

01/01/2018

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

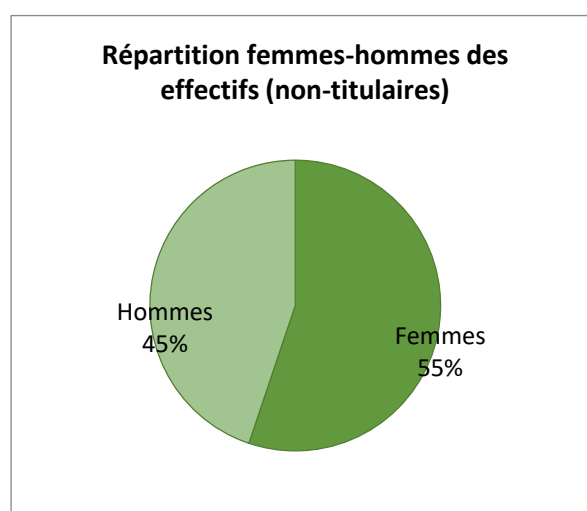
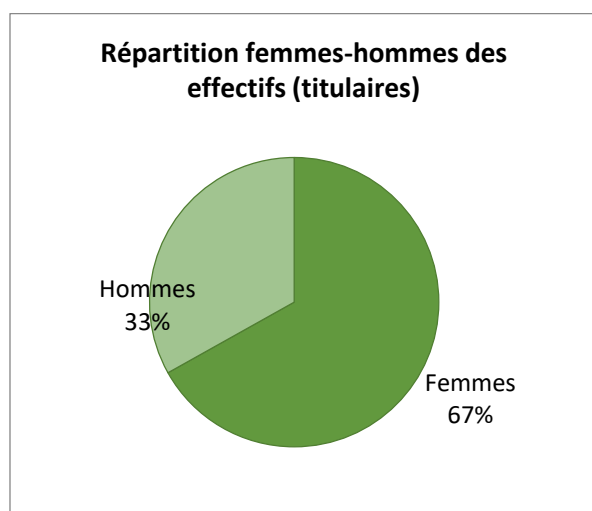
I. RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES AU SEIN D'AMBERT LIVRADOIS  
FOREZ COMMUNAUTE DE COMMUNES



## PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIERES

### Titulaires

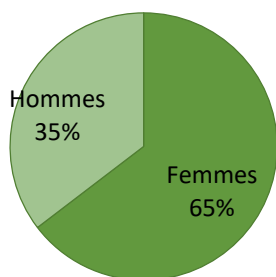
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	35	4	39
Filière technique	21	40	61
Filière animation	15	5	20
Filière culturelle	18	0	18
Filière sociale	8	0	8
Filière médico-sociale	6	0	6
Filière médico-technique			0
Filière sportive	2	0	2
Filière police municipale			0
Filière incendie secours			0
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>51</b>	<b>154</b>



### Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	14	3	17
filière technique	3	17	20
filière animation	9	2	11
filière culturelle	1	1	2
filière sociale	0	3	3
filière médico-sociale	5	0	5
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>58</b>

### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %  
communes: 60 %

EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %

entre 50 et 499 agents: 61 %

entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

### Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	76%	66%
Non-titulaires	24%	34%

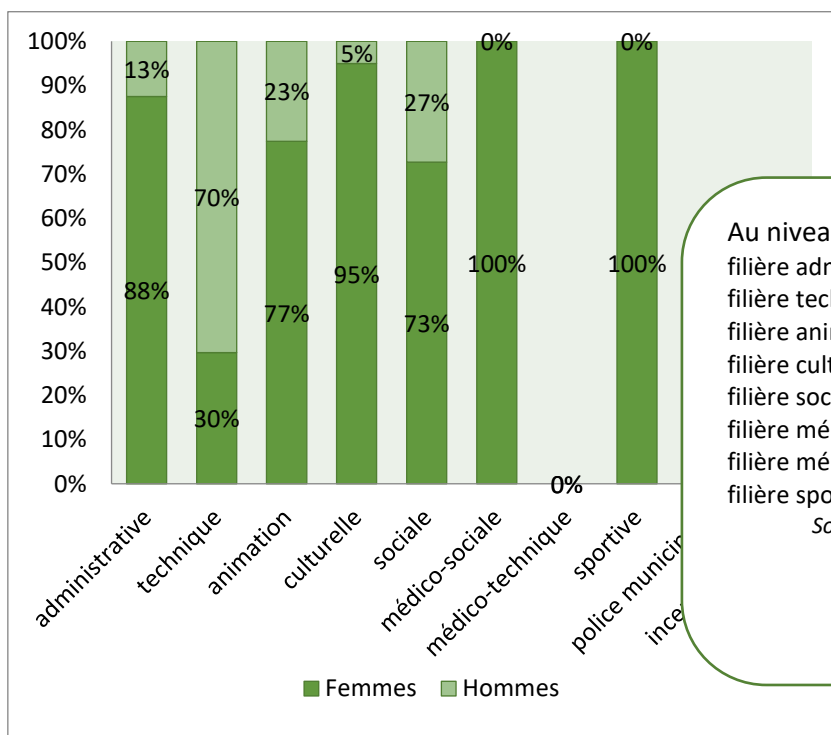
Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

