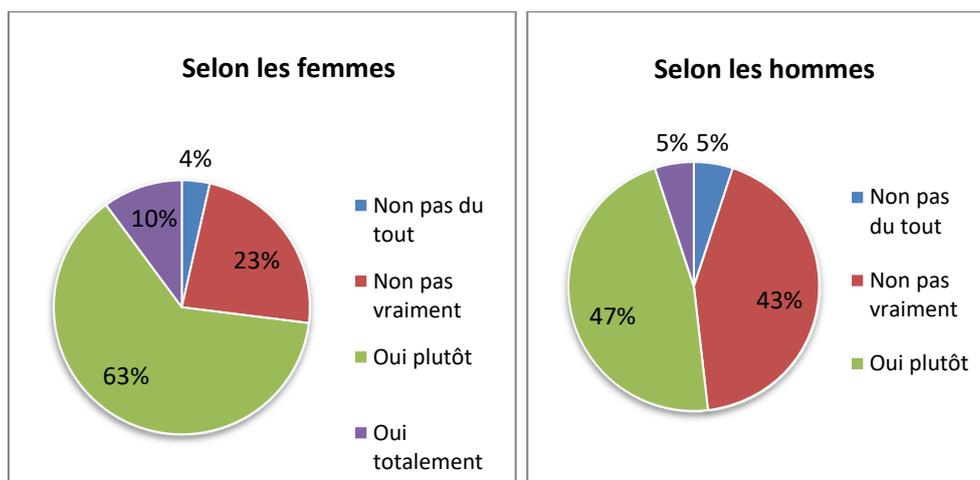
De plus, si 78% des pères ont pris leur congé paternité dans leur intégralité, ils ne sont que 6% à réduire ou à arrêter leur activité contre 50% des mères<sup>5</sup>.

Considérant ces inégalités, le plan d'action 2017-2021 prévoyait plusieurs fiches-actions relatives à cet enjeu :

- La fiche –action n°7 « Sensibiliser les agent·es sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle »
- La fiche-action n° 14 « Créer une autorisation d'absence pour permettre aux conjoint·es d'assister aux examens prénataux de leur compagne »
- La fiche-action n°17 « Informer les agent·es sur l'impact du temps partiel »

<sup>5</sup> Idem

« De manière générale, pensez-vous qu'il est difficile de concilier carrière et vie personnelle ? »

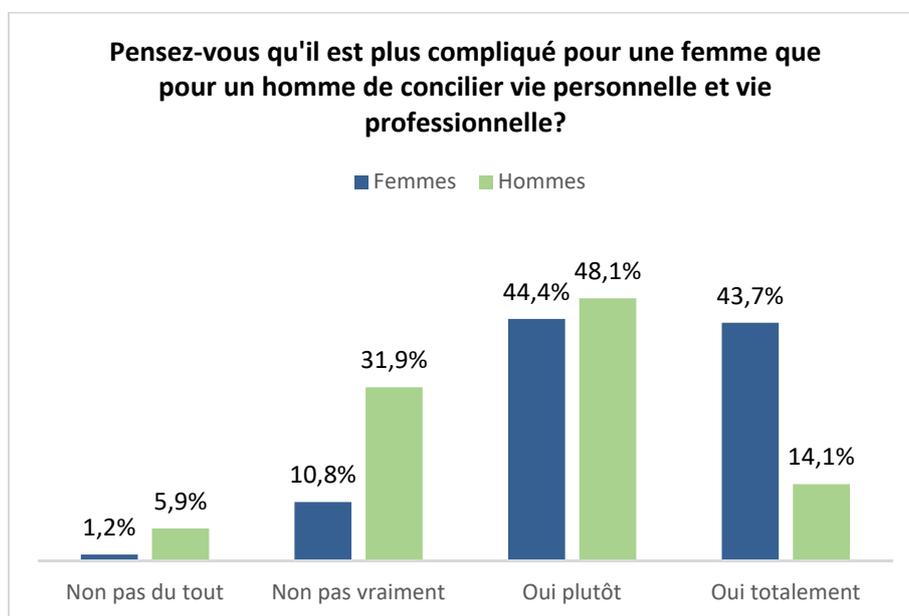


Les diagrammes camemberts montrent qu'il existe une différence significative entre les hommes et les femmes concernant la conciliation carrière et vie personnelle. En effet 73% des femmes interrogées pensent qu'il est compliqué de concilier les deux, contre seulement 52% des hommes interrogés.

2 femmes sur 3 pensent qu'il est difficile de concilier carrière et vie personnelle contre 1 homme sur 2

Autrement dit, les trois quarts des femmes partagent ce point de vue et la moitié des hommes.

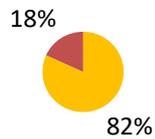
Pour rappel, au Département 91,3 % des agents à temps partiels sont des femmes.



La différence persiste lorsqu'on pose clairement la question du genre. Il n'y a que 14% des hommes qui pensent qu'il est beaucoup plus compliqué pour une femme que pour un homme de concilier vie personnelle et vie professionnelle contre 44% des femmes. Ils sont en revanche une majorité 48,1% à admettre qu'il est plutôt plus compliqué pour les femmes que pour les hommes.

**Pensez-vous qu'il est plus compliqué pour une femme que pour un homme de concilier vie perso et vie pro?**

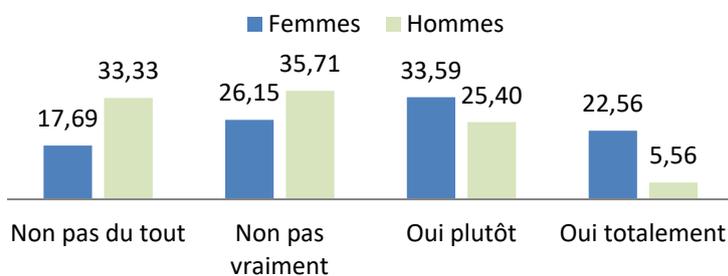
■ Total oui ■ Total non



Au total 82% des agent·es pensent qu'il est plus compliqué pour une femme que pour un homme de concilier vie personnelle et vie

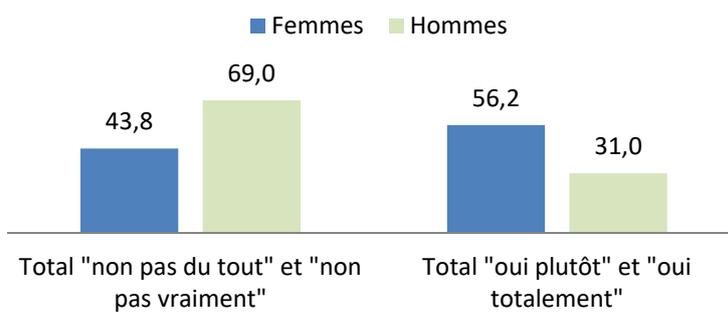
Sur l'ensemble des répondant·es

**Si vous êtes en couple ou l'avez déjà été, avez-vous déjà eu le sentiment que l'une des deux carrières a primé sur celle du conjoint/de la conjointe ?**

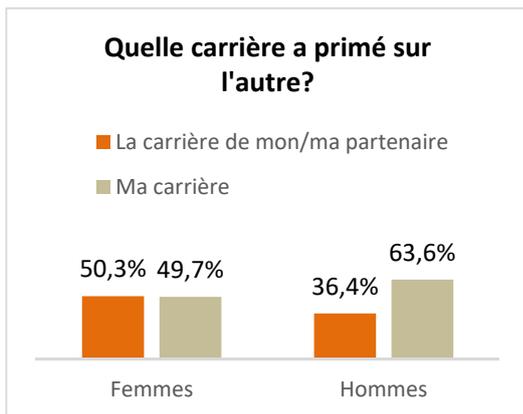


Dans ces graphiques on constate que les femmes ont plus souvent l'impression que l'une des deux carrières a primé sur celle de l'autre.

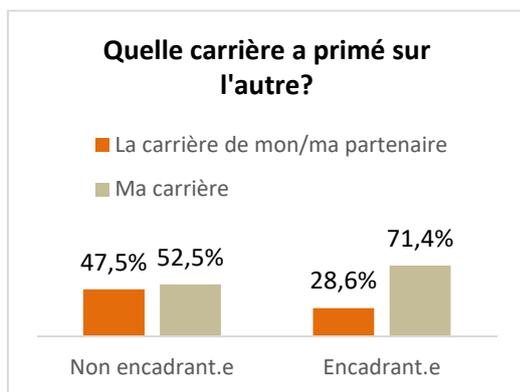
**Si vous êtes en couple ou l'avez déjà été, avez-vous déjà eu le sentiment que l'une des deux carrières a primé sur celle du conjoint/de la conjointe ?**



Elles sont 56% à avoir déjà eu le sentiment qu'une carrière a déjà primé contre 31% des hommes.

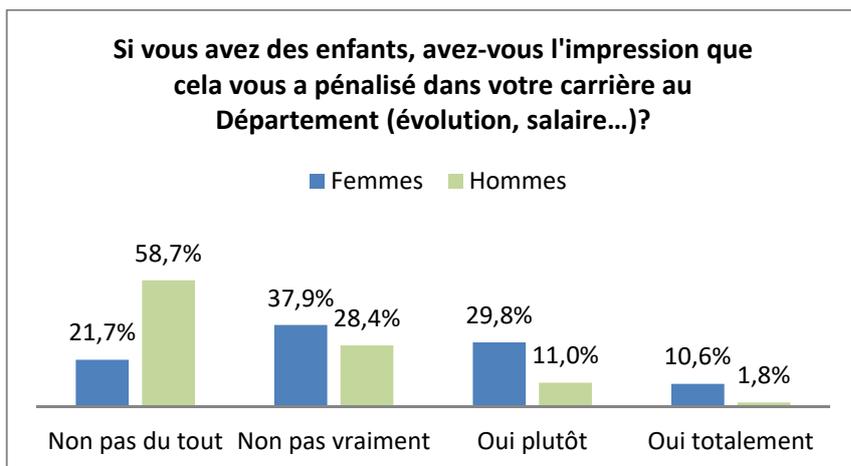


Paradoxalement, lorsque l'on pose la question de quelle carrière a primé sur l'autre, la moitié des femmes (parmi celles qui avaient répondu oui à la question précédente) considère que c'est la leur, l'autre moitié celle de leur partenaire. Les hommes en revanche admettent à 63% que leur carrière a primé par rapport à celle de leur conjoint.e.



Les encadrant.es considèrent à 71% que leur carrière a primé sur celle de leur conjoint.e, si cette donnée n'est pas significative du point de vue de l'égalité femmes-hommes, elle démontre néanmoins qu'il y a une probabilité beaucoup plus forte que l'une des deux carrières d'un couple soit privilégiée par rapport à l'autre quand un partenaire prend des responsabilités.

On retrouve de grandes différences entre les réponses des hommes et celles des femmes lorsqu'il s'agit des enfants. En effet, dans les deux graphiques ci-dessous on observe que les femmes ont plus souvent l'impression que leur carrière a été pénalisée parce qu'elles ont eu des enfants : 10% des femmes interrogées et concernées déclarent que leur carrière a été « totalement » pénalisée et 30% « plutôt » pénalisée par le fait d'avoir eu des enfants. Alors que seulement 2% des hommes interrogés déclarent avoir eu « totalement » l'impression que leur carrière a été pénalisée et 11% « plutôt » pénalisée par le fait d'avoir eu des enfants.



40% des femmes déclarent que leur carrière a été « totalement » ou « plutôt » pénalisées par le fait d'avoir des enfants contre 13% des hommes

On peut poser l'hypothèse que cela pourrait s'expliquer par les discriminations liées à la grossesse, les témoignages de quelques agent·es vont dans ce sens, sans que l'on puisse déterminer si les situations auxquelles elles font référence ont eu lieu au Département :

*« Lors d'un recrutement sur un poste du Département je me suis retrouvée en concurrence pour le poste avec un homme. J'ai été recrutée puis ma responsable m'a dit lors d'un entretien informel que si elle avait recruté l'homme qui postulait à ma place elle n'aurait pas de souci de remplacement pour mes futurs congés maternités et qu'il n'y aurait pas de problème de temps partiel. »*

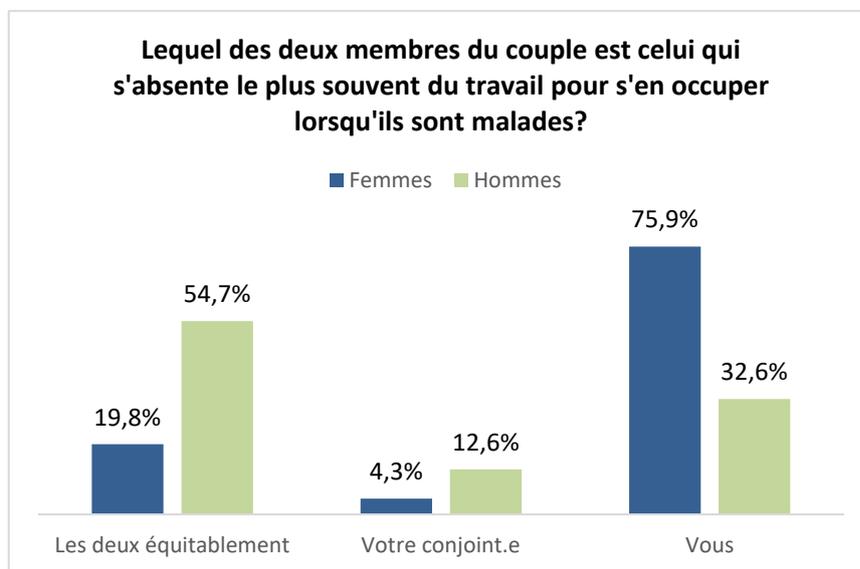
*« Retour difficile après congé maternité : pas de bureau, mon remplaçant était toujours là (bureau indisponible alors que j'étais titulaire et sur ce poste depuis 9 ans !) et pas le "droit" de récupérer mes dossiers. »*

*« Temps partiel indispensable pour concilier vie pro/vie familiale plutôt mal accepté lors d'un changement de poste. »*

*« Mon collègue homme a été promu car j'étais "moins" dispo à cause de mes enfants. »*

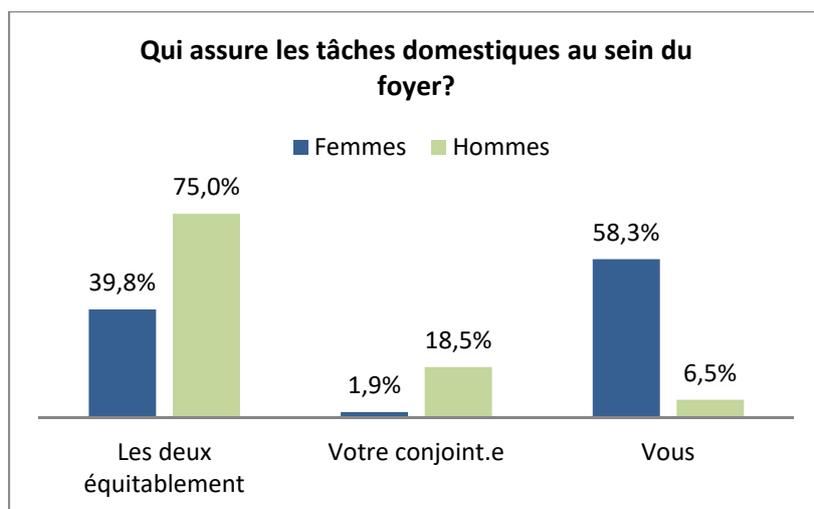
*« Ma chef de service m'a dit que j'allais être "affichée" comme mauvaise employée suite aux difficultés que j'ai rencontrées sur mon poste (arrêt précoce pendant ma grossesse et difficultés de mode de garde de mon bébé.) »*

La naissance d'un enfant a clairement un effet inégal sur la carrière professionnelle. Cependant les discriminations peuvent aussi continuer après la grossesse notamment lorsque les enfants sont en bas âge. Les femmes sont encore majoritairement celles qui s'absentent du travail pour s'occuper des enfants malades comme le montre le graphique ci-dessous :



On observe ici une très nette différence d'appréciation entre les sexes. 76% des femmes interrogées déclarent que ce sont elles qui s'absentent du travail en cas de problème médical de leur enfant contre 32,6% des hommes. Ils sont en revanche 54,7% à déclarer que ce sont les deux équitablement qui s'absentent.

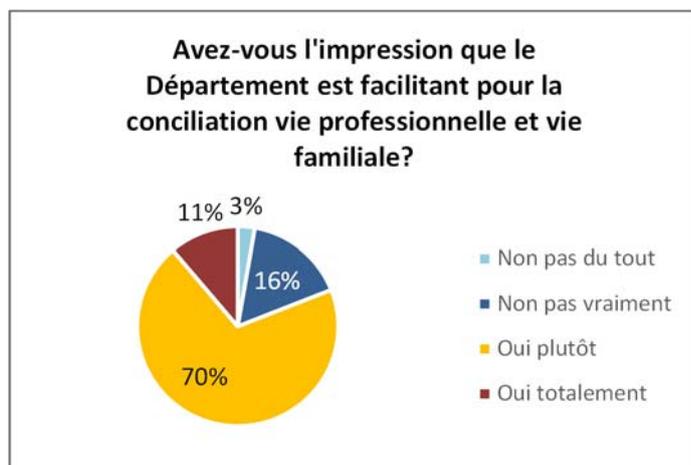
On retrouve donc une grande différence d'appréciation entre les deux, que l'on rencontre de nouveau dans ce graphique :



Trois quarts des hommes déclarent que les tâches domestiques sont équitablement réparties. À l'inverse, plus d'une femme sur deux pense les assumer seule.

Les trois quarts des hommes déclarent que les tâches domestiques sont équitablement réparties au sein du foyer alors que de leur côté 58% des femmes considèrent les assumer seules. Seuls 18,5% des hommes reconnaissent que c'est leur conjoint.e qui s'en occupe.

Si on part du principe qu'il s'agit en majorité des couples hétérosexuels, on constate donc une différence de perception importante.

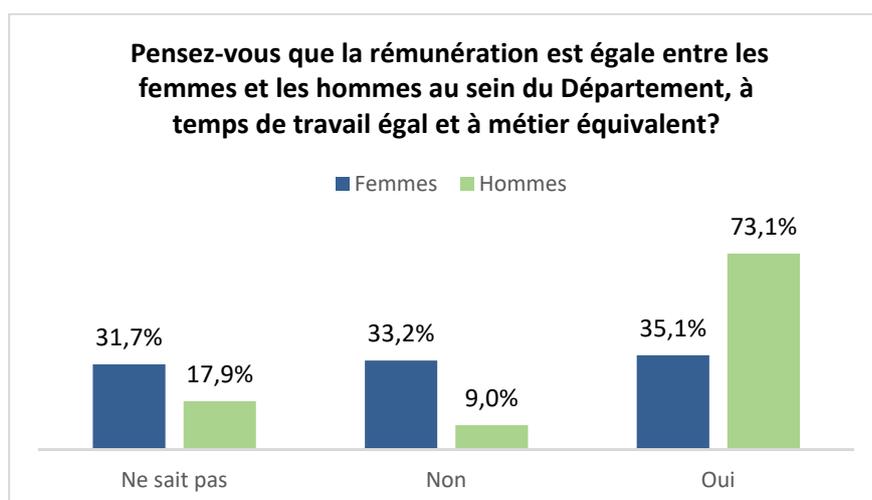


Le Département en tant qu'employeur a bien sûr un rôle à jouer dans cette conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Selon le graphique ci-dessous les agent.es semblent être satisfait.es puisque 81% d'entre eux déclarent que le Département est facilitant pour la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Il reste cependant une partie (19%) des interrogé.es en désaccord avec cette affirmation.

