

**RAPPORT 2019-2020
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

**PLAN D' ACTIONS
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2022**

La terre, la mer, l'avenir en commun

    saintbrieuc-armor-agglo.bzh

AVANT-PROPOS

Au second semestre 2020, Saint-Brieuc Armor Agglomération a lancé une réflexion sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, comme sur son territoire. Celle-ci s'est traduite par la réalisation :

- du présent rapport 2019-2020 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes¹ et
- d'un plan d'actions² pour les années 2021 et 2022, portant sur l'organisation de la collectivité et sur l'action territoriale.

Le travail se poursuit sur le temps long, avec de nombreux échanges en interne et sur le territoire, dans l'objectif d'une révision annuelle de ce plan d'actions.

Démarrée il y a plus de 70 ans, la lutte pour l'égalité des genres dans tous les aspects de notre société (le travail, la famille, etc.) a permis d'enregistrer de nombreuses avancées et de faire évoluer les modèles traditionnels vers plus d'égalité. Pour autant, la place des femmes dans la sphère familiale et professionnelle conserve encore aujourd'hui l'empreinte des modèles de société historiques, et le débat public s'empare de la problématique pour mettre au jour les inégalités qui perdurent et faire progresser la situation.

Par l'adoption de ce premier document stratégique et de planification, les élus de Saint-Brieuc Armor Agglomération souhaitent affirmer leur ambition de contribuer au débat de société sur les inégalités de genre et de participer à l'objectif d'un modèle plus égalitaire, à l'échelle de l'organisation d'une part et sur le territoire d'autre part via les compétences communautaires.

Cette ambition se traduit par :

- La signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, engageant la collectivité.
- L'adoption d'un programme de 18 actions organisées autour de 6 objectifs prioritaires à réaliser en interne et sur le territoire.

L'adoption de ce premier plan d'actions constitue le point de départ d'une réflexion de long terme. Il sera affiné et complété dans les mois à venir à travers notamment :

- La mobilisation du Conseil de développement et des acteurs engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes (État, associations, entreprises, etc.).
- La mise à jour annuelle du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.
- Le bilan et la révision annuelle du plan d'actions.

En interne, un binôme d'agents sera en charge de la poursuite de la démarche en faveur de l'égalité femmes-hommes et pourra notamment mobiliser un groupe de travail mis en place en décembre 2020, constitué d'une quinzaine d'agents volontaires et de représentants de la DMRH.

¹ Article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales

² Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

SOMMAIRE

RAPPORT 2019-2020 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

FONCTIONNEMENT INTERNE

État des lieux	p 5
Les actions menées par Saint-Brieuc Armor Agglomération	p 9

POLITIQUES PUBLIQUES

Quelques indicateurs	p 10
Bilan des actions menées en 2019-2020	p 14

PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p 20

10 actions à mener au sein de Saint-Brieuc Armor Agglomération

Axe 1 | Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe 2 | Développer l'égalité dans les conditions de vie au travail et l'articulation des temps de vie

Axe 3 | Favoriser la mixité des filières et des métiers et un égal accès aux postes à responsabilité

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p 25

8 actions à mener sur le territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération

Axe 4 | Sensibiliser pour faire évoluer les mentalités

Axe 5 | Une politique sportive favorisant l'égalité femmes-hommes

Axe 6 | Faire évoluer les pratiques dans les entreprises du territoire



**RAPPORT 2019-2020
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

FONCTIONNEMENT INTERNE

ÉTAT DES LIEUX

Les éléments quantitatifs ci-dessous s'appuient sur les chiffres du bilan social 2019 de Saint-Brieuc Armor Agglomération. Ils se rapportent à la situation des 662 agents sur emploi territorial permanent de l'établissement public à la date de l'extraction des données.

Ils sont complétés par des appréciations qualitatives issues :

- de constats exprimés en 2020 dans le cadre de l'établissement du présent rapport ;
- d'une étude réalisée en 2015 à Saint-Brieuc Agglomération, s'appuyant sur un questionnaire et de nombreux entretiens.