### Répartition par filières :



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes

filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes

filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes

filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes

filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes

filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes

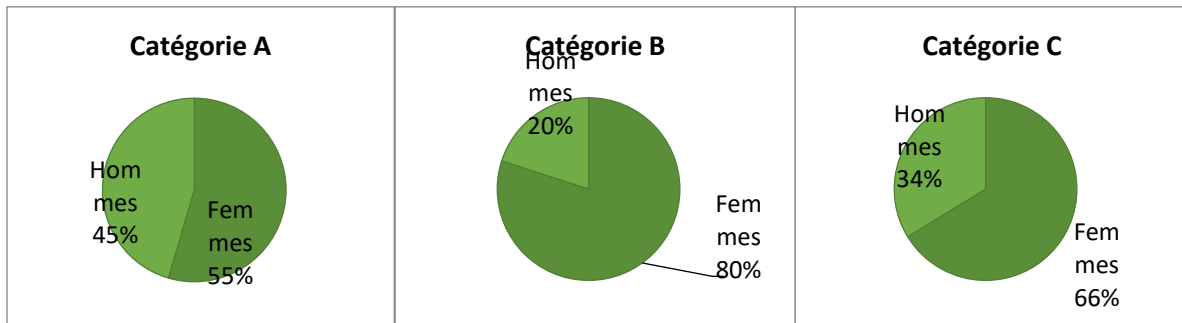
filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes

filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

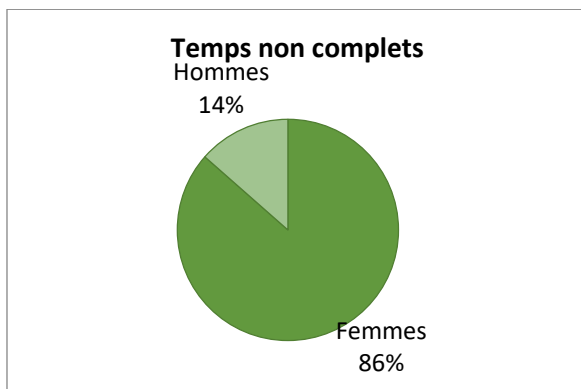
**Répartition par catégories hiérarchiques :**

	Femmes	Hommes
cat A	12	10
cat B	24	6
cat C	106	54

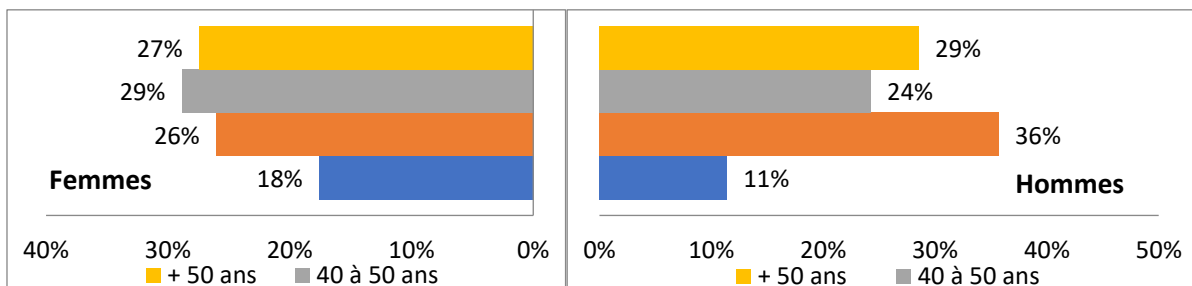


**Répartition des temps de travail :**

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	110	65	77%	93%
Temps non complets	32	5	23%	7%
Total	142	70	100%	100%