La différence entre les femmes et les hommes sur cette question n'est pas significative.

La différence entre les femmes et les

## Inégalités salariales et discriminations



Trois hommes sur quatre pensent que la rémunération est égale entre femmes et hommes au Département contre 35% des femmes.

Comme l'indique le graphique ci-dessus, la grande majorité des hommes pense qu'il n'y a pas de différences salariales entre les sexes dans la collectivité. Seules 35% des femmes partagent cette idée. On constate ici aussi une grande différence d'appréciation concernant les rémunérations entre les femmes et les hommes.

S'il est difficile de donner une réponse précise sur la question des inégalités de rémunérations entre femmes et hommes, on sait qu'il existe une différence significative principalement chez les catégories A, expliquées en grande partie par le poids des filières (cf. partie sur les inégalités de rémunération du présent bilan). Les travailleurs sociaux, appartenant à la catégorie A, et la filière administrative sont en effet moins rémunérés que des ingénieurs ou autres agent-es de la filière technique, or ce sont majoritairement des femmes. Par ailleurs, la part des femmes accédant à des responsabilités d'encadrement est inférieure à la part totale des femmes dans les effectifs départementaux, le Département n'échappe donc pas au « *plafond de verre* ».

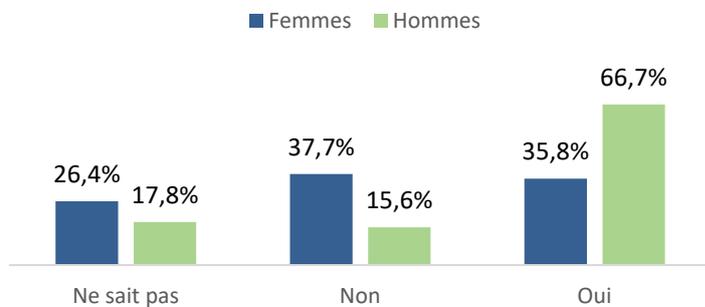
Salaires mensuels moyens bruts selon la catégorie hiérarchique et le sexe (en €)



Périmètre : titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Extrait du bilan social 2020

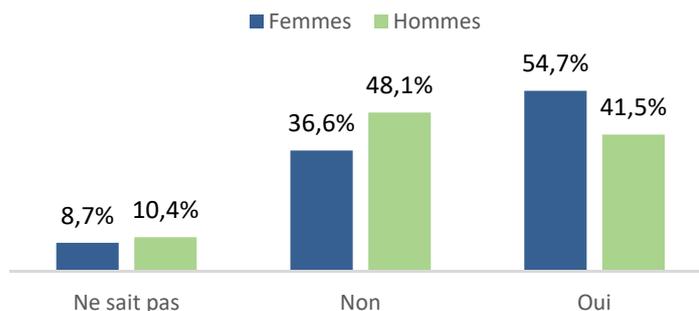
**Pensez-vous que lors d'un recrutement pour un poste à responsabilité, les femmes et les hommes ont des chances égales d'être recruté.es (à expérience, qualification, etc. égales ), au Département?**



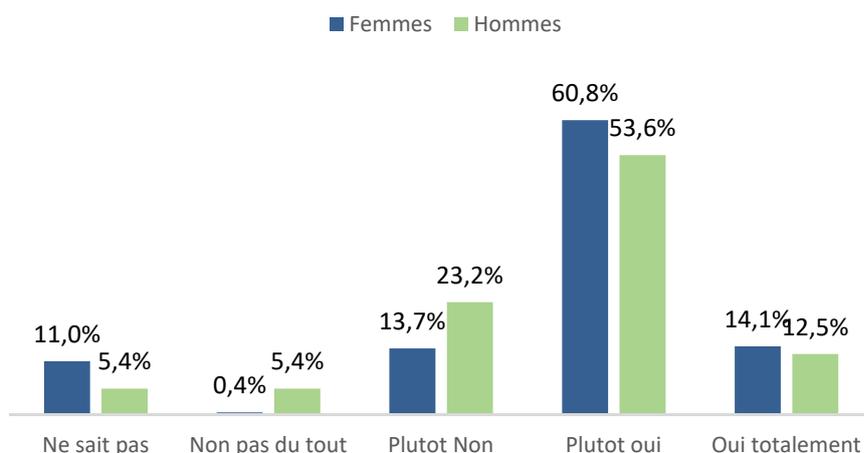
Deux tiers des hommes pensent que pour un poste à responsabilité, à compétences égales, les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'être recruté.es contre seulement 35,8% des femmes. On observe ici, de nouveau, une nette différence d'appréciation entre les sexes, sur cette question, qui s'explique par le sentiment d'avoir été discriminée partagé par une partie des femmes (voir plus bas).

De nouveau, les réponses varient sur la question des stéréotypes de sexe : plus de la moitié des femmes pensent que des stéréotypes de sexes sont attribués au personnel en fonction du sexe contre 41,5% des hommes. Un homme sur deux pense l'inverse.

**Pensez -vous que des stéréotypes sont attribués au personnel en fonction du sexe ?**



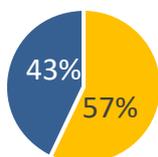
**Si oui, pensez vous que ces stéréotypes influencent le recrutement?**



Au total, les trois quarts des femmes interrogées pensent que les stéréotypes de sexe influencent le recrutement. Les hommes sont pour leur part 66% à le penser.

**Pensez-vous avoir au moins une fois dans votre carrière été discriminée parce que vous êtes une femme?**

■ Non ■ Oui



Lorsque l'on interroge spécifiquement les femmes, 43% d'entre elles considèrent avoir au moins une fois été discriminée du fait de leur sexe au cours de leur carrière. Les témoignages démontrent qu'il s'agit souvent d'expériences passées et plutôt dans le privé.

Témoignages recueillis dans les commentaires :

*« Plutôt que discriminée, je dirais rabaissée parce que jeune et femme. La jeunesse est également un critère pour certain(e)s professionnel(le)s pour exercer un abus de pouvoir. »*

*« En début de carrière, j'ai très régulièrement dû affronter des remarques déplacées + une différence de salaires très nette. »*

*« Pour un métier identique, j'étais moins bien payé qu'un homme. »*

*« Les femmes gestionnaires préfèrent les hommes par exemple. »*

*« Il arrive qu'en réunion avec des interlocuteurs externes où je ne suis pas encore identifiée professionnellement, les personnes s'adressent en premier lieu au technicien de mon service qui m'accompagne pensant que c'est lui le responsable et moi son assistante. »*

## **B. Violences sexistes et sexuelles au travail :**

Les violences sexistes et sexuelles sont l'objet de la fiche-action n°4 : « *Former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et propos ou attitudes sexistes* ».

Au niveau national, les chiffres peuvent varier selon les enquêtes : d'une femme sur cinq<sup>6</sup> jusqu'à une femme sur trois<sup>7</sup> auraient déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail.

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel rétablit le délit de harcèlement sexuel, clarifie sa définition, aggrave et harmonise les sanctions. Cette loi confirme aussi l'obligation de l'employeur de protéger ses employé.es.

La prévention des violences faites aux agent.es sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel est inscrite dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le 4 mars 2014, une circulaire portant sur le harcèlement dans la fonction publique est diffusée, celle-ci précise les nouvelles dispositions en cas de harcèlement sexuel et moral et rappelle la nécessité pour tout employeur public de s'impliquer contre le harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail.<sup>8</sup>

Le Département s'est engagé avec le schéma directeur départemental de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2022 à régulièrement évaluer les mesures.

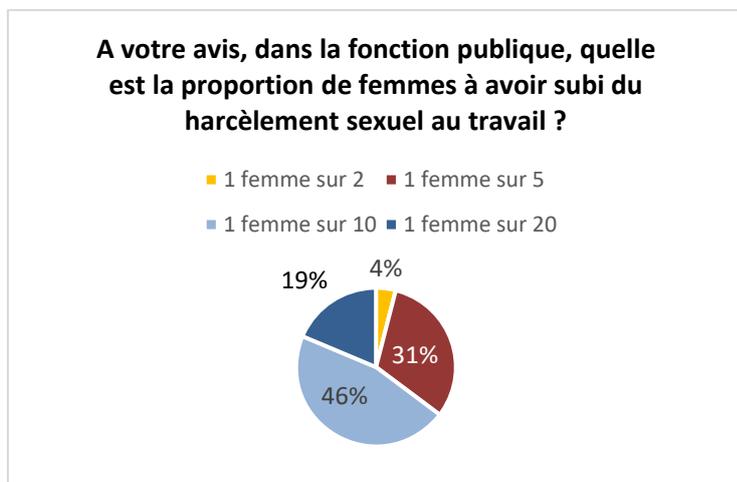
---

<sup>6</sup> Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, janvier 2014

<sup>7</sup> Enquête IFOP pour VieHealthy.com, février 2018

<sup>8</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/lutte-contre-harcelement-dans-la-fonction-publique>

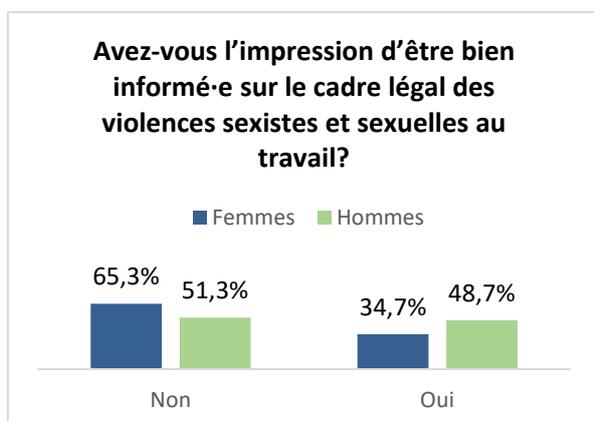
## La sensibilisation des agent·es du Département à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles



La majorité des agent·es tend à sous-estimer les chiffres du harcèlement sexuel dans la fonction publique, puisque, comme vu plus haut, au moins **1 femme sur 5** a déjà subi du harcèlement sexuel au travail. Le harcèlement touche les femmes fonctionnaires dans la même proportion que dans le secteur privé. Les situations de harcèlement sexuel sont largement sous-déclarées et donc sous-traitées puisque seulement 30%

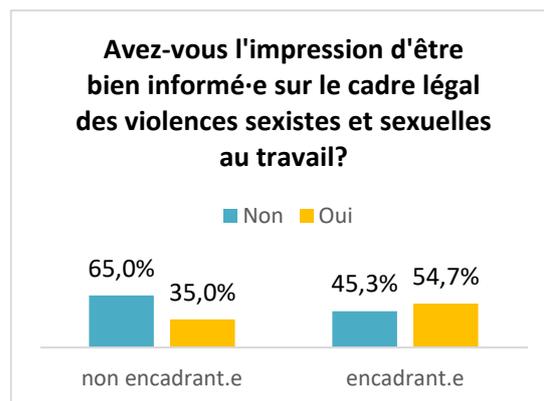
des femmes victimes de harcèlement sexuel n'en parlent à personne. Selon une étude IFOP menée pour le Défenseur des droits en 2014 moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur, et seulement 5% des cas sont portés devant la justice.<sup>9</sup>

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.



60% des agent·es de la collectivité n'ont pas l'impression d'être bien informé·es sur le cadre légal des violences sexistes et sexuelles au travail. Cette réponse est plus élevée encore chez les femmes puisqu'elles sont 65% à avoir répondu non, contre 51% des hommes.

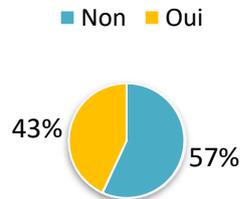
Cependant les encadrant·es semblent se sentir mieux informé·es que les non-encadrant·es concernant le cadre légal des violences sexistes et sexuelles, comme le montre le graphique ci-dessous. Les encadrant·es sont 55% à répondre qu'ils et elles se sentent bien informé·es, contre 35% parmi les non encadrant·es.



<sup>9</sup> [https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2551-1-study\\_file.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2551-1-study_file.pdf)

## Les cas de violences sexistes et sexuelles au sein du Département

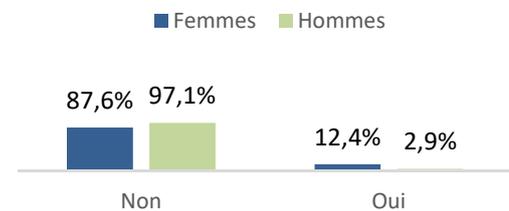
**Avez-vous déjà été témoin de remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur des tenues ou sur l'apparence physique au Département?**



43,1% des agent-es déclarent avoir déjà été témoins de remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur des tenues ou l'apparence physique au Département.

12,4% des femmes ont déjà dû supporter des tentatives de « drague lourde » de la part de collègues au Département contre 3% des hommes.

**Avez vous déjà dû supporter des tentatives de drague lourde de la part de collègues au Département?**



**Avez-vous déjà subi des violences sexistes et sexuelles (sexisme, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, viols, exhibitionnisme) au Département ?**

Agissement sexiste	15
Harcèlement sexuel	6
Agression sexuelle	0
Viol	0
Exhibitionnisme	1

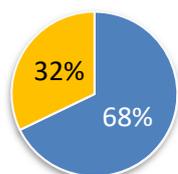
*En nombre de répondant-es*

## Les actions du Département pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### La cellule d'écoute

**Une cellule d'écoute existe au Département pour traiter les cas de violences sexistes et sexuelles au travail, le saviez vous?**

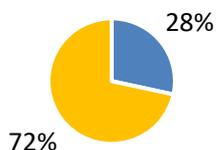
■ Non ■ Oui



Une cellule d'écoute a été mise en place par le Département fin 2018 pour permettre le signalement de violences sexistes et sexuelles. Cependant, il n'y a que 32% des agent·es du Département qui connaissent l'existence de la cellule d'écoute.

**Si vous viviez une situation de violences sexistes et sexuelles, vous sentiriez vous assez en confiance pour appeler la cellule?**

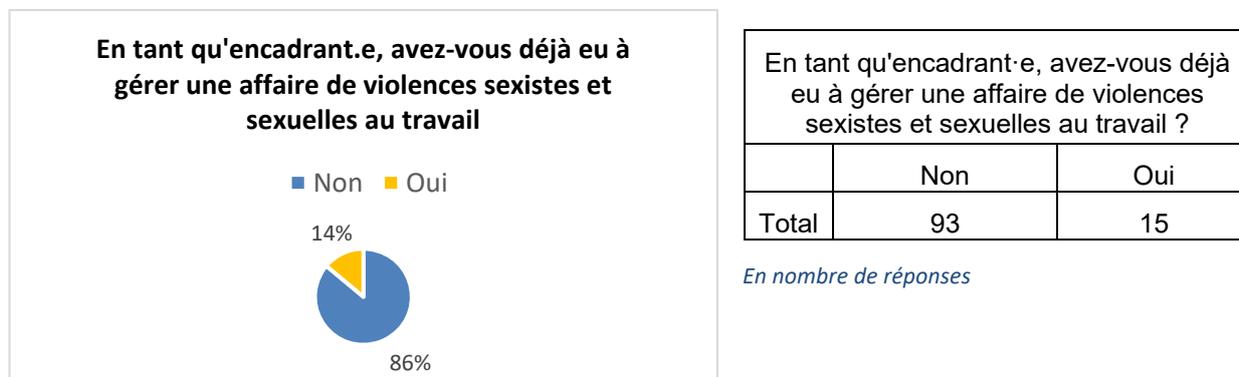
■ Non ■ Oui



Il faut noter que 72% des répondant·es se sentiraient suffisamment en confiance pour la contacter.

## La gestion des situations de violences sexistes et sexuelles par les encadrant.es

108 encadrant.es ont répondu au questionnaire.



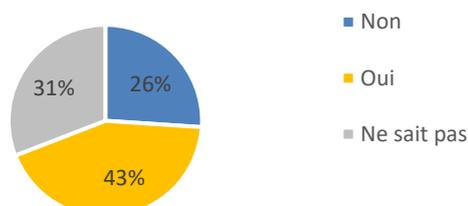
Il y a donc eu 15 affaires de violences sexistes et sexuelles que les encadrant.es du Département ont dû gérer.

Vers qui vous êtes-vous tourné-e ?	
Responsable	8
Les Ressources humaines	7
référent.e égalité femmes hommes	0
Situation réglée en interne	4
Autre : psychologue du travail	1

La majorité des encadrant.es s'est tournée vers la hiérarchie et vers les ressources humaines (*les répondant.es avaient plusieurs choix possibles à cette question, c'est la raison pour laquelle il y a 20 réponses dans le tableau ci-dessus et non 15*).

## C. L'appréciation des agent-es de l'action du Département pour lutter contre les inégalités femmes hommes

**Avez-vous l'impression que dans le secteur dans lequel vous travaillez l'égalité femmes/hommes est une question prise en compte par les décideurs?**

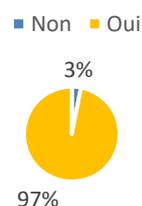


Les collectivités territoriales, notamment les Départements, sont des acteurs essentiels pour promouvoir l'égalité femmes-hommes pour plusieurs raisons : au titre d'employeur mais aussi et surtout du fait de leurs compétences en matière de politiques sociales et éducatives (collèges, sport et culture). En outre, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes les oblige à rédiger un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il a ainsi semblé intéressant d'interroger les agents·es sur le rôle du Département en faveur de l'égalité afin de mesurer leurs attentes vis-à-vis de la collectivité.

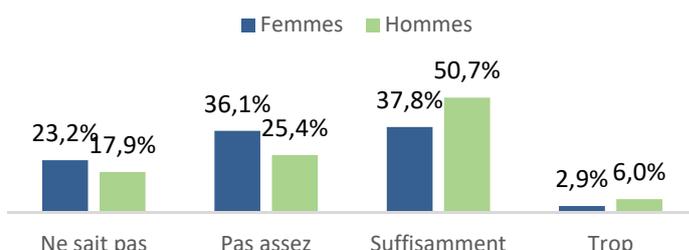
Cette écrasante majorité de réponses positives contraste avec les retours recensés lors des temps de sensibilisation avec les différents services au cours desquels les agents·es sont invité·es à indiquer si oui ou non l'égalité fait partie des compétences du Département, question à laquelle ils répondent majoritairement non. Peut-être faut-il voir dans cette réponse un indicateur de l'efficacité de ces temps d'échanges ou bien le fruit de la progression du questionnaire (cette question fait partie des dernières parties de l'enquête).