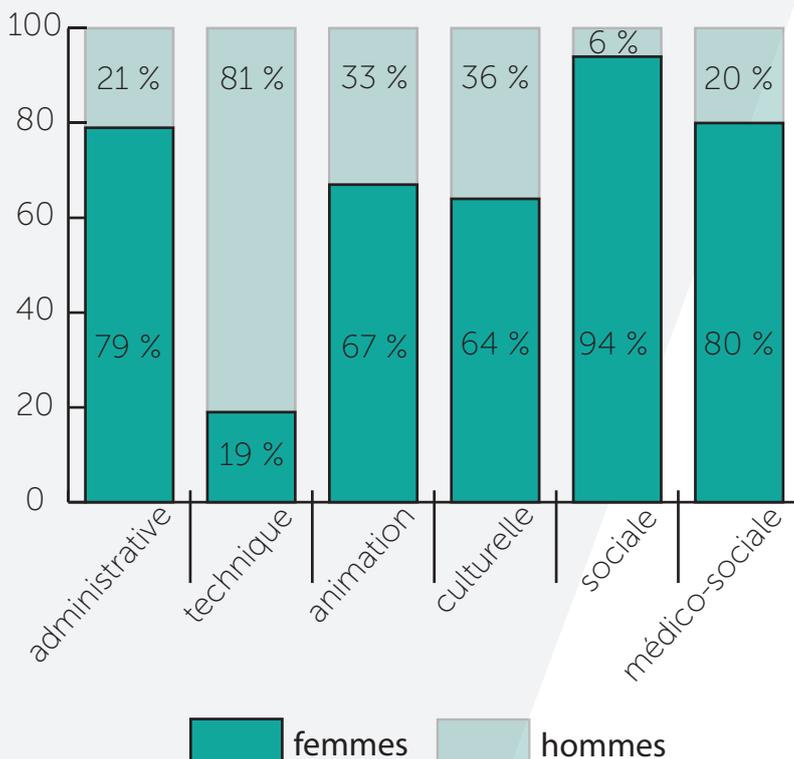
Au global, les femmes représentent 42 % des effectifs de l'Agglomération. Au niveau national, pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, elles représentent 61 % des effectifs (Source DGAFP, 2019).

En synthèse, l'état des lieux fait apparaître quelques éléments marquants :

ATOUTS	FAIBLESSES
Parité du Comité de direction	Faible mixité de la filière technique (81 % d'hommes)
Politique indemnitaire égalitaire, ayant pour effet de limiter les écarts de rémunération dans les catégories B et C (sauf en cat. A, avec +11 % pour les hommes)	Faible mixité de la catégorie C (64 % d'hommes)
Politique du temps de travail, permettant une meilleure articulation vie privée - vie professionnelle	Écarts de rémunération en catégorie A (+11 % pour les hommes)

1. MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES CADRES D'EMPLOI

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



Pour les filières administrative, d'animation, culturelle, sociale et médico-sociale, la répartition femmes/hommes à Saint-Brieuc Armor Agglomération correspond à la moyenne nationale à l'échelle de la fonction publique territoriale.

On note notamment un fort taux de féminisation des filières sociale, médico-sociale et administrative.

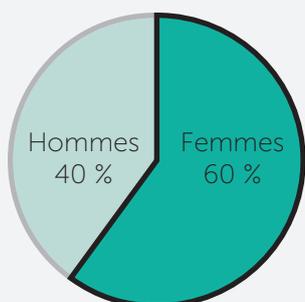
Pour la filière technique en revanche, la part des femmes (19%) est largement inférieure à la moyenne nationale (42%).

Toutefois, la DMRH observe une augmentation du nombre de candidates sur des postes techniques traditionnellement plutôt occupés par des hommes, et donc une hausse progressive du recrutement féminin.

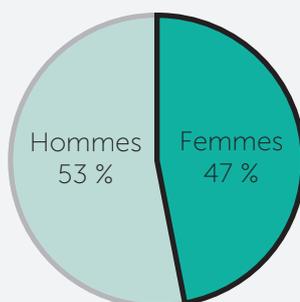
En 2015, une étude réalisée en interne à Saint-Brieuc Agglomération établissait notamment que « Si les agents estiment, d'une manière générale, qu'hommes et femmes peuvent exercer les mêmes métiers, certains et certaines émettent des réticences quant à la capacité des femmes à égaler leurs homologues masculins sur les travaux nécessitant de la force physique, ce qui peut entraîner un frein au recrutement ainsi qu'aux projections de carrière. »

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE

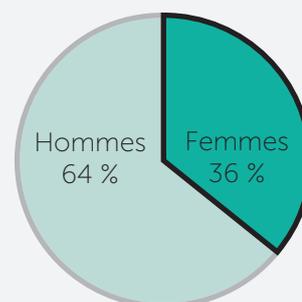
catégorie A



catégorie B



catégorie C



On note une plus forte féminisation des catégories A, conforme à la moyenne nationale.