**Pyramide des âges par sexe :**



## Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement et de direction

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
postes de direction	6	4	10
<i>emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>			0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	13	9	22
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>32</b>

## Répartition hommes/femmes sur les temps partiels :

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	6	
	Temps complet	12	10
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
Catégorie B	Temps partiel	7	
	Temps complet	30	6
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>6</b>
Catégorie C	Temps partiel	8	
	Temps complet	109	60
	<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>60</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	21	0
	Temps complet	151	76
	<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>76</b>

Au niveau national, dans la FPT:  
 29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes  
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes  
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes  
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes  
*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014*

## Part des femmes travaillant à temps partiel



## Répartition des congés parentaux :

Femmes	3
Hommes	0
<b>Total</b>	<b>3</b>

Nombre de congés paternité en 2018 : 7

### Répartition des rémunérations :

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	moyenne	2 154 €	1 918 €	1 604 €	1 892 €
Hommes	moyenne	2 779 €	2 023 €	1 679 €	2 160 €

Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €*

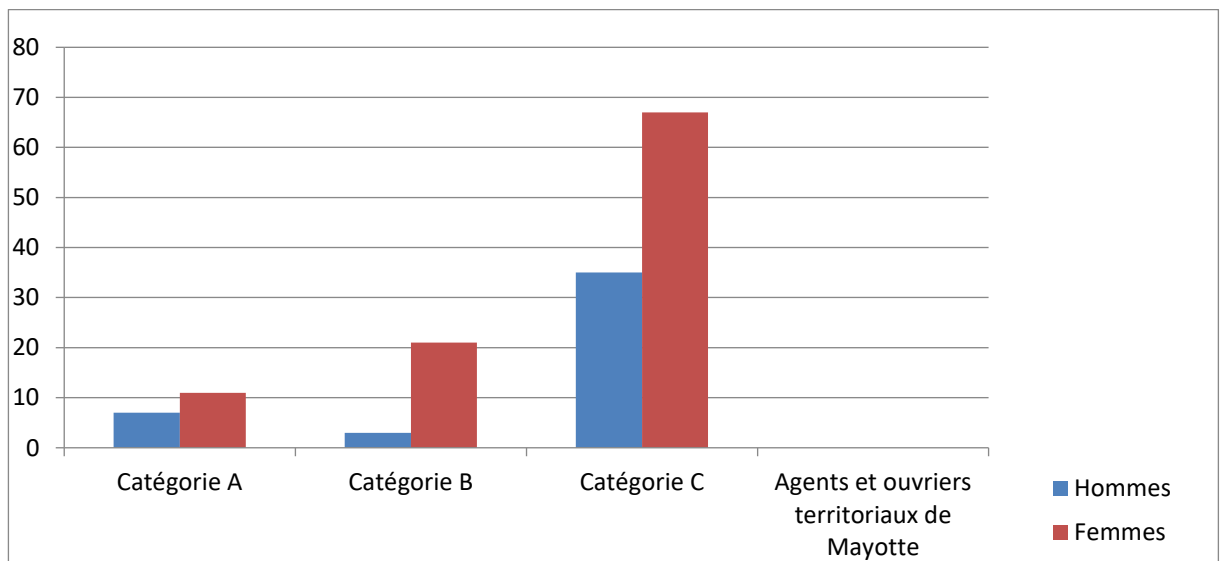
*soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)*

*chez les cadres:*

*Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €*

*soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

### Répartition des comptes épargne temps par sexe et par catégorie :



I. RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES DANS LES  
POLITIQUES TERRITORIALES D'AMBERT  
LIVRADOIS FOREZ COMMUNAUTE DE  
COMMUNES





## Les politiques territoriales d'ALF et l'égalité Femmes-Hommes

La communauté de communes n'a pas de politique publique territoriale affichée tendant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes de son territoire.

Il est bon de rappeler que les discriminations, entre autres fondées sur le sexe, sont punies par la loi :

**Article 225-1 et suivant et article 432-7 du code pénal : jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende le fait d'être exercé par une autorité publique est un élément aggravant.**

La répression frappe les cas les plus graves, mais elle ne permet pas pour autant de corriger des inégalités importantes dans notre système social. Aussi la loi (2014-873 du 4 août 2014) demande à ce que les collectivités portent une attention particulière aux champs suivants :

- Actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
- Action lutte contre le système prostitutionnel
- Prévention et lutte contre les stéréotypes sexistes
- Actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité (accès contraception, IVG...)
- Actions de lutte contre la précarité des femmes
- Actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- Actions visant à favoriser l'égal accès aux mandats électoraux, aux fonctions électives, aux responsabilités professionnelles et sociales
- Actions visant à garantir l'égalité d'accès à la création et à la production culturelle et artistique ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- Actions visant à porter à la connaissance du public les recherches sur la construction sociale des rôles sexués

Sur cette base nous pouvons constater que dans nos différents domaines de compétence, des politiques et actions sont aujourd'hui mises en œuvre favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, sans pour autant en faire un axe majeur.