**Pensez-vous que le Département a un rôle à jouer pour l'égalité Femmes/Hommes à travers ses compétences?**



Lorsque l'on interroge les agents·es sur l'action menée par la collectivité en matière d'égalité, les réponses sont contrastées. On observe néanmoins une différence notable entre les réponses des femmes et celles des hommes : un homme sur deux considère que le Département en fait

**Sur les questions d'égalité, pensez-vous que le Département en fait :**



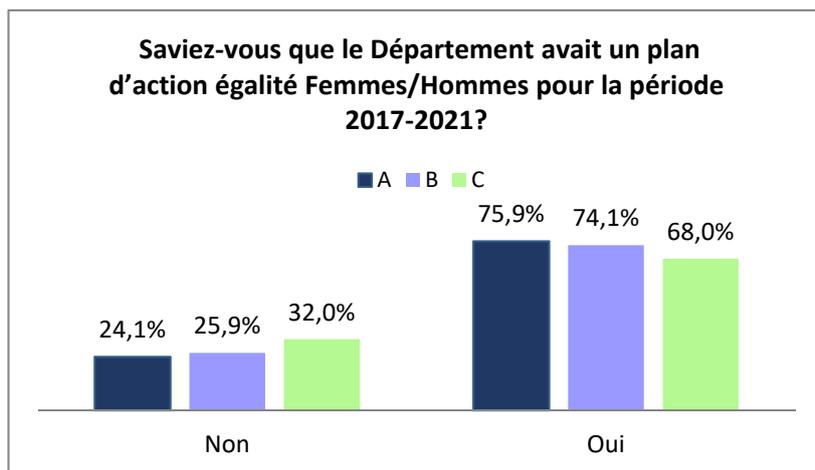
suffisamment contre 38% des femmes. Celles-ci sont 36% à considérer que la collectivité n'en fait pas assez contre un quart des hommes. Les femmes ont donc moins souvent tendance à être satisfaites de l'action départementale sur cette thématique.

En revanche, indépendamment du sexe, les agents·es sont bien

informé·es à propos de l'existence du plan, ils et elles sont en effet 71,5% à en avoir connaissance.

C'est un chiffre plutôt encourageant, cependant tous et toutes les agent.es ne sont pas informé.es de la même façon. Par exemple, si on croise cette question avec la catégorie d'emploi, on s'aperçoit qu'il existe des différences. Ainsi 76% des personnes appartenant à la catégorie A connaissent le plan d'action contre 74% des personnes appartenant à la catégorie B et 68% des personnes appartenant à la catégorie C.

Les cadres sont légèrement mieux informé·es que les agents·es de catégorie C, comme on peut le voir sur le graphique ci-dessous :



71,5% des agent·es savent que le Département a un plan d'action Egalité femmes-hommes

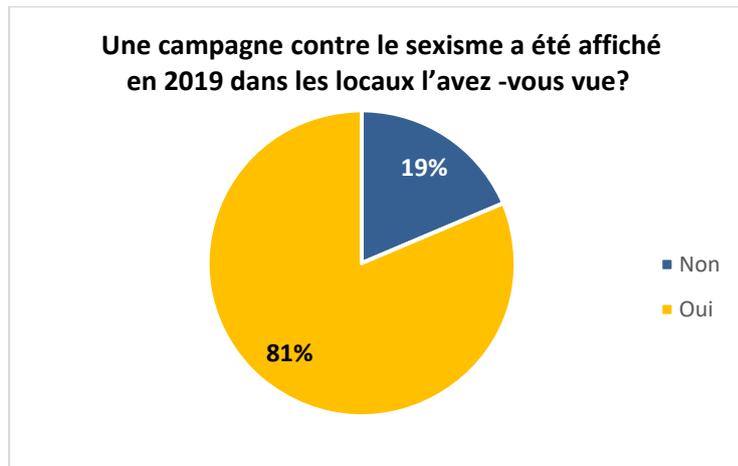
### La campagne contre le sexisme :

Pour rappel, la collectivité a lancé en septembre 2018 une campagne d'affichage contre le sexisme, dont voici le contenu :

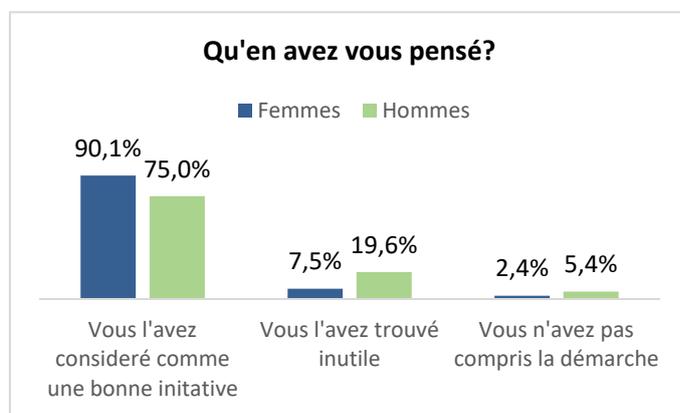


Reprenant des situations de violences sexistes et sexuelles évoquées par des agent.es du Département, cette campagne choc visait aussi à interpeller le personnel départemental pour faire changer les comportements.

Celle-ci a bénéficié d'une bonne visibilité puisque 81% des agent·es ont vu la campagne contre le sexisme.

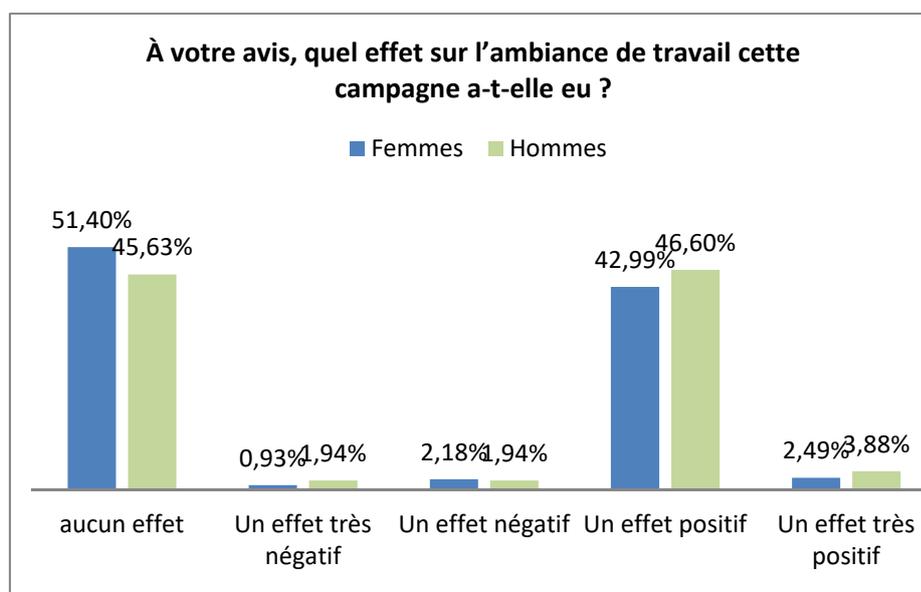


81% des agent·es ont vu la campagne contre le sexisme



Cette démarche a été plutôt très bien comprise du personnel, 90% des femmes l'ont considérée comme une bonne initiative et 75% des hommes. Un homme sur 5 l'a néanmoins jugé inutile ou ne l'a pas comprise.

Parmi les critiques, on peut relever que certain·es l'ont trouvé « *maladroite* », « *caricaturale* » ou « *pas assez parlante* ».



Concernant son impact sur l'environnement professionnel, les agent·es sont divisé·es : près de la moitié considère qu'elle n'a eu aucun impact et respectivement 42 et 46% des femmes et des hommes lui ont trouvé un effet positif.

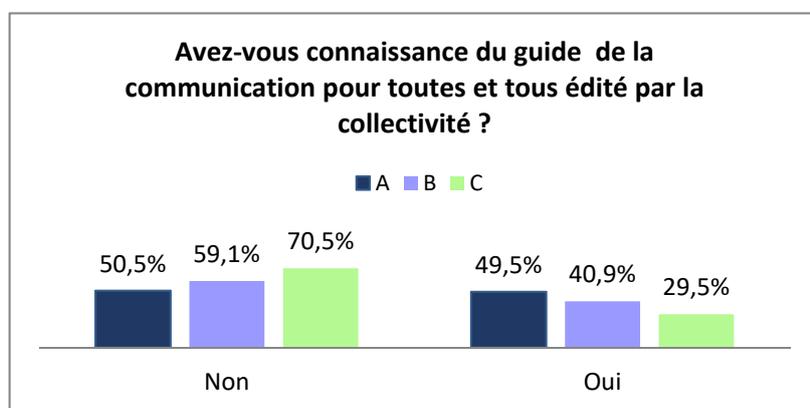
## Le guide de communication pour tous et toutes



Depuis fin 2020, la collectivité dispose d'un guide afin d'harmoniser les pratiques en matière de communication sans stéréotypes de genre.

Malgré une diffusion massive en interne, le guide n'est connu que de 42% des agent·es, ce qui nous enseigne sur nos marges de progrès.

**Là encore, des disparités se retrouvent en fonction de la catégorie d'emploi :**

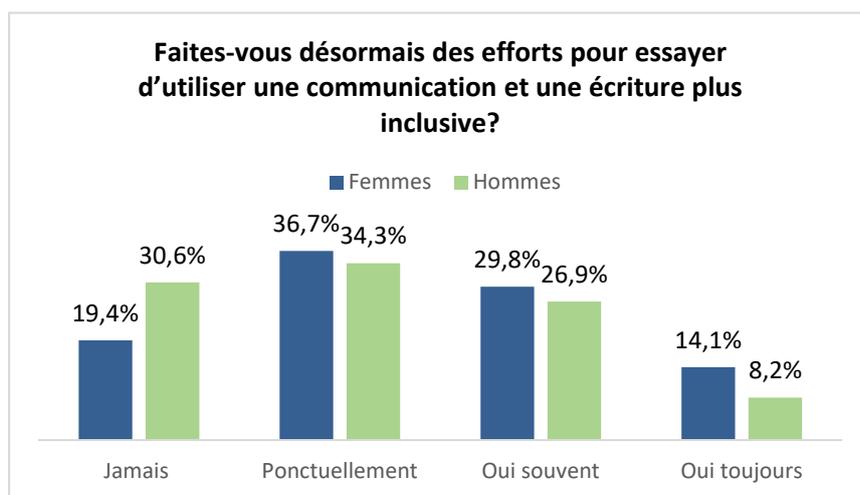
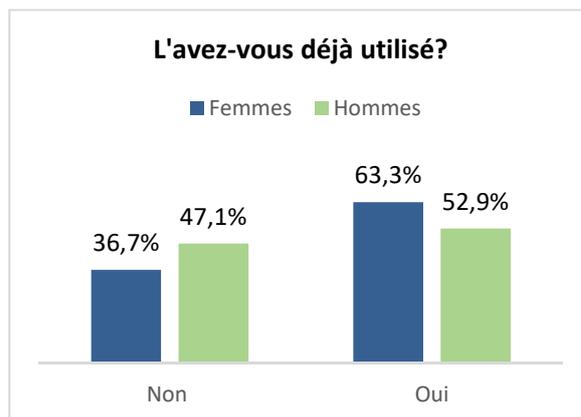


Seulement 30% des personnes appartenant à la catégorie d'emploi C connaissent le guide de la communication pour tous et toutes contre 50% des personnes appartenant à la catégorie d'emploi A.

Cependant toutes les personnes qui connaissent le guide ne l'utilisent pas

forcément comme on peut voir dans le graphique ci-après.

Ainsi, parmi les femmes qui connaissent ce guide 63,3% l'ont déjà utilisé. Et les hommes qui connaissent ce guide sont 53% à l'avoir déjà utilisé. On observe donc une légère différence entre les hommes et les femmes qui se confirme sur le graphique ci-dessous, puisque 30% des hommes ne font jamais l'effort d'utiliser une communication et une écriture plus inclusive contre 19,4% des femmes (parmi celles et ceux qui connaissent le guide) :

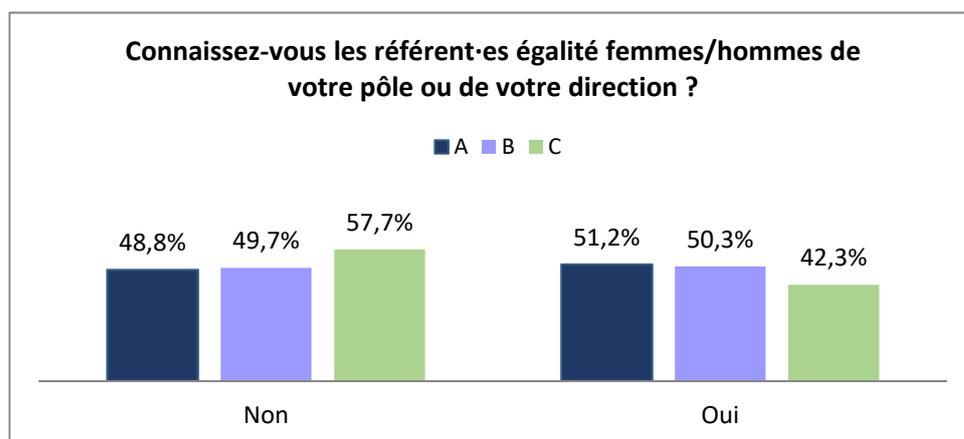


Ces statistiques nous enseignent que le guide est méconnu mais néanmoins on observe que lorsqu'il l'est, il est plutôt approprié par les équipes.

### Le réseau des référent·es

En 2018, le Département s'est doté d'un réseau de référent·es égalité femmes-hommes. Ce sont des agent·es volontaires choisis pour être ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la collectivité. Les référent·es sont là pour faire vivre le plan d'actions, trouver de nouvelles idées et sensibiliser leurs collègues sur la thématique de l'égalité.

Cependant, seulement 48,5 % des agent·es du Département connaissent les référent·es de leur pôle. De plus, il existe des disparités selon les catégories d'emploi, puisque 51% des agent·es appartenant à la catégorie d'emploi A connaissent leurs référent·es contre 42% des agent·es appartenant à la catégorie d'emploi C.



Même si presque 50% des agent·es du Département connaissent leur référent·es égalité, ils et elles sont encore peu nombreux·ses à faire appel à eux. En effet, parmi les personnes qui connaissent les référent·es égalité de leur pôle, seul 7% ont déjà eu recours aux référent·es.

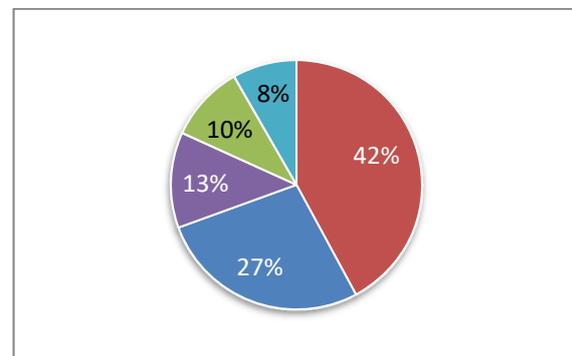
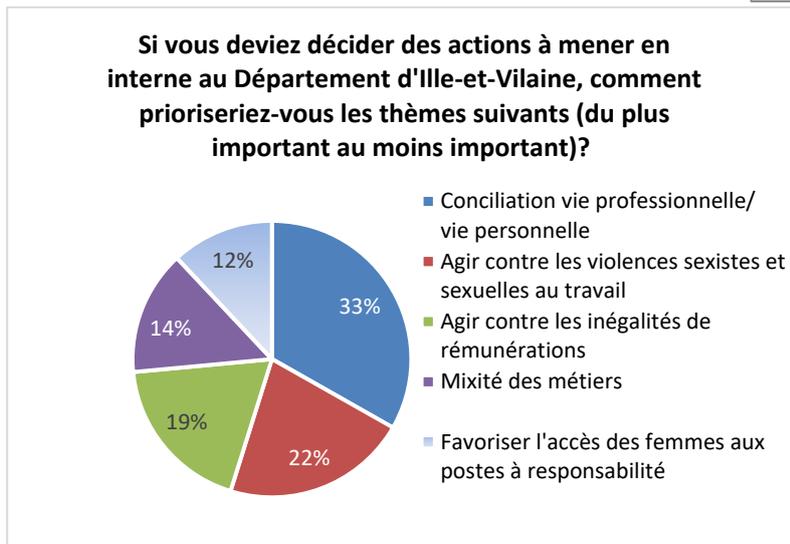
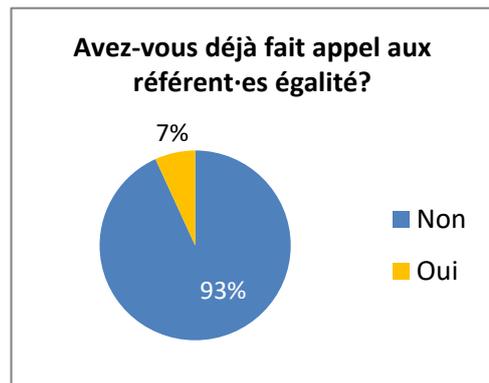


Figure 1 Réponse des agentes de sexe féminin

Réponse des agents de sexe masculin

Ici, on retrouve des différences entre les femmes et les hommes qui ne classent pas dans le même ordre de priorité les actions suggérées. Les hommes sont 42% à penser que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail est prioritaire. Les femmes de leur côté placent à 33% la conciliation vie professionnelle/vie personnelle comme un objectif prioritaire.

### Les éléments récurrents

Lorsque le commentaire permettait la libre expression des agent·es, quatre thèmes sont revenus relativement régulièrement :

- La question des rémunérations : les agent·es expriment soit leur regret face aux inégalités de rémunérations entre filières soit leur désapprobation de la réforme du RIFSEEP.
- L'exigence d'être à temps plein pour les encadrant·es : cette règle n'existe pas dans la collectivité, pourtant de nombreuses femmes l'expriment comme un frein fort à l'accession aux postes à responsabilité. Sans doute s'agit-il d'une règle d'usage qui est appliquée en dehors du règlement.
- La circulaire sur l'autorisation du port du bermuda pour les hommes en cas de météo extrême. Celle-ci est jugée trop restrictive et inégalitaire.

### *Recommandations :*

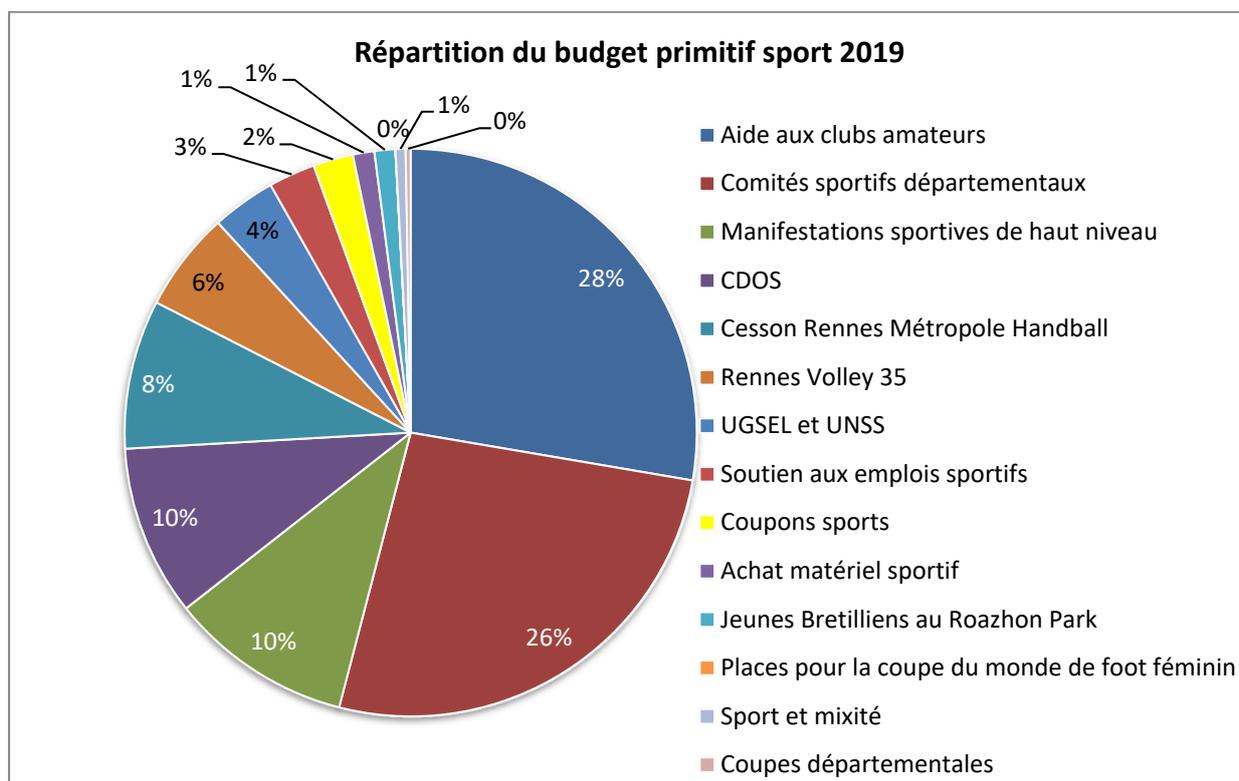
- Rendre obligatoire la formation des managers sur l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la déconstruction des stéréotypes et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.
- Evaluer les innovations en termes de gestion des temps sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.
- Elaborer une charte des temps et un guide de la parentalité dans la collectivité.
- Renouveler une campagne communication sur les discriminations et la cellule d'écoute.
- Elaborer un guide sur le harcèlement sexuel au travail.
- Organiser un système de marrainage pour les femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.
- Créer des groupes d'échange entre agent·es sur la conciliation vie privée/vie professionnelle.