Au niveau national, dans la FPT:

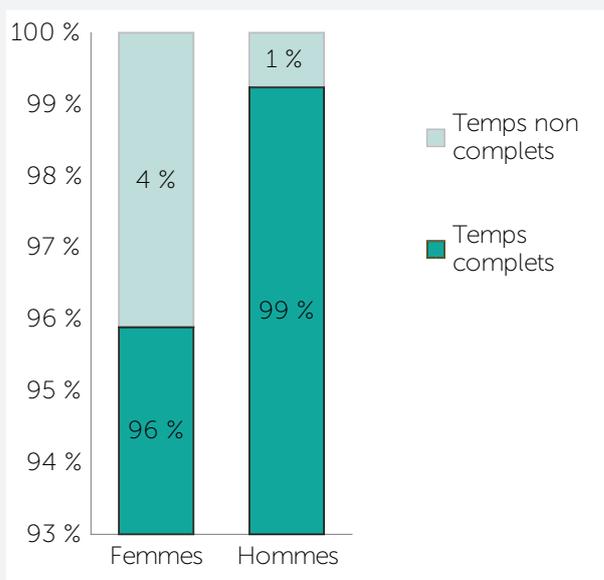
cat A: 61 % de femmes / 39 % d'hommes
 cat B: 65 % de femmes / 35 % d'hommes
 cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

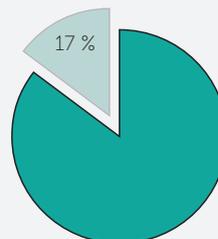
La situation de Saint-Brieuc Armor Agglomération s'écarte de la moyenne nationale pour les agents en catégorie B et C, les femmes y étant sous-représentées par rapport à la FPT dans son ensemble.

La moyenne nationale pourrait s'expliquer par la répartition des effectifs départementaux particulièrement féminisés pour les catégories B et C des filières sociale et médico-sociale.

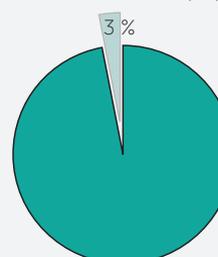
2. TEMPS DE TRAVAIL



♀ Part des femmes travaillant à temps partiel



♂ Part des hommes travaillant à temps partiel



Si la part des femmes en temps partiel (17%) est bien plus importante que celle des hommes à Saint-Brieuc Armor Agglomération, elle reste pour autant bien moins élevée que dans la moyenne nationale (29%).

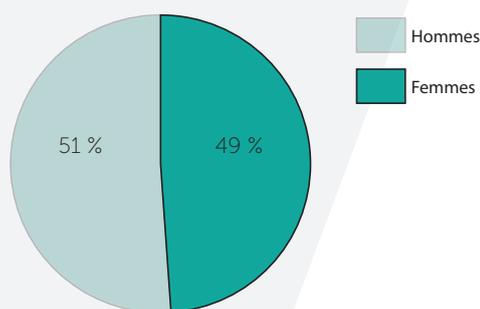
S'agissant des temps non complets, ils concernent 12 femmes (4%) et 3 hommes (1%)

3. PROMOTION PROFESSIONNELLE

Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'un avancement de grade en 2019 est quasi équivalent.

Rapporté aux effectifs, il est favorable aux femmes (24 % de femmes et 18 % des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade).

Répartition femmes / hommes des avancements de grade



4. POSTES À RESPONSABILITÉ

Les postes de direction et emplois fonctionnels sont occupés aux 2/3 par des hommes, ce qui correspond à la moyenne nationale, et reste peu significatif compte tenu de l'effectif (3 personnes au 01.09.20 puis 4 personnes en fin d'année).

En revanche, en matière d'encadrement supérieur (directeurs et chefs de service), la répartition femmes/hommes est équilibrée à Saint-Brieuc Armor Agglomération, alors que ces postes sont occupés aux 2/3 par des hommes au niveau national (9 directeurs et 9 directrices, 18 chefs de service, 18 cheffes de service).