Il est proposé ici de dresser dans un premier temps un portrait territorial sur la répartition des activités entre femmes et hommes sur le territoire. Dans un second temps nous présenterons les services mis en place et le fonctionnement institutionnel de la communauté qui peuvent avoir un impact sur cette question d'égalité. Enfin nous aborderons des pistes de réflexion qui doivent amener ALF à progresser dans ce domaine.

## I- Un portrait territorial : de l'inégalité à la précarité

Pourquoi dans un territoire rural touché par les inégalités territoriales, la problématique de l'inégalité entre les femmes et les hommes est d'une acuité particulière ?

### A- La démographie

La population de l'arrondissement d'Ambert représentait 27 618 habitants en 2015 (*données statistiques insee servant de base aux éléments chiffrés de cette partie*). On dénombre 13 604 hommes et 13 965 femmes. Ces chiffres sont à relativiser car l'équilibre apparent disparaît lors d'une analyse par tranche d'âge.

### B- L'emploi et la formation

L'accès à un emploi est sans doute une des premières sources d'égalité dans notre société. Le revenu personnel peut permettre d'être indépendant et donc de faire des choix libres (c'est d'ailleurs un des arguments en faveur du revenu universel). C'est bien souvent la première marche pour une égalité femme-homme.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Le **taux d'emploi** d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un **emploi** au nombre total d'individus dans la classe.

#### Activité et emploi des FEMMES par âge

Catégories	Population	Actifs	Taux d'activité (%)	Actifs en emploi	Taux d'emploi (%)
15 à 24 ans	1 001	426	42,5	293	29,2
25 à 54 ans	4 665	4 080	87,5	3 605	77,3
55 à 64 ans	2 131	972	45,6	876	41,1
Ensemble	7 797	5 478	70,3	4 774	61,2

#### Activité et emploi des HOMMES par âge

Catégories	Population	Actifs	Taux d'activité (%)	Actifs en emploi	Taux d'emploi (%)
15 à 24 ans	1 211	691	57,1	539	44,5
25 à 54 ans	4 966	4 630	93,2	4 201	84,6
55 à 64 ans	2 316	1 054	45,5	925	39,9
Ensemble	8 493	6 375	75,1	5 664	66,7

L'écart du taux d'activité (15 points) entre les hommes et les femmes entre 15 et 24 ans s'explique par le fait que les femmes font plus d'études que les hommes. Cependant cette explication n'est valable que pour la moitié de l'écart.

Par rapport aux statistiques régionales, l'écart Femmes/Hommes des 18-24 ans faisant des **études** est identique (22 points). Cependant ce qui est très inquiétant c'est que le taux local est très faible par rapport à la moyenne régionale : 33.3% de femmes scolarisées entre 18 et 24 ans contre 55.6% sur la région Auvergne Rhône-Alpes (27.1% et 49.7% pour les hommes). Compte tenu de la tranche d'âge elle peut s'expliquer par des choix de filières courtes. Si la discrimination en l'espèce semble être plus géographique et sociale, il n'empêche qu'elle aura sur le long terme des impacts sur les taux d'activité et d'emploi des femmes sur le territoire car les hommes y trouvent plus facilement un emploi.

L'écart entre le taux d'activité et le taux d'emploi des 15-54 ans (donc les chômeurs) est un peu plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ceci signifie que sur notre territoire l'accès à l'emploi pour les femmes est un peu plus compliqué. Par contre elles ont une meilleure employabilité entre 55 et 64 ans pour un taux d'activité équivalent à celui des hommes.