## II. Question évaluative n°2 : Sur l'exemple des politiques sport et collèges, dans quelle mesure l'égalité est-elle devenue un enjeu des politiques ?

### A. Le sport

Le premier plan d'action comportait deux fiches actions concernant le sport :

- La fiche action n°18 « Encourager la pratique sportive des filles et la mixité dans les équipes dirigeantes des clubs et des offices des sports » :
- La fiche-action n°19 « Accompagner le comité consultatif sport dans l'organisation d'un temps fort sur l'égalité filles-garçons en Ille-et-Vilaine ».



À partir de ce budget, l'analyse portera sur les crédits réellement réalisés.

## Etat des lieux de la pratique sportive en France et en Ile-et-Vilaine

La pratique fédérale regroupe en France 16,1 millions de licenciés sportifs (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, 2016) toutes fédérations confondues (fédérations olympiques, fédérations unisports non olympiques, fédérations multisports). Les femmes représentent 37 % de ces licencié·es.

La pratique sportive en France diffère selon les sexes en fonction du type de pratique : sport-loisirs ou sport en club. En effet, en 2015, 45 % des femmes et 50 % des hommes déclarent avoir pratiqué au moins une activité physique ou sportive au cours des douze derniers mois. Un tiers de femmes comme d'hommes déclarent en avoir pratiqué une régulièrement, au moins une fois par semaine<sup>10</sup>. Pourtant, elles sont moins nombreuses que les hommes en club.

- Les facteurs à l'origine des pratiques différenciées selon le sexe

Deux âges de la vie marquent la régression de la pratique sportive chez les femmes. En effet, d'une part à l'adolescence, la pratique sportive se fait plus rare particulièrement chez les filles. Celles-ci évoquent des raisons comme la lassitude, le manque de temps, les difficultés de transport ou des insatisfactions liées à l'ambiance. Elles peuvent aussi regretter un manque d'offre ou de créneaux horaires attrayants.

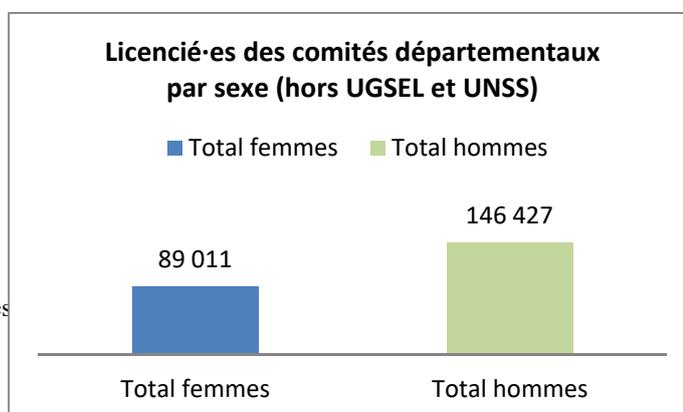
Sur la période 25-30 ans qui est celle de la maternité pour beaucoup de femmes et de l'entrée sur le marché du travail, la pratique sportive des femmes se raréfie par manque de temps. Rappelons que les femmes exercent majoritairement les tâches parentales et domestiques lorsqu'elles vivent en famille.

Par ailleurs, les stéréotypes attribués aux femmes et aux hommes peuvent encourager des pratiques différenciées : les normes de beauté liées à la féminité n'encouragent pas les femmes à avoir un corps musclé, au contraire des normes de virilité. Les femmes sont davantage invitées à entretenir leur corps quand les hommes sont encouragés à pratiquer la compétition. D'ailleurs, on compte trois fois plus d'hommes à pratiquer la compétition que de femmes.

Enfin, le sport féminin est encore très peu médiatisé, en 2016 moins de 20% du volume horaire de retransmissions télévisuelles étaient dédiés aux sportives.<sup>11</sup>

- En Ile-et-Vilaine :

Au niveau départemental, sur les 5 années de la durée du plan d'actions



<sup>10</sup> « Pratiques physiques ou sportives des femmes qui persistent », INSEE, 2017

<sup>11</sup> Idem

2017-2021, le nombre de licenciées femmes reste stable.

En 2019, il y a avait 126 012 femmes licenciées dans les comités sportifs départementaux (89 011 sans les associations scolaires) et 192 940 hommes licenciés (146 427 sans les associations scolaires).

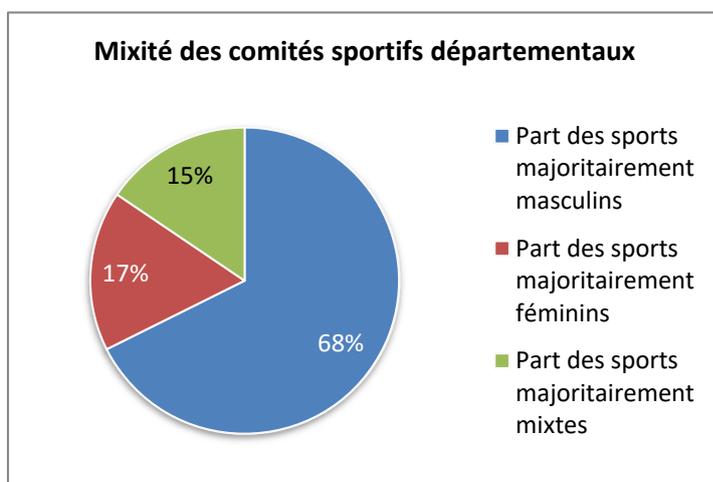
Les femmes représentent donc 40% de l'ensemble des licencié·es et les hommes 60% (hors UGSEL et UNSS : ces données n'ont pas été analysées parce que l'adhésion à l'UGSEL est automatique pour les élèves).

### La mixité dans les comités sportifs départementaux :

Afin d'établir un état des lieux et une typographie des sports, ces derniers ont été classés en trois catégories :

- Sports majoritairement masculins : c'est-à-dire que leurs licencié·es comptent 60% d'hommes au minimum
- Sports majoritairement féminins : leurs licencié·es comptent 60% minimum de femmes
- Sports mixtes : Leurs licencié·es comptent au minimum 40% des deux sexes.

Dans les comités sportifs départementaux 48 sports sont majoritairement pratiqués par des hommes (60% minimum d'hommes), 12 par des femmes (60% minimum de femmes), et enfin 11 comités sont mixtes (40% minimum de chaque sexe).



Les comités sportifs départementaux avec le moins de femmes licenciées sont le football avec 7% de femmes licenciées et le cyclisme avec 8% de femmes licenciées (hors aéromodélisme et motocyclisme qui comptent très peu de licencié·es).

Elles sont en revanche 88% parmi les licencié·es du comité de danse, et représentent 84% des licenciées en équitation.

## *La méthodologie de l'enquête : la budgétisation sensible au genre*

Afin d'analyser la politique sport nous avons choisi de la regarder sous l'angle budgétaire en utilisant la budgétisation sensible au genre. C'est à dire l'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité, cela consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au volet financier des politiques publiques. Le Conseil de l'Europe la qualifie ainsi :

*« L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »<sup>12</sup>*

L'analyse du budget revient à s'interroger sur les bénéficiaires de la distribution des ressources financières, et cela peut concerner aussi bien les subventions aux associations, les investissements dans les équipements, le matériel distribué, les aides versées. Cela permet de s'interroger sur l'efficacité d'une politique publique en vérifiant que ses retombées sont équitables pour les usagers et usagères.

Cette approche rejoint celles de chercheurs comme Yves Raibaud et Edith Maruejols qui ont montré une asymétrie de l'offre sportive proposée par les communes au bénéfice des hommes. En effet, d'après leurs enquêtes, 75% des budgets des collectivités dédiés aux loisirs des jeunes seraient destinés à des activités masculines comme le foot ou le cyclisme. De plus, les équipements sportifs financés par des collectivités bénéficieraient aussi largement aux garçons, comme les skate parks ou les city stades.

C'est cette méthodologie qui a été retenue dans le cadre de ce bilan de la politique du sport. 2019 a été choisie comme année de référence puisqu'il s'agit de la dernière année n'ayant pas été impactée par la crise sanitaire.

Ainsi, les lignes budgétaires suivantes ont pu être analysées :

- Clubs amateurs de haut niveau
- Comités sportifs départementaux
- Manifestations sportives
- Emplois sportifs
- Coupons-sport
- Mixité

Les financements liés au contrat de territoire n'ont pas pu faire pleinement partie du bilan.

---

<sup>12</sup> *L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique*, Conseil de l'Europe, 2009.

## Les aides aux clubs amateurs de haut niveau

En 2019, 489 400,00 euros ont été dédiés à l'aide aux clubs amateurs de haut niveau. Ceux-ci sont répartis en 5 catégories :

- Sport d'équipe « majeurs »
- Autres sports d'équipes
- Sports mixtes équipes et/ou individuels
- Sports individuels

Mode de calcul : pour les sports d'équipe, s'il s'agissait d'une équipe masculine la subvention a été attribuée en intégralité aux hommes et inversement. Pour les sports individuels ou mixtes, la répartition femmes/hommes des licencié·es dans chaque discipline a été retenue.

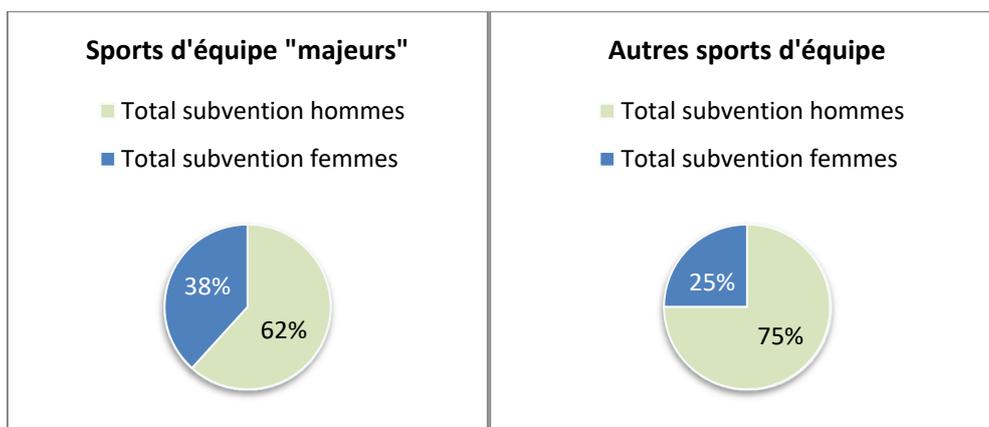
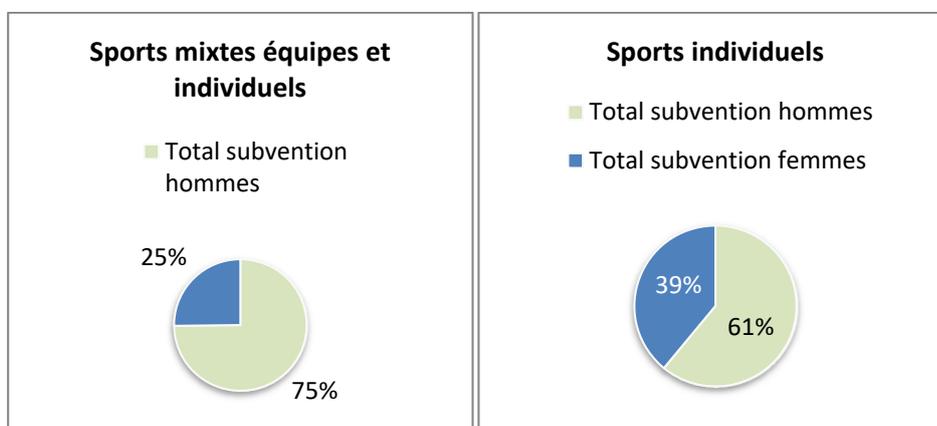
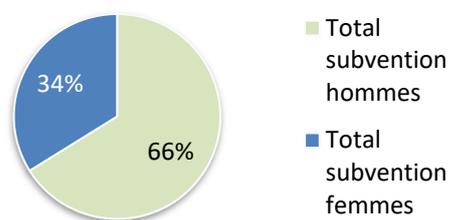


Tableau Saison 2018-2019 Clubs amateurs HN



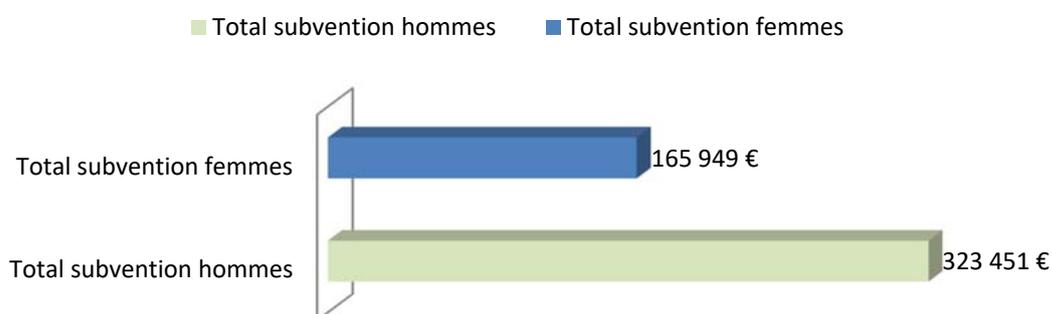
Au total, le Département soutient 47 équipes masculines, 26 équipes féminines et 3 équipes mixtes (en badminton) sur le haut niveau.

### Répartition des subventions totales par sexe



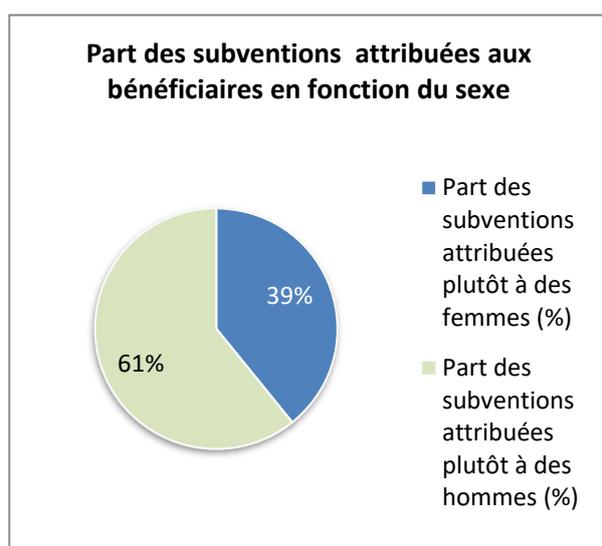
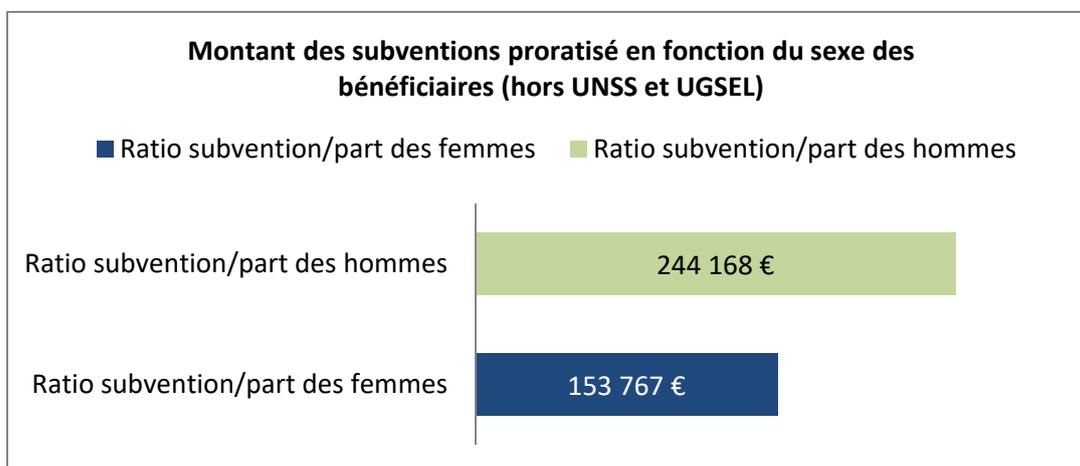
Ainsi peut-on constater que sur une pratique comptant 38% de femmes, la part du budget attribué à la pratique féminine sur le haut niveau n'est que de 34%. Les femmes sont en effet moins nombreuses à pratiquer un sport à haut niveau. Ce type de financement est donc légèrement en faveur des hommes.

### Montants des subventions réparties par sexe des participant-es



## Les comités sportifs départementaux

Les comités sportifs départementaux ont été financés, en 2019, à hauteur de 400 112 euros (hors UGSEL et UNSS). Dans les comités sportifs départementaux, les hommes représentent 62% des effectifs et les femmes 38%.



- Handisport
- Montagne et escalade
- Tennis
- Tennis de table
- Volley-ball

Le financement des comités sportifs départementaux est donc conforme à la répartition des sportifs et des sportives.

Par ailleurs, les 10 comités les plus soutenus concentrent 185 700 euros de subventions (en excluant l'UNSS et l'UGSEL). Il s'agit des comités suivants :

- Baseball/sofball
- Basket-ball
- Canoé-Kayak
- Football
- Gymnastique volontaire

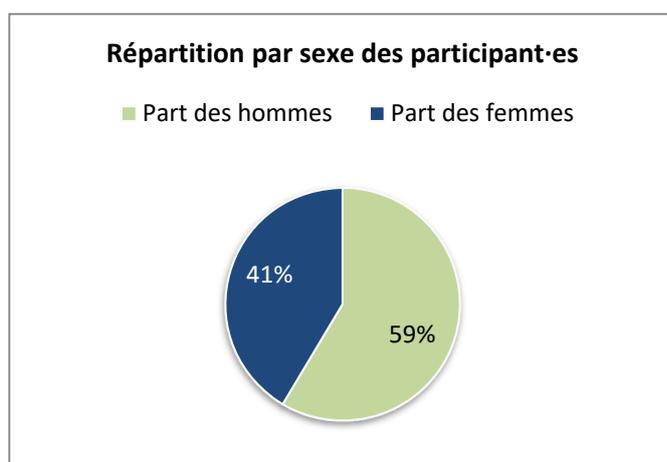
Sur ces 10 comités, les femmes représentent 35,3% de l'effectif et les hommes 64,6%.