5. RÉMUNÉRATION

Sur l'ensemble de la collectivité, toutes catégories confondues et ramenées en ETP (équivalents temps plein), les rémunérations des hommes sont supérieures de 5 % à celles des femmes (+ 121€). Cet écart confirme la tendance nationale, dans une moindre mesure toutefois, puisque sur l'ensemble de la fonction publique territoriale, l'écart est de 10 %.

Les écarts de rémunération sont cependant inégaux selon les catégories, la rémunération moyenne des femmes et des hommes de catégorie B et C étant quasi équivalente (+ 2 % pour les hommes en catégorie C), alors qu'elle présente un écart de +11 % en faveur des hommes en catégorie A (+316 €).

SALAIRE MOYEN DES AGENTS PAR CATÉGORIE (EN €)



6. HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET AGISSEMENTS SEXISTES

Une étude qualitative sur la situation de Saint-Brieuc Agglomération avait été menée en 2015 en interne.

La totalité des femmes rencontrées (12) ont évoqué des situations de sexisme perçues sur leur lieu de travail, à Saint-Brieuc Agglomération ou en dehors (actions, réflexions, attitudes...).

Certaines ont évoqué des difficultés à reprendre leur place au sein de l'équipe après un congé maternité, d'autres la force des stéréotypes dans les attitudes, les plaisanteries et les réflexions quotidiennes.

Sur ces points, aucune autre étude n'a été menée auprès des services de Saint-Brieuc Armor Agglomération depuis sa création. L'évolution de ces comportements n'a donc pas pu être observée.

En matière de harcèlement, il n'y a pas eu de situations avérées recensées au sein de la communauté d'agglomération durant l'année 2020. Il existe un dispositif qui peut recueillir les alertes concernant les risques psychosociaux : assistant/e sociale, psychologue du travail, médecin de prévention. Ces alertes peuvent être transmises, avec accord de l'agent, qu'il soit témoin ou victime. Une procédure est en cours de validation concernant les agressions.

Parmi les quelques entretiens conduits en 2020 à l'occasion de la réalisation du présent document, un déséquilibre femmes-hommes dans la prise de parole et la présence en réunion a été rapporté. Ainsi, selon certains témoignages – et ce phénomène est confirmé par les statistiques nationales :

- les femmes prennent moins la parole en réunion ou lors d'interventions plus courtes ;
- les hommes leur coupent plus facilement la parole au cours des réunions ;
- l'argumentation d'une femme est parfois moins écoutée ou moins prise au sérieux que celle d'un homme.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT OBLIGATOIRE

Depuis le 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes doit être mis en place dans l'ensemble des administrations pour les fonctionnaires et les agents contractuels (loi 2019 de Transformation de la fonction publique). Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise notamment qu'il comporte :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif peut être mutualisé entre collectivités et peut également être confié au centre de gestion.

L'élargissement de la plateforme de recueil des alertes éthiques au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est en cours d'étude pour Saint-Brieuc Armor Agglomération.

7. AUTRES CONSTATS RELEVÉS SUR LA SITUATION DE SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

- Conditions de travail : certains EPI ne sont pas adaptés à la morphologie des femmes (petites tailles notamment).
- Recrutement : les jurys de sélection ne sont pas systématiquement paritaires.

FONCTIONNEMENT INTERNE

LES ACTIONS MENÉES PAR SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

1. RECRUTEMENT

- Des tests de sélection vont être mis en place pour les recrutements de la direction eau et assainissement.
- Écriture inclusive et féminisation des fonctions appliquées aux offres de poste et à l'organigramme.

2. RÉMUNÉRATION

La politique du régime indemnitaire unique et le peu de négociations salariales à l'embauche assurent la plupart du temps une égalité de traitement, quel que soit le sexe.

En revanche, les écarts de rémunération au départ à la retraite sont probablement plus importants compte tenu de la répartition des temps de travail.

3. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les possibilités d'organisation du temps de travail à l'Agglomération constituent un atout pour mieux articuler la vie professionnelle et personnelle, en laissant la possibilité aux agents de libérer une demi-journée par semaine, sans réduction de salaire.



POLITIQUES PUBLIQUES

QUELQUES INDICATEURS RÉGIONAUX ET LOCAUX

Pour aborder la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, une analyse de quelques données de l'INSEE a été effectuée. Cette analyse reste partielle et pourra être complétée par une analyse plus poussée dans les années suivantes. Les éléments recensés font apparaître de fortes disparités que l'on retrouve aux échelles régionale ou nationale.