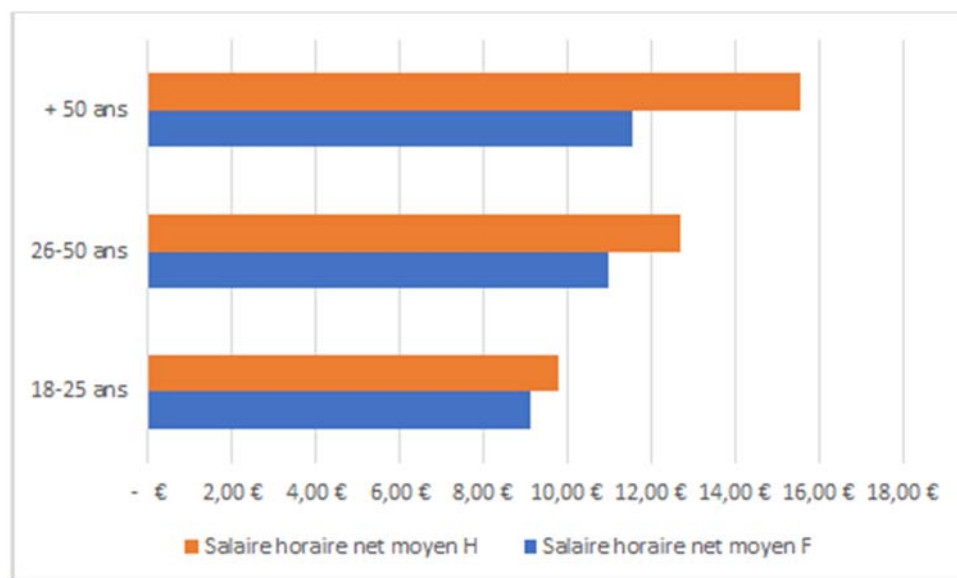
### Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité

Catégories	Salariées (%)		Non salariées (%)	
	Ambert	Auvergne-Rhône-Alpes	Ambert	Auvergne-Rhône-Alpes
Agriculture	24,2	33,2	29,9	25,9
Industrie	26,7	30,2	26,9	23,3
Construction	18,9	12,9	2,7	4,2
Commerce, transports, services divers	49,0	47,9	48,9	36,7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	73,3	71,0	45,7	56,1
Ensemble	48,7	50,2	33,8	32,8

Des écarts importants restent selon les catégories socio-professionnelles, héritage d'une histoire la situation actuelle ne doit pas faire barrage à des choix individuels. Un faible pourcentage ne doit pas être un obstacle mais la source d'une évolution possible : il n'y a pas d'emploi réservé ! La sensibilisation dès le plus jeune âge sur le fait que le choix se fait selon ses capacités et non selon son sexe doit être appuyé par la collectivité.

## Salaire net horaire moyen par sexe et âge

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) - 2015

Cet écart existe dans toutes les professions allant de 8% (employés) à 18% (professions intermédiaires). Le salaire net horaire permet de gommer les différences pouvant exister quant aux temps partiels ou non complet. Mais il ne faut pas oublier pour autant qu'aujourd'hui encore ce mode de travail est quasi exclusivement porté par les femmes, la situation d'ALF qui vous sera présentée est un exemple typique.

### **La première marche n'est donc pas franchie :**

- > Un taux de scolarisation après 18 ans plus faible ;
- > Plus de difficulté à trouver un emploi ;
- > Une rémunération horaire plus faible.

## **II- Les actions communautaires**

### **A- Culture et vie associative** (*Données internes ALF 2018*)

La fréquentation du **réseau lecture** du territoire se fait selon une répartition 1/3 d'hommes et 2/3 de femmes (5 078 inscrits au total). L'équilibre territorial est globalement respecté même si le pourcentage est un peu plus faible sur Ambert (32%) que sur le reste du territoire (36%).

Au niveau de **l'activité musicale** l'écart est moins fort 57% de femmes et 43% d'hommes.

Enfin les responsabilités (Présidence, secrétariat et trésorerie) dans la **vie associative** (195 associations recensées) sont là aussi largement portées par des femmes (54%).

Le réseau, identifié comme développé en faveur de la jeunesse (des ALSH, crèches et haltes-garderies) est un moyen majeur d'assurer l'égalité entre les sexes en permettant aux deux parents de disposer de temps pour se consacrer à une activité professionnelle et donc disposer d'une autonomie financière.

Les tarifs pratiqués permettent un large accès à ce service (répartition par tranche de revenus).

## **B- CIAS et action sociale**

L'aide au **service de remplacement agricole** (congé, maladie, enfants hospitalisés) si elle est aujourd'hui restreinte est un élément remarquable de la politique communautaire qui permet d'atténuer les inégalités entre hommes et femmes dans ce domaine. Elle permet à une femme d'agriculteur de ne pas supporter seule une difficulté et à une agricultrice de bénéficier temporairement à un certain équilibre.