## Les manifestations sportives de haut niveau :

Nous avons choisi d'analyser les manifestations sportives en 2019, puisque c'est la dernière année sans la crise sanitaire qui a bouleversé les manifestations sportives.

En 2019, le Département a financé 33 manifestations sportives, pour un budget total de 182 800 euros. Suite à la sollicitation des associations pour obtenir des données genrées, le bilan porte sur les données recueillies de 31 évènements, représentant un montant de 180 300 euros.

Les calculs à suivre sont donc obtenus à partir des 31 manifestations sportives pour lesquelles des données ont été obtenues.

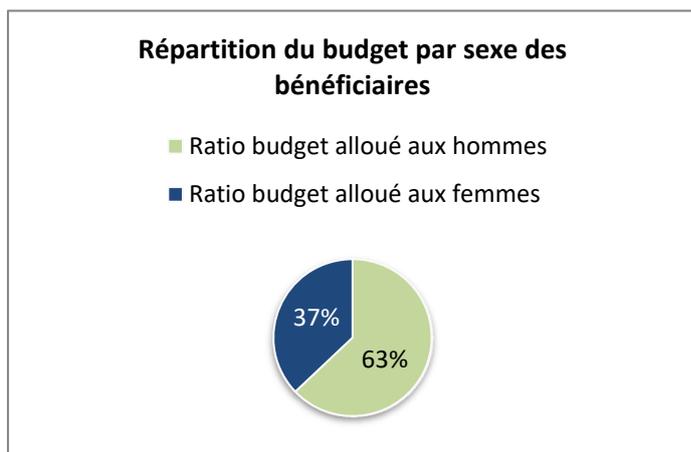


Pour avoir une idée de la répartition des financements pour les hommes et pour les femmes, nous avons appliqué au budget total le ratio femmes/hommes pour chaque manifestation. Sur l'ensemble des manifestations, les femmes représentent 41% des participant·es.

Ainsi, sur son budget dédié aux manifestations sportives, le Département a dépensé 113 398 euros destinés à un public masculin et 66 902

pour un public féminin.

	Participants Hommes	Participant·es Femmes	Total
Nombre de participant·es	4075	3035	7 440
Répartition des participant·es par sexe	59 %	41 %	100
Budget en euros par sexe	113 398 €	66 902 €	180 300 €
Part du budget en fonction du sexe	63%	37%	100%



Compte-tenu du nombre des événements exclusivement masculins, on observe un léger sur-financement de la pratique masculine par rapport à la pratique féminine.

Il convient de noter que les 10 manifestations qui reçoivent le plus de subventions concentrent à elles-seules 153 000 €, soit 84% du budget total. Sur ces 10 manifestations, cinq sont des manifestations entièrement dédiées aux hommes, trois sont entièrement dédiées aux femmes et

deux sont mixtes.

### Focus sur les manifestations en non-mixité :

On parle des manifestations en non-mixité pour désigner les événements sportifs exclusivement réservés aux hommes ou aux femmes.

Évènements en non-mixité	Évènements exclusivement féminin	Évènements exclusivement masculin
<b>Nombre d'évènement</b>	4	8
<b>Budget total</b>	50 100€	80 000 €
<b>Budget moyen par évènement</b>	12 525€	10 000€

L'ensemble des manifestations dédiées exclusivement aux hommes concentre 80 000 euros des subventions contre 50 100 euros pour les manifestations féminines.

Parmi les 6 manifestations les plus subventionnées, 4 sont des manifestations masculines.

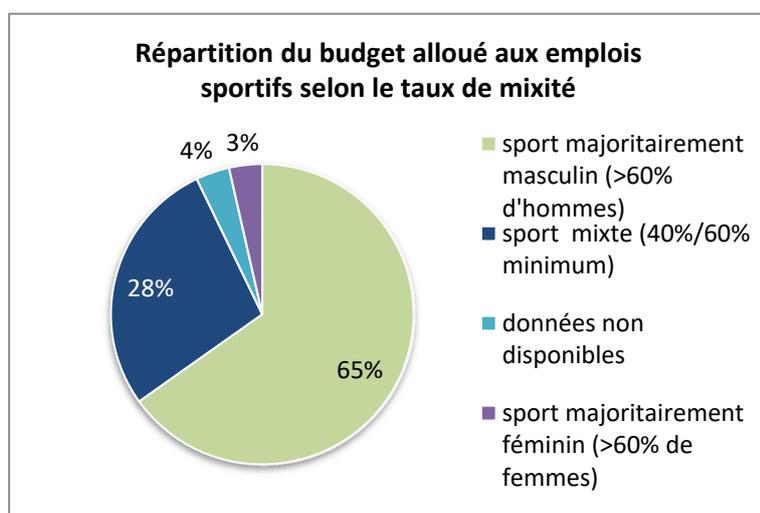
Il faut en revanche noter qu'en ce qui concerne les événements non-mixtes, le Département dépense davantage par personne pour les femmes que pour les hommes (notamment parce que la plus grosse subvention de cette ligne budgétaire est allouée à l'Open de tennis de Saint-Malo pour 56 participantes). En effet, le Département dépense 171 euros par participante pour les 4 événements féminins contre 82 euros par participant pour les 8 événements masculins.

## Les emplois sportifs financés :

En 2019, 44 689 euros ont été dépensés pour soutenir des emplois sportifs sur le territoire. Sur les 20 emplois sportifs subventionnés, seul 1 était occupé par une femme en 2019 (pour le Rennes étudiants club de rugby).

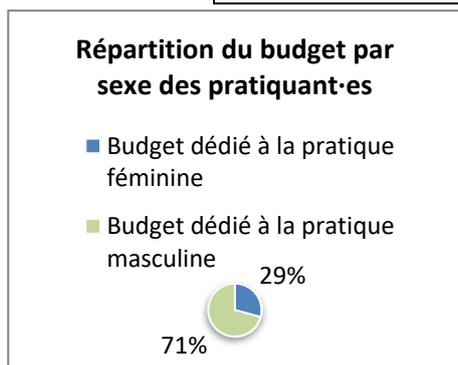
Pour analyser les bénéficiaires des emplois sportifs financés en 2019 par le Département, nous avons demandé aux clubs concernés leur nombre d'adhérent·es. Lorsque ces données n'ont pas pu être récupérées, c'est le ratio par sexe des licencié·es de chaque comité départemental manquant qui a servi pour l'analyse. Nous avons ensuite procédé à une classification :

- Sport majoritairement masculin (Au moins 60% de licencié.es sont des hommes)
- Sport majoritairement mixte (Au moins 40% de chaque sexe)
- Sport majoritairement féminin (Au moins 60% des licencié.es sont des femmes)



Ainsi sur le budget alloué aux emplois sportifs en 2019, soit 44 689 euros, 65% sont attribués à des clubs sportifs majoritairement masculins, 28% vont dans des clubs mixtes et 3% dans des clubs majoritairement féminins.

Catégorie	Budget alloué	Nombre d'emplois sportifs financés
sport majoritairement masculin	29 111 €	13
sport mixte (40%/60% minimum)	12 392 €	5
données non disponibles	1 611 €	1
sport majoritairement féminin	1 575 €	1
	<b>44 689 €</b>	<b>20</b>



En appliquant strictement le ratio femmes/hommes des licencié·es du club au budget dédié, on constate que 71% des subventions sur l'emploi sportif sont dédiés à la pratique masculine. On observe ainsi un léger sur-financement de la pratique masculine. Ce dispositif n'est donc pas favorable à la pratique féminine.

## Les coupons sport :



*Par année de naissance*

En 2019, l'intégralité de l'enveloppe du dispositif des coupons sport n'avait pas été consommée. Le montant financé s'élevait à 73 880 euros.

Aussi, si l'on proratise ce montant en fonction de la répartition filles-garçons, on constate que 29 205 euros ont été attribués à des filles et 44 675 euros à des garçons.

Sur les 1 953 bénéficiaires, la répartition par sexe est la suivante : 772 filles (39.53%) et 1181 garçons (60.47%). Les proportions sont presque identiques à celles des licenciés en Ille-et-Vilaine, tous âges confondus.

## *Une ligne budgétaire mixité et sport mise en place*

Une enveloppe de 10 000 euros a été votée lors du budget primitif 2018 de la collectivité afin de favoriser des actions s'inscrivant dans cette thématique.

En 2019, cette ligne a été ainsi utilisée :

- L'association « Zéro de conduite » a été soutenue à hauteur de 2 000 € pour son projet « *foot au féminin* ». Ce projet avait pour objectif la réalisation, avec la participation des habitant·es de Villejean et de la Bellangerais, d'une création sonore portant sur le football féminin et plus globalement sur la place de la femme dans la société.
- Le Club RAIV « *Roller artistique d'Ille-et-Vilaine* » a reçu 1 500 € pour Madame Ludivine MALLE, sportive de haut niveau depuis 2011, ceci dans le cadre de la politique d'égalité femme/homme, et pour son parcours d'exception au niveau mondial.
- La 4<sup>e</sup> édition des « *Sports s'emm'Elles* » a reçu 1000 euros, il s'agit d'un événement organisé par trois clubs féminins rennais pour mettre en valeur le sport des femmes.
- Dans le cadre de la Coupe du Monde de football féminin, le district 35 de football a reçu une aide financière de 2 000 euros pour soutenir son action « *La mixité doit triompher au collège* ». Il s'agissait d'un projet permettant de faire pratiquer le football à 12 classes de collèges d'Ille-et-Vilaine composées de 10 filles et 10 garçons lors d'une rencontre sportive.

Sur les deux premières années de sa mise en place, cette ligne budgétaire n'est pas utilisée dans son intégralité, faute de projet. En 2019, 6 500 euros ont été dédiés à la ligne « sport et mixité ». Dans le cadre de cette analyse, ce montant sera affecté intégralement à la pratique féminine.

À titre informatif, en 2018 cette ligne a été utilisée pour organiser une série d'événements liés à la fiche-action n°19 « *Accompagner le comité consultatif sport dans l'organisation d'un temps fort sur l'égalité filles-garçons en Ille-et-Vilaine* ». En lien avec son comité consultatif sport, le Département a initié trois temps forts en Bretagne romantique pour favoriser le sport féminin : une conférence/débat sur la question de l'égalité dans le sport avec Mélissa Piazza, un temps d'échange entre les clubs et les associations sportives sur les bonnes pratiques en matière de mixité sportive et un événement sportif sur le territoire de Bretagne Romantique pour lutter contre les stéréotypes dans le sport.

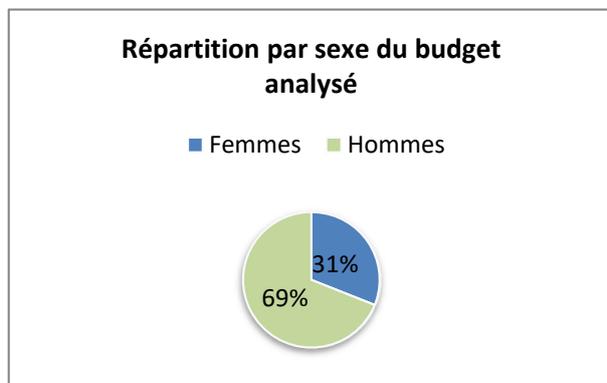
### *Le cumul des lignes budgétaires :*

À ces subventions, il faut ajouter les subventions aux clubs de haut niveau, pour des actions d'intérêt général (centre de formation agréé et participation à des actions d'éducation, d'intégration et de cohésion sociale notamment) attribuées en 2019 au *Rennes volley 35*, de 100 000 euros, et à *Cesson Rennes métropole handball*, de 150 000 euros, deux équipes masculines. Elles représentent respectivement 8 et 6% du budget global sur la politique sport.

Par ailleurs, en décidant d'attribuer les 18 600 euros de l'achat de places pour la coupe du monde féminine à la pratique féminine, on obtient une répartition totale de 69% des crédits analysés dédiés à la pratique masculine.

Pour rappel, voici donc le montant des lignes analysées (sur le budget réalisé) :

- Clubs amateurs de haut niveau : 489 400 euros
- Comités sportifs départementaux (hors UGSEL et UNSS) : 400 112 euros
- Manifestations sportives : 180 300 euros
- Emplois sportifs : 44 689 euros
- Coupons sport : 73 880 euros
- Mixité : 6 500 euros
- *Rennes volley 35* : 100 000 euros
- *Cesson métropole handball* : 150 000 euros
- Places pour la coupe du monde de foot féminin : 18 600 euros



À partir des données, on considère que 69% des crédits liés à la politique sportive sont dédiés principalement à la pratique masculine.

### *Les contrats de territoire (fonctionnement et investissement) :*

Il est plus difficile d'analyser les financements alloués dans le cadre des contrats de territoire puisque la majorité des crédits se concentre sur des équipements multisports. Il aurait fallu pouvoir approfondir l'analyse sur les usagères et usagers des équipements mixtes.

Néanmoins, il est possible de faire ressortir quelques chiffres, pour l'année 2019 :

- Les quatre disciplines les moins féminisées :
  - 20 financements ont été alloués pour la pratique du football, pour un montant de 653 000 euros (93% d'hommes) ;
  - 8 financements ont été attribués pour la pratique du cyclisme, pour un montant de 21 400 euros (92% d'hommes) ;
  - 6 financements ont été attribués pour la pratique du tennis de table pour un montant de 64 800 euros (90% d'hommes) ;
  - 3 financements sont allés à la pratique du rugby pour un montant de 237 500 euros (88% d'hommes) ;

Au total, ces quatre disciplines concentrent 977 000 euros de subventions.

Les quatre disciplines les plus féminisées :

- Une seule subvention a été attribuée pour la pratique de la danse qui est l'une des deux disciplines les plus féminisées, pour un montant de 1 000 euros (88% de femmes) ;
- 5 subventions ont été attribuées pour la pratique de la gymnastique pour un montant de 15 800 euros (92% de femmes pour la gymnastique volontaire et 85% pour la gymnastique) ;
- Aucune subvention n'a été attribuée pour la pratique de l'équitation (84% de femmes) ;
- Aucune subvention n'a été attribuée aux sports de glace (81% de femmes).

Au total, les quatre disciplines les plus féminisées ont été financées à hauteur de 16 800 euros.

## ***Recommandations pour continuer à intégrer la dimension du genre dans les politiques sportives :***

Cette analyse des dispositifs mis en place par le Département pour la pratique sportive nous permet de constater que la politique publique ne suffit pas à réduire les disparités entre femmes et hommes, filles et garçons. Voici les recommandations issues des données récoltées :

- Proposer la mise en place un système de bonus-malus en fonction de la part des licenciées afin de rééquilibrer la répartition femmes-hommes en cinq ans.
- Conditionner chaque subvention départementale au respect des moyens mis par les clubs au bénéfice des sportives et des sportifs (exemple : égalité des gains pour les épreuves féminines et masculines).
- Faire signer aux clubs des chartes d'engagement pour encourager la pratique féminine ainsi que la charte de l'association « *Colosse aux pieds d'argile* ».
- Encourager les clubs à prévoir des structures d'accueil des enfants ou séance mère/enfants.
- Etudier la possibilité de financer davantage le sport-loisirs, plus souvent pratiqué par les femmes que le sport en club. Réorienter des crédits vers des animations ponctuelles qui ne nécessitent pas d'engagement sur le long terme.
- Financer des centres de formation pour sportives à parité avec le financement des clubs professionnels masculins.
- Favoriser la constitution de réseaux de dirigeantes sportives et promouvoir les dispositifs d'accompagnement et de développement des dirigeantes sportives.
- Commander, en partenariat avec le CDOS, une enquête de terrain sur l'abandon de la pratique sportive des adolescentes en Ille-et-Vilaine.
- Reconduire l'inscription de l'égalité dans les partenariats avec les comités sportifs.
- Améliorer la communication sur la ligne budgétaire « sport et mixité ».

## **B. Politique Education/Collèges :**

La politique Éducation était concernée par trois fiches-actions :

- La fiche-action n°12 : « Promouvoir l'égalité filles-garçons dans les collèges du territoire » ;
- La fiche-action n°13 : « Adapter les sanitaires des collèges aux problématiques des filles et des garçons » ;
- La fiche-action n°14 : « S'engager dans la construction des nouveaux collèges à favoriser la mixité et le partage égalitaire des cours de récréation entre les filles et les garçons ».

Afin d'analyser l'impact de ces orientations sur les politiques publiques, trois enquêtes ont été réalisées :

- Une enquête de terrain avec l'observation d'un des trois collèges neufs ;
- Une étude des projets soutenus par l'appel à projets *Collèges en action* ;
- Un questionnaire adressé aux référent·es Egalité filles-garçons des collèges publics breilliens.

### ***Collèges neufs pensés pour la mixité : synthèse de l'enquête menée au collège Françoise Elie à Bréal sous Montfort***

#### **Contexte:**

Lundi 14 juin (récréation du matin et pause du midi) et vendredi 18 juin 2021 (pause du midi et récréation de l'après-midi).

Météo : températures anormalement élevées le lundi et pluie le vendredi.