On note notamment :

- Des métiers très genrés avec, par exemple, les secteurs de la construction, de l'ingénierie, de l'agriculture ou encore du numérique, à forte dominante masculine. Et les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé, de l'action sociale et des services à la personne, à forte dominante féminine.
- De forts écarts en matière de temps de travail, avec 30 % des femmes et 9 % des hommes qui travaillent à temps partiel.
- Davantage de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.
- La présence de violence sexistes et sexuelles sur le territoire, en particulier dans le contexte intrafamilial.

1. ACCÈS À L'EMPLOI

Relative parité du taux de chômage

Le taux de chômage des hommes et des femmes sur le territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération est relativement similaire, s'élevant à 12,7 % pour les femmes et 12,1 % pour les hommes en 2017. Ce faible différentiel se retrouve à l'échelle de la Bretagne, 1^{ère} région (hors Ile-de-France) à avoir un écart si faible en matière de taux de chômage.

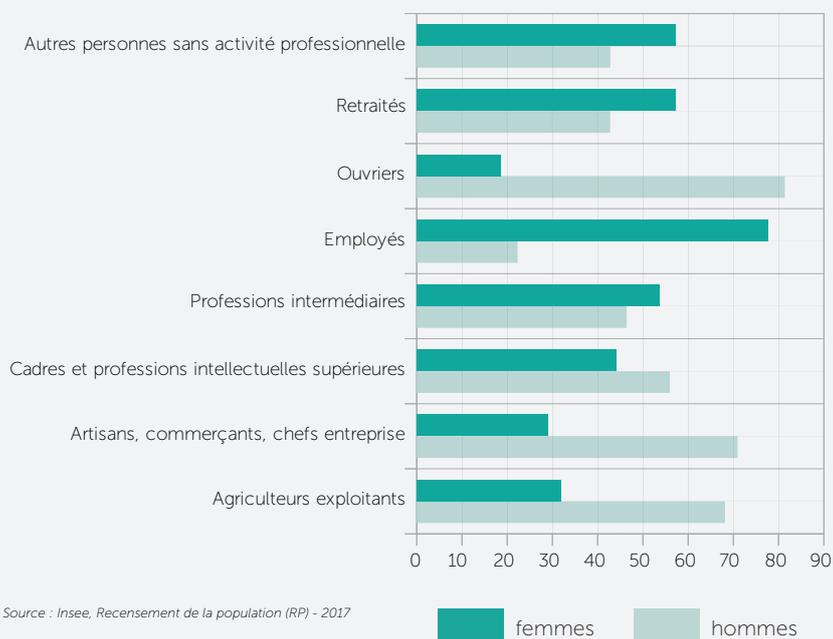
2. MIXITÉ DES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (CSP) ET DES MÉTIERS

DES ÉCARTS PLUS OU MOINS MARQUÉS SELON LES SECTEURS

La répartition de la population du territoire par CSP montre de fortes disparités, les femmes étant particulièrement présentes dans la catégorie des employés (près de 80 % de femmes), et les hommes dans les catégories des ouvriers (plus de 80%), artisans, commerçants, chefs d'entreprise (70 %) et agriculteurs exploitants (près de 70%).

S'agissant des cadres et professions intellectuelles supérieures, les hommes sont majoritaires à 56 %.

Population de 15 ans ou plus par sexe et CSP



Concernant les secteurs d'activité, on observe un fort taux de féminisation des métiers de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé, de l'action sociale (70 % pour les emplois salariés), et des secteurs très masculins. En tout premier lieu le secteur de la construction avec 12 % de femmes sur les effectifs salariés et 5 % sur les effectifs non-salariés. L'industrie et l'agriculture comptent environ 30 % de femmes.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2017

	Salariés	Non salariés
Agriculture	29.9	29.9
Industrie	32.8	25
Construction	12	5.1
Commerce, transports, services divers	49.5	37.5
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	69.9	53.7

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2020.

Cette tendance semble perdurer au vu de la répartition des filles et des garçons dans la formation et l'enseignement supérieur.² :

- la part des filles en terminale professionnelle s'élève à 61,2 % pour le secteur des services et 13,3 % pour le secteur de la production.
- les filières STAPS ou sciences et sciences de l'ingénieur, sont suivies à 67 % et 63 % par des garçons, tandis que celles de lettres, langues, sciences humaines et santé, sont suivies à 66 % et 67 % par des filles.
- le domaine des soins personnels en formation continue est suivi à près de 90 % par des filles.
- le domaine des travaux publics en formation continue est suivi à près de 94 % par des garçons.