**L'EHPAD d'Olliergues** accueille 14 femmes pour 2 hommes (87.5%). Plus globalement le réseau de ces établissements permet de maintenir des femmes sur leur territoire d'origine. Ainsi non seulement il est possible de lutter contre leur précarisation en assurant logement et repas, mais aussi en limitant la rupture sociale. Ces éléments devraient plus être mis en avant lorsque le maintien de lits est discuté.

**Le portage de repas à domicile** dessert à 60% des femmes. Il faut cependant noter qu'il permet également d'assurer une certaine autonomie en ne faisant pas reposer le maintien à domicile d'une part que sur l'épouse (générations où cette tâche incombe traditionnellement à l'épouse), et d'autre part, comme ce fut le cas pendant longtemps, sur la bru ou la fille.

**Les services de transport** (Bus des montagnes et TAD) permettent également de favoriser l'autonomie, notamment parmi les femmes les plus âgées. Si nous ne disposons pas de statistiques pour le bus des montagnes, les femmes représentent 80% des utilisateurs du transport à la demande. La problématique de l'égalité homme femme devra être un des points de vigilance dans les réflexions futures.

Enfin, concernant **le logement d'urgence**, il est à noter que le logement SDF est exclusivement occupé par des hommes. La mixité est ici un frein à l'accès au logement de femmes SDF.

Six femmes victimes de violences conjugales sur le territoire ont été accueillies en 2018 dans les logements réservés à cet effet (Ambert, Cunlhat et Arlanc), représentant environ 5 mois d'occupation. La gestion intercommunale favorise la protection en permettant plus facilement d'éloigner la victime, sans pour autant l'isoler.

Le logement temporaire pour familles en difficultés est occupé à 80% par des femmes.

**Tous ces éléments soulignent que les femmes sont plus précaires.**

## **C- Actions visant à favoriser l'égal accès aux mandats électoraux, aux fonctions électives, aux responsabilités professionnelles et sociales**

**Le Conseil communautaire** est composé de membres élus sur des listes paritaires dans les communes de plus de 1 000 habitants (Ambert, Cunlhat, Arlanc, Marsac et Job) et du maire (ou d'un autre élu désigné dans l'ordre du tableau) pour les autres communes, soit 82 délégués dont 25 femmes soit 30.5% de femmes.

**Le Bureau** est composé du Président et de 14 Vice-Président dont 5 femmes, soit 33%.

Si l'on compare à la vie associative, nous pourrions en déduire que ce n'est pas une question d'engagement mais bien d'ouverture. La question de l'indemnisation des élus est un point crucial pour permettre de libérer du temps en journée (et donc compenser une perte de rémunération) afin de pouvoir travailler avec les équipes et d'être disponible pour le public.

Concernant les autres conseillers, une indemnité pour garde d'enfants devraient être étudiée quand les réunions empiètent sur le temps normalement consacré à la vie de famille soit pour permettre aux femmes élues de se libérer, soit aux conjointes de ne pas supporter sans contrepartie l'engagement de leur conjoint.

### **III- Perspectives**

Nous avons réalisé à l'occasion de ce premier rapport un constat succinct et global de la situation du territoire. Il s'agit d'une prise de conscience qu'il appartient à l'assemblée communautaire de transformer ou affirmer en orientations politiques. Si beaucoup des actions communautaires ont un impact positif en atténuant les inégalités, elles doivent être affirmées avec conviction (ne serait-ce que pour faire entrer le principe d'égalité dans les mœurs) et renforcées pour ne pas être qu'un pis-aller.

#### **A- ALF acteur de l'égalité Femme-Homme**

- > Afficher clairement qu'ALF s'engage dans une politique d'égalité H/F
- > Construire des outils de suivi propre à ALF : AFE, EJE, CSVA et ECO pour pouvoir sensibiliser et agir auprès des acteurs locaux
- > Une campagne communautaire pour l'engagement des femmes lors des prochaines municipales (Site + bimestriel cocom)

#### **B- les actions à engager à court terme**

- > Prise en compte dans les projets associatifs et l'attribution de subventions (Association, rénovation habitat...)
- > Maintenir un soutien aux associations suivantes : Lilominots pour éviter l'isolement & le Planning familial : maîtrise de la sexualité, mais aussi lutte contre les violences.
- > favoriser la mobilité géographique et sociale : favoriser la poursuite d'études et la formation professionnelle
- > Travail avec la MSA pour accompagner les femmes d'agriculteurs (groupe de paroles, ...)
- > Créer un logement SDF réservé aux femmes