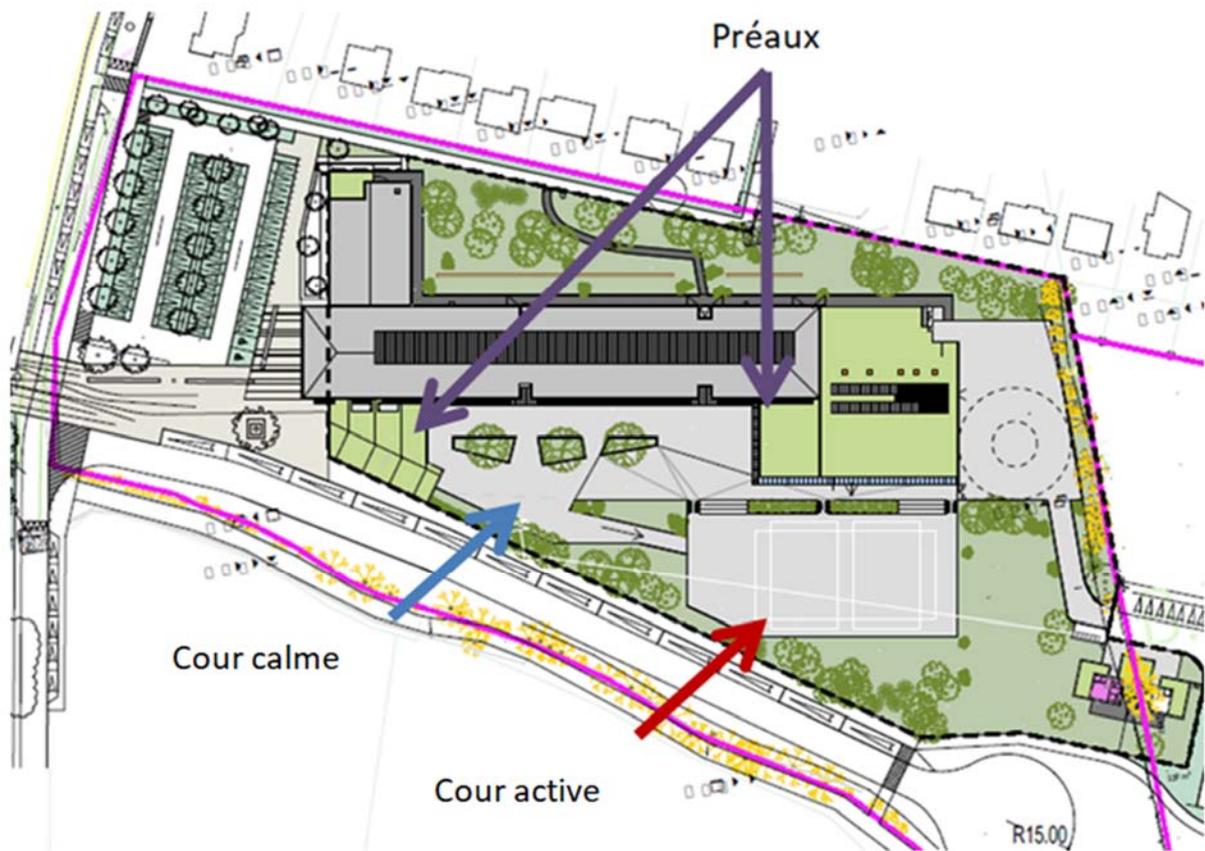
Contexte de crise sanitaire qui modifie l'usage « normal » des locaux (ex : foyer accessible sur réservation)

#### **Méthodologie :**

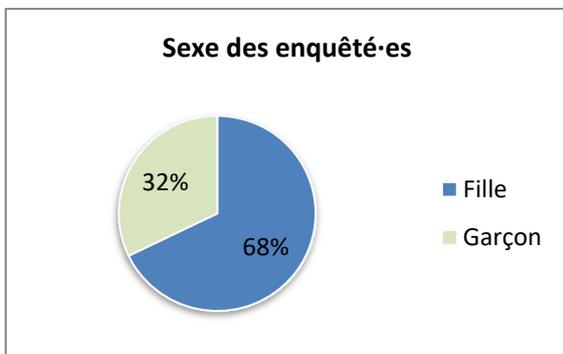
Deux séances d'observation et de déambulation entre la pause méridienne et la récréation de l'après-midi. Questionnaires adressés aux élèves et complétés par le recueil de verbatim. Recueil de la parole des surveillant·es également.

*Précautions* : Le nombre de répondant·es au questionnaire (28) n'est pas suffisamment élevé pour prétendre être représentatif. Il conviendra donc de considérer les résultats comme indicatifs.

Plan du collège :



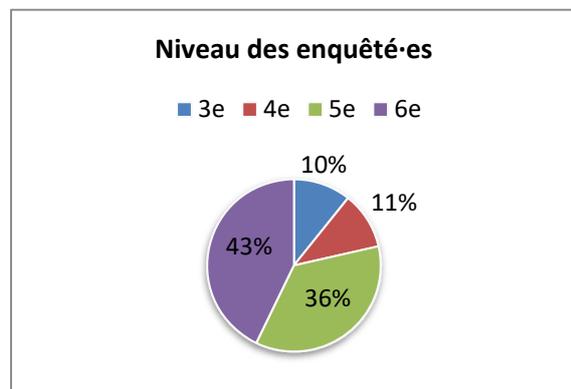
**Les enquêté-es :**



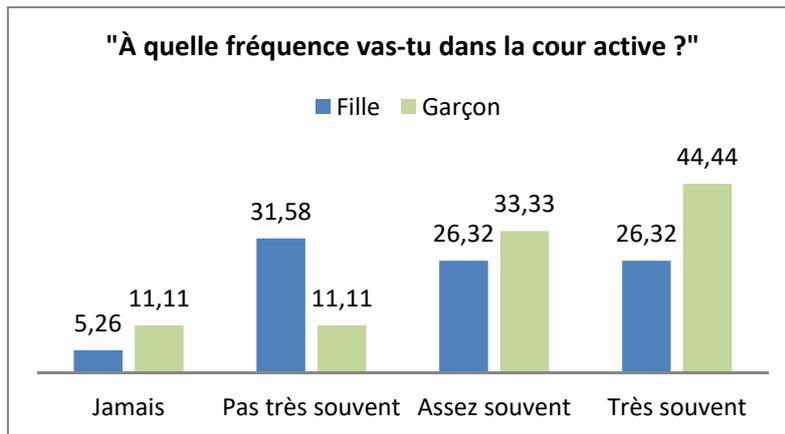
Les filles ont été beaucoup plus nombreuses à répondre à l'enquête. Peut-être faut-il y voir l'influence du sexe des enquêtrices puisqu'il s'agissait de trois femmes.

Sur 28 interrogé-es

Les enquêté-es sont par ailleurs très majoritairement issues des classes de 6<sup>e</sup> et de 5<sup>e</sup>, ce qui biaise nécessairement les résultats :



## La cour active :

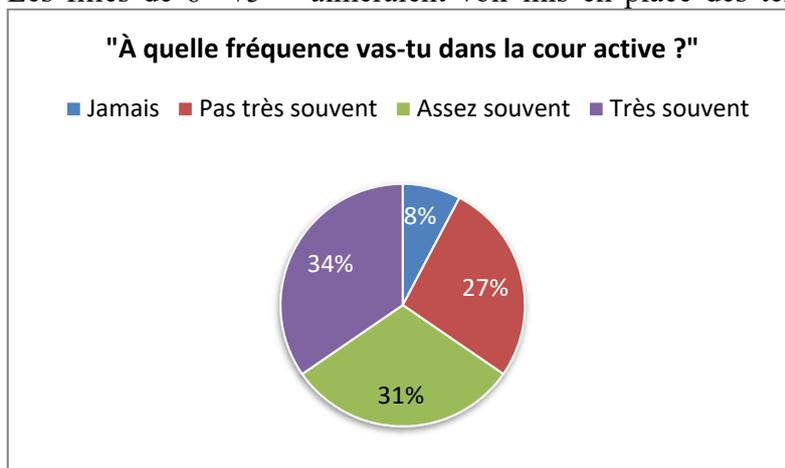


Il existe une forme de séparation au sein de la cour active entre le terrain de sport et ses périphéries sur l'herbe qui comportent des tables de type pique-nique. Ces espaces sont diversement appropriés.

De même, même s'il existe des plannings qui répartissent l'occupation des terrains de sports par les différentes classes d'âges (exemple :

réservation du lundi midi pour les sixièmes, le mardi pour les cinquièmes etc.), on constate que ce sont majoritairement des garçons de 4<sup>ème</sup>/3<sup>ème</sup> qui occupent le terrain sur les temps où il n'y a pas de plannings (récréation du matin + après-midi).

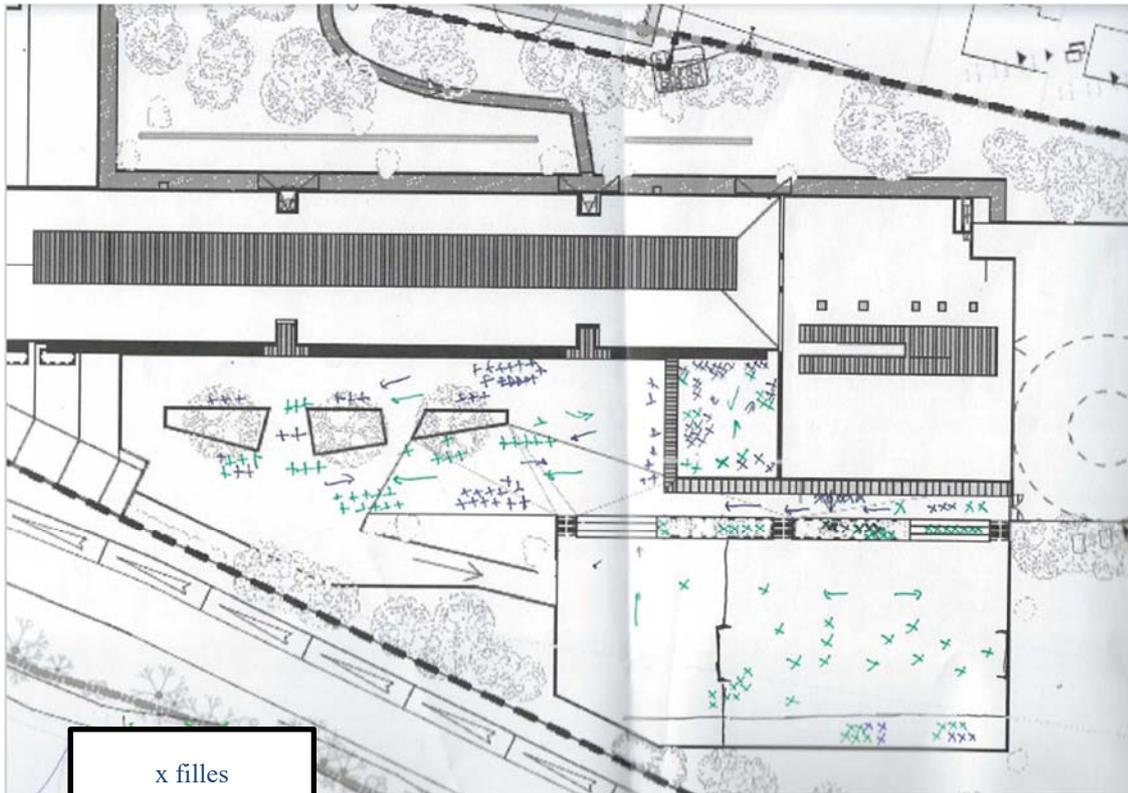
Les filles de 6<sup>ème</sup>/5<sup>ème</sup> aimeraient voir mis en place des temps spécifiquement réservés aux



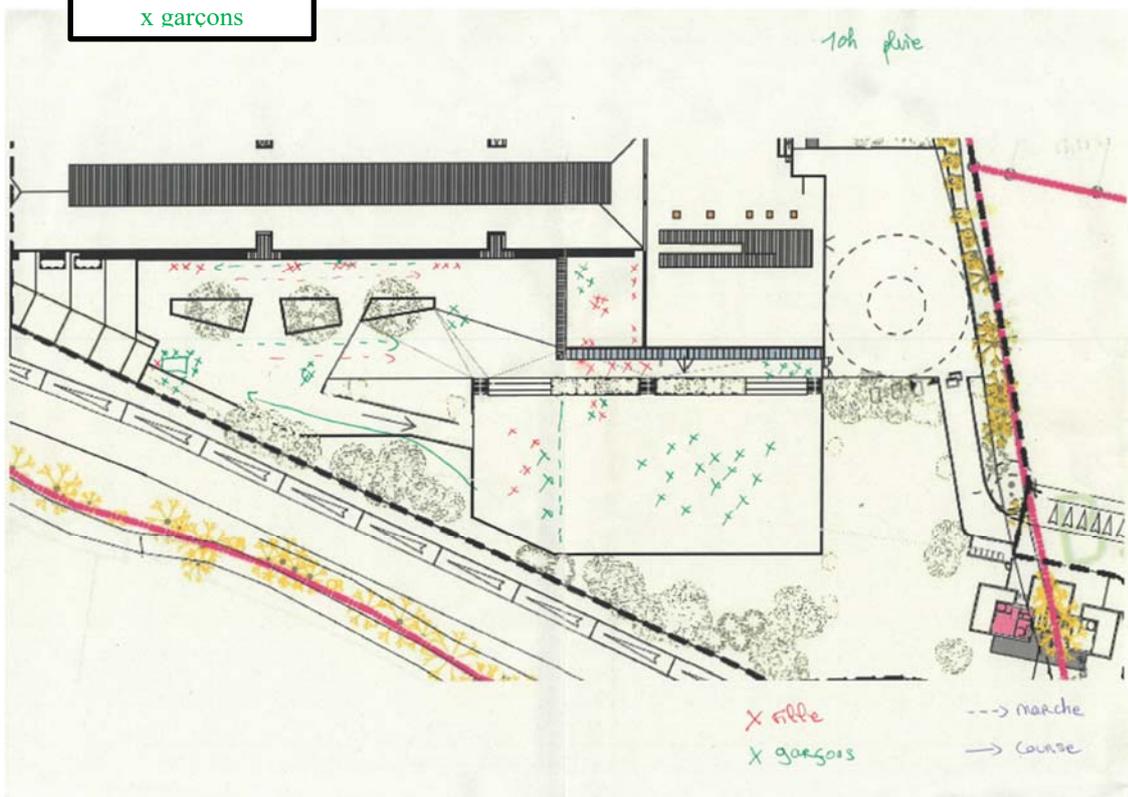
filles : faute de quoi il leur est quasiment impossible de profiter du terrain puisqu'elles craignent de ne pas être acceptées dans les équipes. De même, elles aimeraient voir d'autres activités moins genrées proposées tels que le Badminton, de la gymnastique, l'acro-sport et le multisport etc.

Ensemble

*Près d'un tiers des élèves indique aller peu souvent ou jamais dans la cour active sur 26 réponses*



x filles  
x garçons



x fille  
x garçons  
---> marche  
---> course

*Les annotations issues des observations*

On peut imaginer que le terrain de sport cristallise des tensions puisque plusieurs élèves ont regretté ne pas pouvoir y aller : « *trop de ballons* ». Certains ont proposé de l'entourer de grillages pour empêcher les fuites de ballons, ce qui peut laisser penser que les abords du terrain sont considérés comme des endroits risqués.

Le terrain de sport est donc principalement approprié par les garçons et plus spécifiquement par les garçons les plus âgés, pour la pratique du football. Il s'agit d'une activité dont les pratiquant·es sont à une écrasante majorité des garçons (pour rappel, 93% des licencié·es de la Fédération Française de Football en Ille-et-Vilaine sont des hommes). Cette hégémonie du football est encouragée par la vie scolaire lorsqu'elle organise des tournois de football comme au moment de l'enquête. S'agissant d'un sport très masculin, le tournoi élimine progressivement les filles pour ne plus compter que des garçons en finale.

#### La cour calme :

L'observation montre que les filles ont toujours tendance à rester en périphérie alors que l'espace central de cette cour calme est majoritairement occupé par les garçons. Les filles ne font que s'y déplacer mais s'y installent rarement.

La météo a une incidence forte sur son occupation : en cas de mauvais temps, les garçons sont plus nombreux à rester sous la pluie alors que les filles cherchent davantage à s'en protéger.

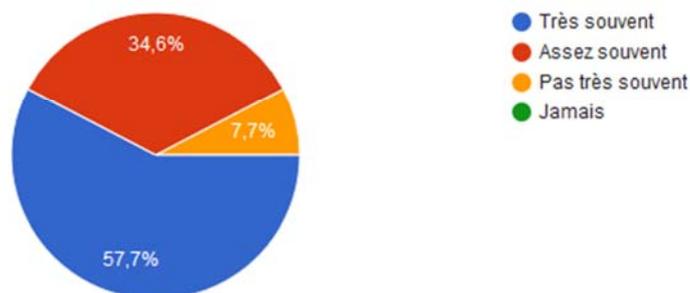
De la même manière, en cas de chaleur, les filles sont plus nombreuses à rechercher de l'ombre. Elles estiment d'ailleurs qu'il n'y en n'a pas suffisamment dans la cour, ce qui les pousse à raser les murs pour en trouver.

Quelques élèves ont témoigné du fait que les météos douces favoriseraient la mixité, elles invitent les élèves à se regrouper sur les pelouses pour discuter.

De nombreux élèves ont exprimé leur sentiment concernant la taille de la cour qu'ils jugent trop petite au regard de leur nombre et plus précisément en anticipation des années à venir où l'effectif du collège doit augmenter.

À quelle fréquence vas-tu dans la cour calme ?

26 réponses



#### Le mobilier extérieur (chaises longues) :

Le collège a récemment investi dans des chaises longues. Or, ces dernières sont inégalement appropriées par les filles et les garçons : ainsi, au moment de l'observation, on décompte 19

garçons sur les chaises longues et seulement trois filles, dont deux assises sur les genoux de leurs camarades.

Les jeunes de 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> ont expliqué que certains garçons plus âgés venaient régulièrement les prendre aux plus jeunes et plus spécifiquement aux filles.

#### Les foyers :

Ils sont très peu fréquentés par les élèves du collège pour différentes raisons : les baby-foot sont cassés et les réservations contraignent beaucoup d'élèves. De manière générale, ils semblent être un peu plus utilisés par les garçons que par les filles.

Beaucoup d'élèves demandent à ce que plus d'activités soient développées au sein du foyer.

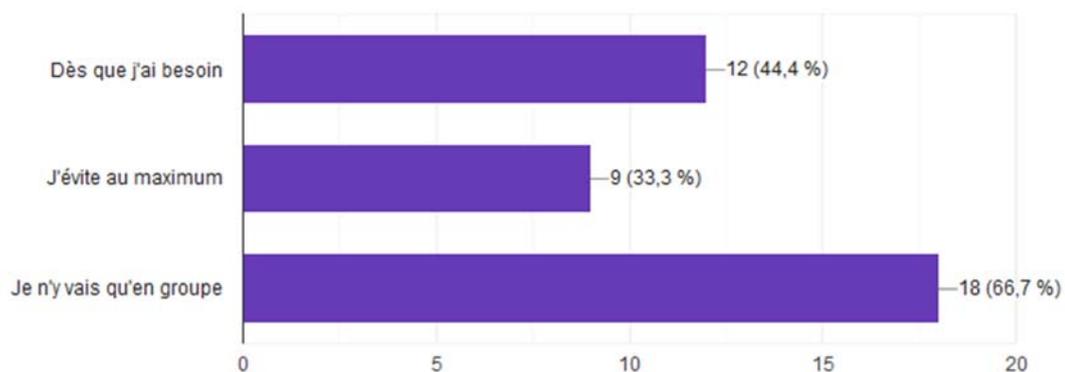
#### Les toilettes :

Les toilettes concentrent de nombreuses difficultés :

Premièrement, celles des garçons sont considérées impraticables par la plupart des élèves : « ça pue ». Ils estiment qu'elles sont souvent sales, deux fois plus petites que celles des filles et qu'il n'est pas rare qu'il y règne le chahut (jet de boules de papiers mouillés,...). Ainsi, un certain nombre d'élèves, surtout les plus jeunes, ont confié ne jamais y aller.

À quelle fréquence vas-tu aux sanitaires ? (plusieurs réponses possibles)

27 réponses



Certains garçons ont indiqué ne pas utiliser les urinoirs par pudeur.

Deuxièmement, si celles des filles sont plus spacieuses et qu'elles osent davantage y aller, elles se contraignent à n'y aller qu'en groupe. De même, les plus âgées qui les occupent les intimident par des comportements extravagants.

Le verrou des toilettes suscite de l'inquiétude : la peur d'être enfermée à l'intérieur ou la peur qu'il soit déverrouillé. L'espace en haut des cabines individuelles est également anxiogène, les élèves craignent d'être regardés.

### La table de ping-pong :

Au moment de l'observation, la table de ping-pong venait d'être remise en service, elle avait été interdite à cause de dégradations.

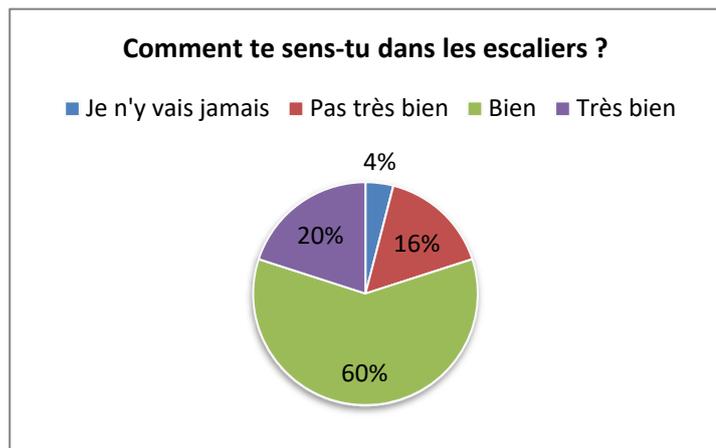
Comme l'indiquent les annotations, c'est un groupe de garçons qui était autour au moment de l'enquête.

### Les portes d'accès à la cour :

Seule l'une des portes d'accès à la cour était ouverte au moment de l'enquête. Aussi, celle-ci est apparue comme une zone de tensions et de conflits, elle génère un attroupement au moment des sonneries.

### Les escaliers et les couloirs :

Quelques élèves ont témoigné du fait que les escaliers et les couloirs seraient propices aux bousculades et aux « *croches-pattes* » de la part des plus grands. Ils et elles sont 16% à s'y sentir « pas très bien ».



*Sur 25 réponses*

- **Conclusions :**

Au regard de l'observation de la cour de récréation du collège pendant deux jours, on peut conclure, avec les réserves liées aux biais méthodologiques, que l'objectif de mixité travaillé au moment de sa conception n'est que partiellement atteint.

Le point de difficulté se concentre sur le terrain de sport qui, malgré son installation en périphérie, reste perçu comme une zone privatisé au profit de certains groupes (majoritairement les plus âgés et les garçons).

À cet égard, certains départements ont fait le choix de supprimer les terrains marqués au sol pour diversifier les usages, notamment avec l'installation de dispositifs mobiles (cages de foot, panneaux de basket...) qui permettent l'alternance.

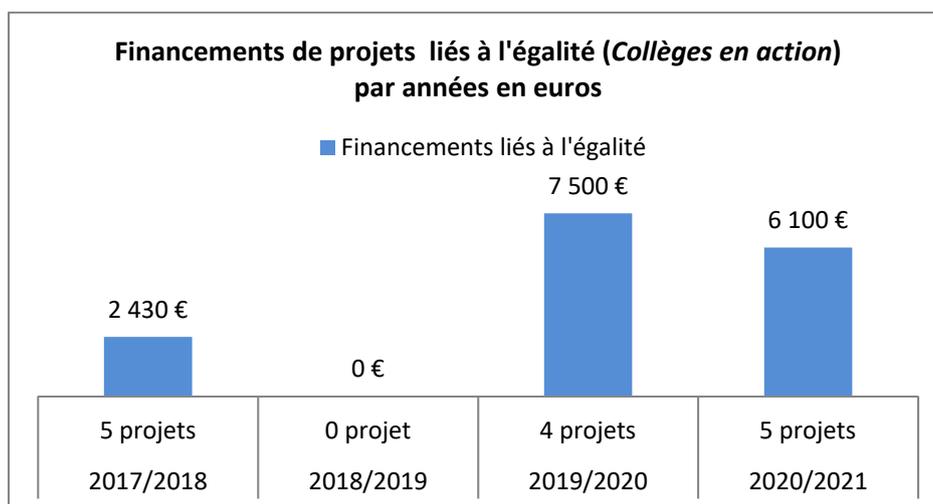
Sur la question des toilettes, certains départements expérimentent les toilettes mixtes et les blocs sanitaires répartis par âge (6<sup>e</sup>-5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup>-3<sup>e</sup>). Ces dispositions relèvent exclusivement des prérogatives de l'établissement.

Il apparaît, dans tous les cas, nécessaire d'accompagner les aménagements architecturaux de sensibilisations des équipes éducatives, étape nécessaire au changement.

## L'appel à projets *Collèges en action et l'égalité* :

L'appel à projet du Département peut être un levier d'action pour diffuser une culture de l'égalité et sensibiliser les collégiens.nes à lutter contre les inégalités.

L'étude s'est attachée à évaluer le nombre de projets soutenus en lien avec la thématique mais également leur montant :



- Détail des projets financés par l'appel à projets *Collèges en action* liés à l'égalité

**Sur l'année scolaire 2017/2018** 5 projets liés à l'égalité filles-garçons ont été financés par *Collèges en action* :

- **Collège Le Landry à Rennes** : Réalisation d'une émission de radio sur le thème de l'égalité filles/garçons et des discriminations en partenariat avec Radio-Laser. Travail engagé avec Radio Laser dans le cadre de classe @ctus sur l'année 2016-2017.

→ 1 000 euros du Département

- **Collège Jean Monnet à Janzé** : L'association Liberté Couleurs est intervenue auprès des élèves de 3ème et de 4ème SEGPA pour aborder les questions liées à la vie affective et sexuelle

→ 300 euros du Département

- **Collège Le Cleunay à Rennes** : Interventions du CIDFF sur les relations garçons-filles pour 200 élèves → 500 euros du Département

**Sur l'année scolaire 2018/2019** 0 projet en lien avec l'égalité financé par l'appel à projet.

**Sur l'année scolaire 2019/2020** il y a eu 5 projets (sur 69) financés par *Collèges en action* liés à l'égalité :

- **Collège Biquenais à Rennes** : Le Département a souhaité amener les collégiennes à se laisser la possibilité de penser aux métiers du numérique et à saisir les opportunités offertes. Pour ce faire le Département avait passé une convention avec l'association ADN Ouest (Association des Décideurs du Numérique) pour le développement d'actions sur cette thématique dans les établissements scolaires, d'où la mise en place du projet Girls R Coding qui sera proposée aux filles de deux classes de deux collèges (les Ormeaux et la Biquenais) sur 2,5 journées.

→ 2 000 euros du Département

- **Collège Mahatma Gandhi à Fougères** : Lecture d'une pièce de théâtre autour du harcèlement avec Hélène BOTHOREL, comédienne de la compagnie Staccato.

→ 1 000 euros du Département

- **Collège Jacques Prévert à Romillé** : Réflexion autour de la cour de l'aménagement de la cour de récréation. Le projet a été porté par les élèves du CVC (composé des 2 délégué·es de chaque classe) et des enseignant·es, et sera diffusé dans les classes pour amener chacun à y contribuer. le projet sera accompagné, après une phase de sensibilisation sur les inégalités, le racisme et le sexisme, par *Binocle* sur la méthodologie d'observation et d'analyse.

→ 3 100 euros du Département

- **Collège Amand Brionne à Saint Aubin d'Aubigne** : Ce projet permettait aux élèves de s'interroger sur les relations filles/garçons en utilisant différents médias : images, animations, documentaire, fiction. Les élèves devaient expérimenter l'autonomie créative, renforcer leur estime d'eux même, se poser la question des conditions du bien vivre ensemble.

→ 2 000 euros du Département

- **Collège Gayeulles à Rennes** : Le projet a une dimension double, permettre aux élèves de 4ème de s'interroger sur les questions d'égalité femmes/hommes tout en assistant au travail théâtral de la Compagnie du "*Puits qui parle*". Ainsi ils devaient assister à une représentation de "*L'école des femmes*" au sein du collège, En amont, avec leurs différents professeur·es, les élèves devaient travailler sur la notion de respect d'une part et être accompagné·es dans la compréhension de la pièces et dans l'évolution du droit des femmes aux travers des siècles, Ce projet était ancrée dans un projet globale au sein du collège avec les élèves de la 6ème à la 3ème autour des questions d'égalité et de respect.

→ 1 200 euros

**Sur l'année 2020/2021** il y a eu 5 projets concernant l'égalité (sur 69)

- **Collège La roche aux fées à Retiers** : Dans le cadre du projet d'écriture du projet d'établissement, le collège a débuté une réflexion sur les déterminismes de genre et sociaux. En immersion au sein du collège, une étudiante en sociologie aura pour mission d'élaborer un diagnostic sur les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes/filles-garçons au collège.

→ 1 500 euros

- **Collège Beaumont à Redon** : Les élèves et les enseignant·es devaient se former à l'usage de la web radio durant 2 ans aux côtés de Radio Laser dans le cadre d'un projet de résidence Education aux Médias et à l'Information. La web radio devait s'intégrer aux projets en cours, ou être utilisée pour répondre aux problématiques identifiées du collège, notamment sur les questions d'égalités et de vie affective et sexuelle.

→ 1 000 euros du Département

- **Collège Charcot à Saint Malo** : Les *Nouvelles Oratrices* ont pour objectif de former des femmes et les aider à monter en compétences relatives à la prise de parole en public. L'ensemble des filles de 3ème (soit, environ 32-35 élèves) sont concernées. Organisation d'ateliers sur la prise parole en public et prise de confiance de son corps. Echange avec les garçons à l'issue des interventions.

→ 1 300 euros du Département

- **Collège Noel du Fail à Guichen** : Création d'une pièce radiophonique sur les égalités femmes/hommes s'appuyant sur une déconstruction des stéréotypes et des modèles sociétaux, questionnant des phénomènes d'actualité, les droits des femmes, pour prévenir les formes de sexisme et de violences et lutter individuellement et collectivement contre les systèmes de discriminations.

→ 600 euros du Département

- **Collège F.R de Châteaubriand à Combourg**: Réalisation de 2 court-métrages sur le thème du sexisme, proposés au concours "*Buzzons contre le sexisme*" organisé par la plateforme éducative "*Matilda*". La classe, divisée en 2 groupes, a travaillé sur ces thématiques fortement inscrites dans le CESC de l'établissement, puis accompagnée par 2 réalisatrices, pour construire un scénario, le mettre en scène, et aborder les notions de montage.

→ 1700 euros du Département

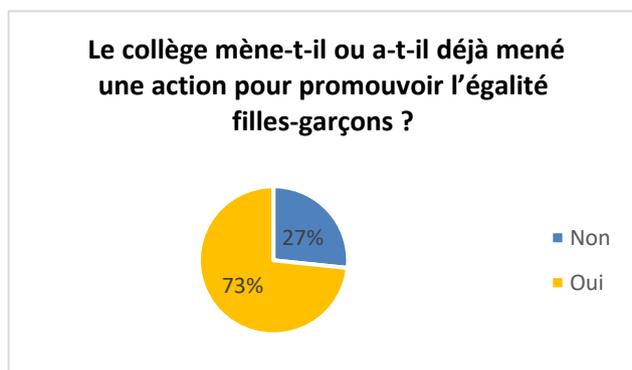
Au total, sur 3 ans, 740 élèves ont été concerné·es par un de ces projets, un chiffre qui reste faible au regard du nombre total d'élèves (57 000) sur le plan départemental.

Néanmoins, les résultats du questionnaire adressé aux référent·es égalité filles-garçons des collèges bretonnais tendent à démontrer que la majorité des établissements mène bien des projets sur cette thématique, sans pour autant faire appel au Département.

## Questionnaire à destination des collègues :

Un questionnaire en ligne a été soumis aux référent·es « égalité » des collèges publics (le Département ne dispose pas du fichier des référent·es des collèges privés). L'idée de cette courte enquête était de mesurer le nombre de projets menés mais aussi la connaissance des dispositifs départementaux par le personnel éducatif. Quinze personnes y ont répondu.

Les réponses sont riches d'enseignement :



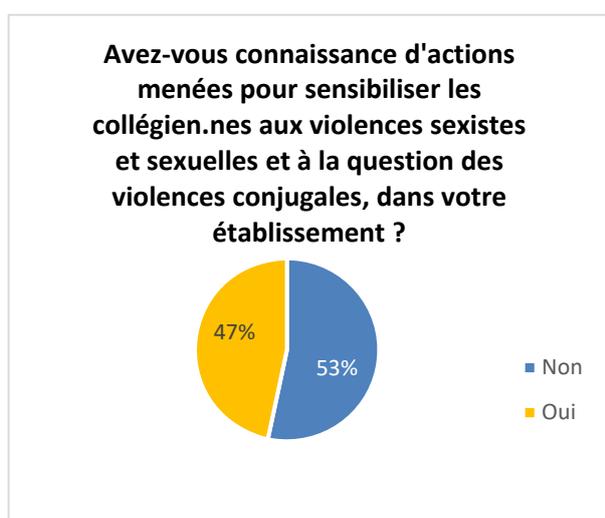
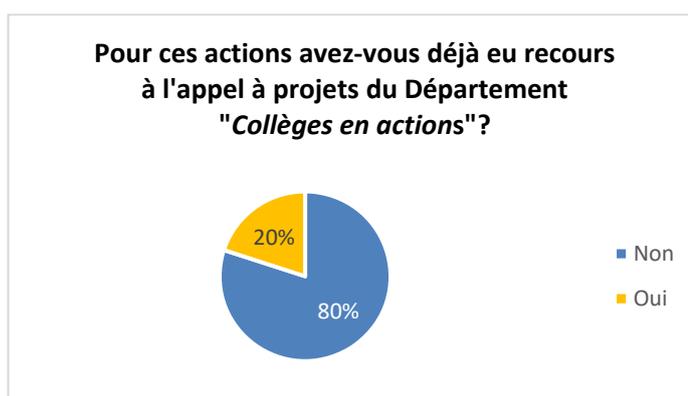
*Exemples :*

**Collège Émile Zola :** Exposition sur les découvreuses de sciences / sélection de documentaires pour la journée contre les violences faites aux femmes / Expression libre et affichage le 8 mars.

**Collège de Bellevue :**

Productions de biographies en anglais et exposition au CDI avec des portraits de femmes inspirantes réalisés en arts plastiques + exposition des œuvres photographiques "Elles"

Il y a donc une large majorité des collègues interrogés qui a déjà organisé une action égalité filles-garçons, cependant les collèges ayant répondu n'ont majoritairement pas eu recours à l'appel à projets *Collèges en action*.



Il convient de rappeler que l'enquête a été administrée en 2021, après une année et demie de crise sanitaire, ce qui peut nécessairement impacter les projets éducatifs.

**Collège Mathurin Méheut de Melesse :** « Atelier sur le consentement, l'homophobie et le respect du choix des genres ».

**Collège de Cleunay à Rennes :** « Séance à destination des 3èmes sur la notion du

consentement ».

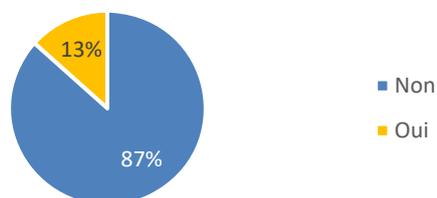
**Avez-vous déjà organisé quelque chose à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, au cours des 2 dernières années scolaires (2020-2021)?**



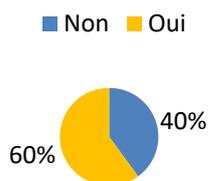
**Collège Charcot - Saint-Malo :**  
« Jeu de l'oie par les Femmes solidaires de la côte d'Emeraude. Vision du film Suffragettes en 3ème, plusieurs fois. »

Seuls deux collèges ont sollicité le Département pour mettre en place un projet d'égalité filles-garçons, d'après les réponses.

**Avez-vous déjà sollicité le Département pour mettre en place un projet d'égalité filles-garçons?**



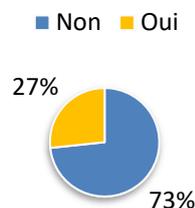
**Le collège a-t-il déjà été amené à réfléchir sur la notion de « tenue adaptée » et ses incidences potentielles pour les filles et les garçons ?**



L'objectif de cette question était d'essayer de savoir dans quelle mesure la tenue des filles était potentiellement l'objet de réflexions spécifiques. 60% des collèges déclarent avoir en effet déjà été amenés à réfléchir sur la notion de « tenue adaptée » et ses incidences potentielles pour les filles et les garçons. Des exemples récents dans l'actualité montrent que cette question reste sensible (le port du « crop top », par exemple ou encore la taille des shorts des filles).

Comme nous l'enseignons les réponses à cette question, le personnel éducatif est peu sensibilisé aux questions d'égalité filles-garçons.

**Au cours des 5 dernières années, le personnel éducatif a-t-il bénéficié d'une formation spécifique à la question de l'égalité entre les filles et les garçons?**

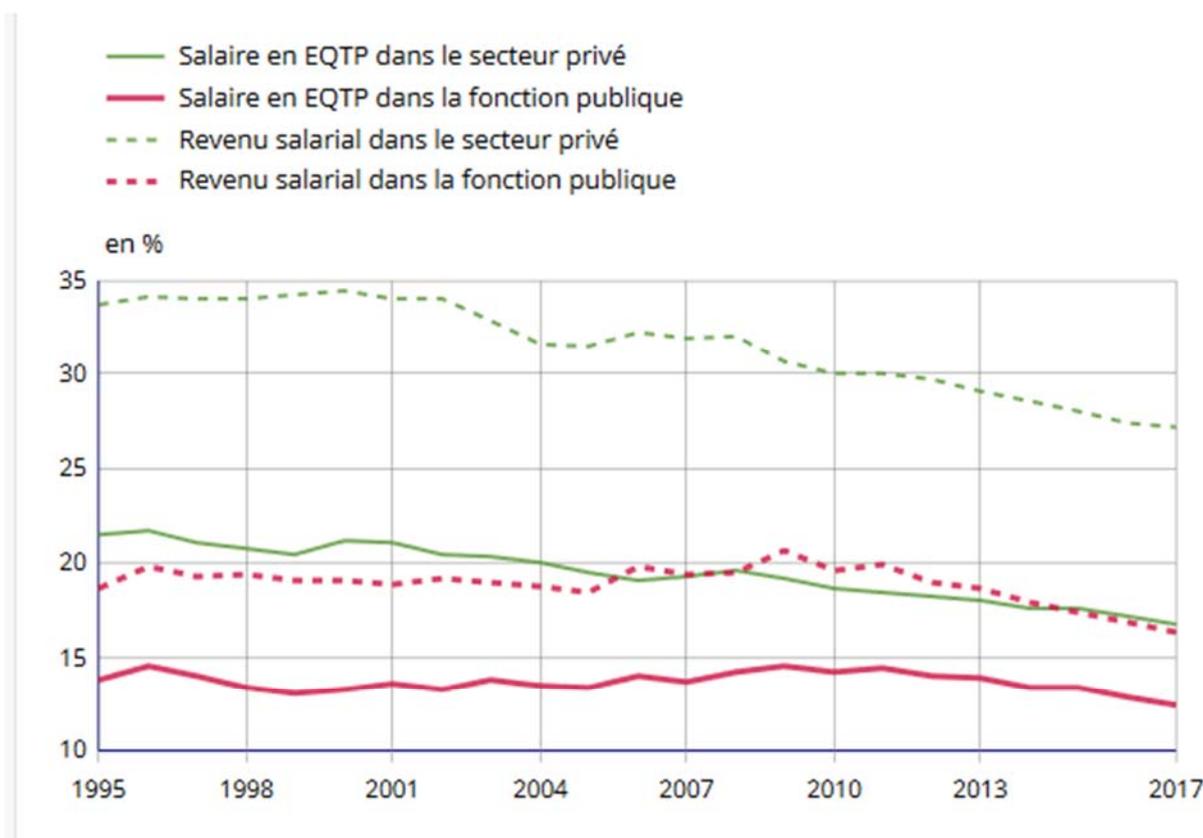


## *Recommandations*

- Consolider une offre pédagogique clef en main à destination des collèges pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Poursuivre l'amélioration des cours de récréation en favorisant les espaces conviviaux (tables, bancs en face à face...). Un travail transversal est engagé au sein des services pour travailler sur l'aménagement et la végétalisation des cours de récréation mais aussi sur les différents usages de la cour intégrant les espaces connectés : CDI, Foyers...
- Réfléchir à des nouveaux aménagements des sanitaires ;
- Améliorer la communication à propos de l'appel à projets *Collèges en action* ;
- Financer la participation des collèges au concours national « *Buzzons contre le sexisme* ».

### III. Question évaluative n°3 : En quoi le Conseil départemental a-t-il agi pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Au niveau national, l'INSEE estimait, à 12,4%<sup>13</sup> les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique, en équivalent temps plein, en 2017 :



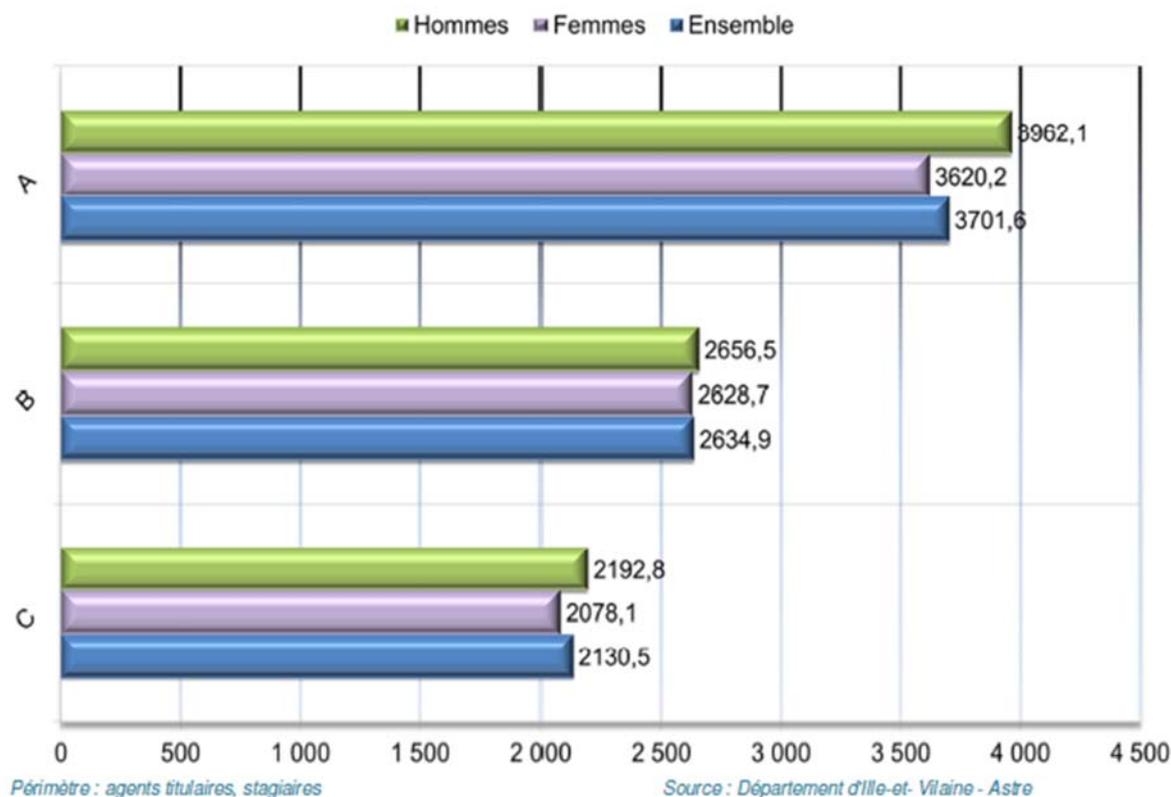
Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des postes occupés par un individu pendant l'année, quel que soit le secteur (privé ou public), à la différence de la **figure 2**. Les salariés sont classés dans le secteur qui correspond à leur poste principal, c'est-à-dire à celui de l'entreprise dans laquelle leur nombre de jours rémunérés est le plus important (ou, en cas d'égalité, leur rémunération nette).

Cet écart s'élève à 16,4% dans le secteur privé.

Le Département n'échappe pas à ces écarts même si des différences sont à noter, notamment de par la composition des effectifs de la collectivité départementale.

<sup>13</sup> « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé » ; INSEE, 2020

Tous les deux ans, le Département est tenu de produire son bilan social comprenant des indicateurs sexués. Ainsi, en 2017, un état des lieux des rémunérations dans la collectivité était ainsi diffusé :



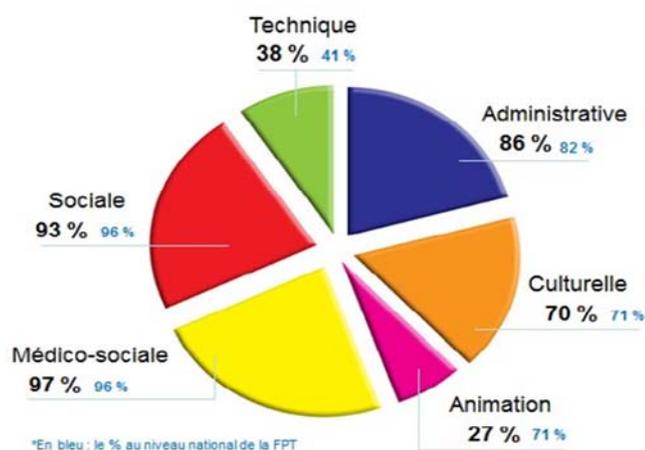
*Salaire mensuel brut moyen selon le statut, la catégorie hiérarchique et le sexe en €*

Le 30 juin 2017, la collectivité adoptait un nouveau régime indemnitaire : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le RIFSEEP entendait résorber les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, en accordant des primes identiques aux agent·es exerçant les mêmes fonctions, à la place d'une logique de grade qui pouvait désavantager les femmes, notamment du fait de leur plus faible nombre dans la filière technique.

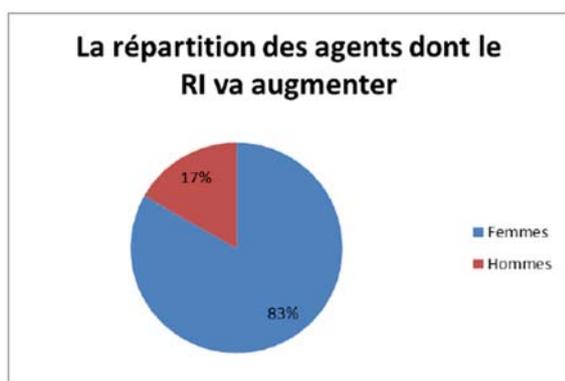
*Le rapport décrivait : « Actuellement, le régime indemnitaire du Département est structuré par grade et donc par filière, conduisant à une organisation des primes par genre dont le niveau peut être très différent d'une filière à une autre. Par conséquent, ce système favorise les inégalités liées aux filières et ne permet pas suffisamment de valoriser les métiers plus complexes ou plus difficiles liés à l'encadrement ou à l'expertise. Le régime indemnitaire actuellement en vigueur au Département souffre d'un certain nombre de limites et peut réduire l'attractivité de la collectivité. »*

Constat éclairé par le diagramme suivant, démontrant la faible part des femmes au sein de la filière technique et leur sur-représentation dans les filières sociales, médico-sociales et administratives. Or ces filières étaient moins rémunératrices que la filière technique.

## Le taux de féminisation par filière au Département (situation au 31 décembre 2014)



Le rapport détaillait l'impact différencié du changement de régime indemnitaire par sexe :



Le RIFSEEP avait donc pour vocation de tenter de résorber les inégalités de rémunérations entre femmes et hommes, du moins pour ce qui relève des compétences de la collectivité : le régime indemnitaire.

À l'occasion du bilan du plan d'actions, les élu·es ont souhaité approfondir l'analyse des données du bilan social, tenter de mesurer l'impact du RIFSEEP sur les inégalités de

rémunération et déterminer les causes des écarts subsistant.

### **Un diagnostic des écarts de rémunération en 2021 :**

La Direction des Ressources humaines s'est donc dans un premier temps attachée à examiner la composition des rémunérations de chaque sexe.

Afin de consolider l'analyse, il a fallu neutraliser l'impact du temps de travail sur les inégalités puisque les femmes travaillent en moyenne moins que les hommes (elles sont plus souvent à temps partiel). Aussi, la masse salariale des agent·es a-t-elle été traduite en « emploi temps-plein rémunéré » (ETPR) afin de gommer l'effet lié à la quotité de travail. En effet, le recours au temps partiel étant plus sollicité par les femmes que par les hommes, la rémunération non retraitée aurait augmenté les écarts.

En moyenne, toutes catégories confondues, la quotité de travail moyenne d'une femme est de 0,95, celle d'un homme est de 0,99.

Au global, l'écart de rémunération, en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) entre hommes et femmes est de 4% en moyenne (à la faveur des femmes) mais cela ne s'explique que par la forte proportion des femmes dans la catégorie A<sup>14</sup>. En effet, les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie alors qu'à contrario, la catégorie C est plus équilibrée. Par contre, lorsque l'on rentre dans le détail par catégorie, et donc par niveau de responsabilité et de technicité, les inégalités salariales au dépend des femmes sont relativement importantes.

catégorie		Rémunération brute (€)				Ecart sur la rémunération brute (%)	Ecart sur la rémunération brute en ETPR (%)
		En fonction de la quotité		En Equivalent Temps Plein Rémunéré			
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	Moyenne	3 045,30 €	3 801,68 €	3 217,21 €	3 830,96 €	-19,9	-16,0
	Médiane	2 929,57 €	3 620,71 €	3 102,40 €	3 620,71 €	-19,1	-14,3
B	Moyenne	2 480,44 €	2 722,52 €	2 598,34 €	2 755,83 €	-8,9	-5,7
	Médiane	2 480,20 €	2 739,43 €	2 570,88 €	2 754,43 €	-9,5	-6,7
C	Moyenne	2 085,73 €	2 220,95 €	2 153,24 €	2 238,25 €	-6,1	-3,8
	Médiane	2 071,21 €	2 245,00 €	2 134,30 €	2 256,87 €	-7,7	-5,4
Ensemble	Moyenne	2 595,94 €	2 593,92 €	2 720,29 €	2 616,53 €	0,1	4,0
	Médiane	2 377,69 €	2 368,70 €	2 525,02 €	2 386,71 €	0,4	5,8

*Ecart de rémunération brute par sexe et par catégorie, en fonction de la quotité de travail*

En effet, nous constatons que pour chaque catégorie (A, B et C), les hommes sont systématiquement mieux rémunérés que les femmes, avec des écarts plus importants en catégorie A (-16% en moyenne en ETPR) qu'en catégorie C (-3,8%).

L'explication principale est que le poids des filières correspondant à l'ancien régime indemnitaire continue de peser sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'impact réel du RIFSEEP de 2017 sur les inégalités ne pourra atteindre ses effets complets que lorsque l'ensemble des agent·es ayant bénéficié d'un avantage individuel auront quitté la collectivité.

<sup>14</sup> Voir le tableau « Répartition des agent·es par catégorie hiérarchique » ci-après

Catégories hiérarchiques	Effectifs physiques (en %)	
	Femmes	Hommes
A	83	17
B	66	34
C	53	47
<b>Ensemble</b>	66	34

*Répartition des agent-es par catégorie hiérarchique*

Les éléments de rémunérations qui composent la paie d'un·e agent·e peuvent être classés en 2 grandes catégories, le traitement de base et le régime indemnitaire.

Concernant le traitement de base, les inégalités sont liées à la carrière des agent·es et à la représentation des hommes et des femmes dans chaque cadre d'emploi. En effet, les catégories correspondent à des regroupements de cadres d'emplois (par exemple catégorie A = Ingénieur·es ; attaché·es ; travailleurs sociaux etc.) dont les grilles de rémunérations peuvent être différentes.

catégorie		Traitement indiciaire (€)				Ecart sur traitement indiciaire (%)	Ecart sur traitement indiciaire en ETPR (%)
		En fonction de la quotité		En Equivalent Temps Plein Rémunéré			
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	Moyenne	2 513,66 €	2 950,94 €	2 658,03 €	2 974,78 €	-14,8	-10,6
	Médiane	2 441,41 €	2 846,42 €	2 605,43 €	2 872,98 €	-14,2	-9,3
B	Moyenne	2 085,42 €	2 223,90 €	2 184,65 €	2 251,52 €	-6,2	-3,0
	Médiane	2 067,44 €	2 179,00 €	2 160,25 €	2 225,86 €	-5,1	-2,9
C	Moyenne	1 706,15 €	1 814,73 €	1 761,31 €	1 828,88 €	-6,0	-3,7
	Médiane	1 687,80 €	1 834,49 €	1 739,37 €	1 842,53 €	-8,0	-5,6
Ensemble	Moyenne	2 143,89 €	2 092,69 €	2 247,79 €	2 111,23 €	2,4	6,5
	Médiane	1 977,50 €	1 944,70 €	2 107,33 €	1 954,07 €	1,7	7,8

*Ecart de rémunération sur le traitement indiciaire par sexe et par catégorie, en fonction de la quotité de travail*

Ainsi, bien que les femmes soient largement majoritaires dans la composition des effectifs de la catégorie A, elles sont surreprésentées dans la filière sociale et sous représentées dans la filière technique.

## Focus sur le régime indemnitaire :

Concernant le régime indemnitaire, les différences sont d'autant plus importantes.

Dans le détail, le régime indemnitaire est composé des éléments suivants :

Prime socle ; Avantage individuel ; Avantage fonctionnel ; Prime recrutement mobilité ; Surcotation poste ; Prime responsabilité supérieure ; prime intérim ; surcotation ctrl aide sociale ; Prime complémentaire annuelle (permanent) ; Prime de grade ; Prime de responsabilité ; Prime de responsabilité majorée ; ICG ; transfert primes points ; Prime plancher ; Prime complémentaire ; Prime puéricultrice ; Prime informatique ; prime encadrement contrat aidé ; prime éducateur des APS.

Le RIFSEEP, mis en place au Département en 2017, a attribué une prime socle en fonction du poste occupé (technicité/responsabilité). Ainsi, il n'y a pas d'inégalités entre hommes et femmes sur ce point.

Ci-dessous, les différences par catégories sur l'ensemble des rubriques composant le régime indemnitaire

catégorie		Primes (€)				Ecart sur primes (%)	Ecart sur primes en ETPR (%)
		En fonction de la quotité		En Equivalent Temps Plein Rémunéré			
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	Moyenne	531,64 €	850,75 €	559,18 €	856,18 €	-37,5	-34,7
	Médiane	425,90 €	707,91 €	453,24 €	707,91 €	-39,8	-36,0
B	Moyenne	395,01 €	498,62 €	413,69 €	504,31 €	-20,8	-18,0
	Médiane	391,25 €	498,83 €	391,25 €	506,39 €	-21,6	-22,7
C	Moyenne	379,58 €	406,22 €	391,93 €	409,37 €	-6,6	-4,3
	Médiane	368,11 €	414,05 €	395,50 €	414,05 €	-11,1	-4,5
Ensemble	Moyenne	452,05 €	501,24 €	472,49 €	505,30 €	-9,8	-6,5
	Médiane	401,88 €	414,05 €	421,91 €	416,66 €	-2,9	1,3

*Ecart de rémunération sur les primes par sexe et par catégorie, en fonction de la quotité de travail*

Nous constatons que les écarts sont plus importants que ceux relatifs au traitement indiciaire. Ceci s'explique premièrement par le fait que les agents ayant intégré la collectivité avant 2017 ont bénéficié de la mise en œuvre d'un avantage individuel si la mise en place de la prime socle (RIFSEEP) provoquait une baisse de leur régime indemnitaire. La proportion plus importante d'hommes issus de la filière technique tire donc la moyenne vers le haut

De plus, la reconnaissance tardive et partielle des diplômes des travailleurs sociaux au niveau licence a eu pour effet de limiter les carrières et les montants réglementaires de références des primes mises en place pour cette filière. Malgré leur récent passage en catégorie A (2019),

les travailleurs sociaux demeurent ainsi avec des rémunérations globales inférieures à leurs homologues des autres filières.

La forte proportion de femmes présente dans la filière sociale et les effectifs comparés de cette dernière et des filières administrative et technique entraînent par voie de conséquence un tassement des rémunérations globales des femmes au Département, particulièrement notable en catégorie A.

Enfin, le tableau suivant présente par filière, les différences de rémunération entre hommes et femmes.

	Rémunération brute (€)		Traitement indiciaire (€)		Primes (€) en ETPR		Ecart sur la rémunération brute (%)	Ecart sur primes (%)
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 706,16 €	3 140,66 €	2 227,14 €	2 508,05 €	479,02 €	632,61 €	-13,8	-24,3
FILIERE ANIMATION	s	2 179,64 €	s	1 784,25 €	s	395,39 €		
FILIERE CULTURELLE	2 688,14 €	2 766,27 €	2 238,02 €	2 327,98 €	450,11 €	438,28 €	-2,8	2,7
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3 271,75 €	3 500,27 €	2 766,99 €	3 018,53 €	504,77 €	481,74 €	-6,5	4,8
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	s	s	s	s	s	s		
FILIERE SOCIALE	2 824,57 €	2 915,08 €	2 383,24 €	2 449,69 €	441,32 €	465,39 €	-3,1	-5,2
FILIERE SPORTIVE	s	3 032,90 €	s	2 532,46 €	s	500,44 €		
FILIERE TECHNIQUE	2 392,21 €	2 504,51 €	1 907,59 €	2 013,95 €	484,62 €	490,56 €	-4,5	-1,2

*Ecart de rémunération brute (dont traitement indiciaire et prime) par sexe et par filière (toutes filières confondues), en ETPR*

Nous constatons que, sur l'ensemble des filières, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, notamment en ce qui concerne le régime indemnitaire.

En ce qui concerne la différence de primes entre hommes et femmes au sein de la filière administrative, cela relève de la forte proportion de femmes au sein des agent·es de catégorie C (90% - 325 agents dans la filière administrative) par rapport à la proportion de femmes catégorie A (76% - 198 agents).

En conclusion et pour résumer :

Il convient de noter le caractère volontariste du RIFSEEP mis en place en 2017, certaines collectivités ont fait le choix d'un RIFSEEP mixte par filière / fonction ce qui conduit notamment dans ces entités à maintenir des différences entre la filière technique et les autres.

L'écart de rémunération (en ETPR) entre hommes et femmes et de 4% en moyenne (à la faveur des femmes) mais cela ne s'explique que par la forte proportion des femmes dans la catégorie A. En effet, celles-ci sont surreprésentées dans cette catégorie alors qu'à contrario, la catégorie C est plus équilibrée. Mais lorsque l'on entre dans le détail, l'observation du traitement de base et des primes du RIFSEEP fait apparaître des différences au détriment des femmes.

Aussi peut-on constater que le régime indemnitaire par filières en vigueur avant 2017 continue d'impacter les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'impact réel du RIFSEEP sur ces inégalités ne pourra être confirmé que lorsque l'ensemble des agent·es ayant bénéficié d'un avantage individuel auront quitté la collectivité.