Le secteur du numérique en Bretagne (Extraits de Insee Analyses Bretagne n° 88, paru le 08/11/2019)

L'économie numérique est un secteur majoritairement masculin. En 2015, 28 % des emplois du secteur du numérique sont occupés par des femmes (29 % en France) ; c'est 48 % dans l'ensemble des secteurs économiques en Bretagne. De fortes différences s'observent au niveau des activités. Les femmes occupent pratiquement la moitié des emplois dans la fabrication des cartes électroniques assemblées et dans le traitement des données, hébergement et activités connexes. À l'opposé, elles représentent environ un quart des effectifs dans le conseil en systèmes et logiciels informatiques, dans la programmation informatique, la fabrication d'équipements d'aide à la navigation et dans les télécommunications filaires.

Entre 2010 et 2015, en Bretagne comme dans les autres régions françaises, la dynamique de l'emploi dans le secteur du numérique n'a pas joué dans le sens d'un rééquilibrage hommes-femmes. Dans la région, l'emploi des hommes a augmenté de 6,9 % alors que celui des femmes a diminué de 1,3 %.



Le secteur des services à la personne en Bretagne (Extraits de Insee Analyses Bretagne n°80, paru le 18/12/2018)

En Bretagne comme ailleurs, les salariés des services à la personne sont très majoritairement des femmes : 86 % dans la région, 89 % en moyenne nationale hors Île-de-France.

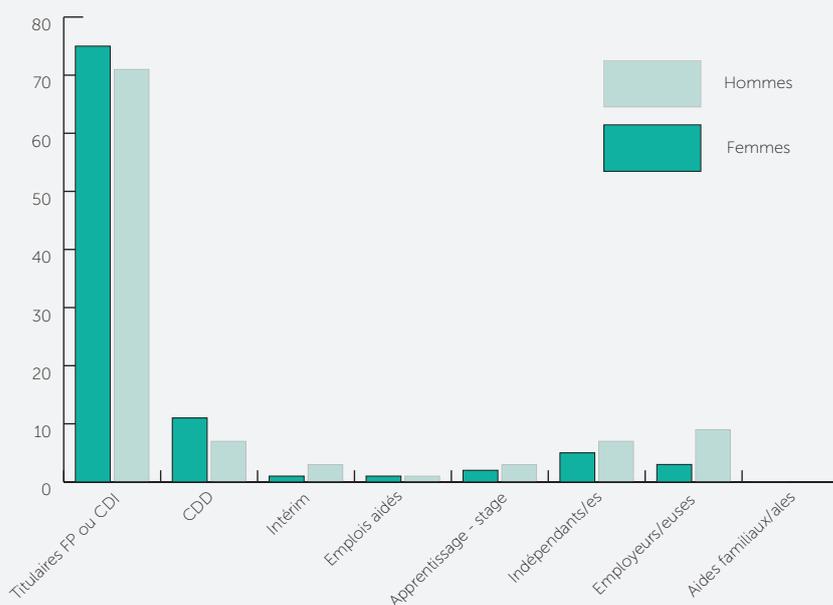
Dans les services à la personne, la durée annuelle moyenne de travail des femmes (760 heures) est supérieure d'un tiers à celle des hommes. La nature de leurs activités, relativement plus concentrées sur l'accompagnement quotidien de publics fragiles, peut être une des explications.

En termes de rémunération, le salaire horaire brut moyen des femmes est moins élevé que celui des hommes (12 € contre 16,2 €). Les hommes exercent en effet des activités plutôt plus rémunératrices comme le jardinage, le bricolage ou l'assistance informatique. Toutefois, concernant les seules activités des services à la personne, le salaire brut annuel moyen des femmes est plus élevé de quasiment 10 % par rapport à celui des hommes. Les femmes salariées dans les services à la personne ont donc – en moyenne – un salaire horaire moins élevé, mais un nombre d'heures de travail plus important. Si l'on intègre les activités en dehors des services à la personne, le salaire brut annuel moyen des hommes dépasse alors de 2 % celui des femmes.

2. TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS D'EMPLOI

DES ÉCARTS SIGNIFICATIFS, EN PARTICULIER SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Sur le territoire, parmi les salariés, 30% de femmes et 9% d'hommes travaillent à temps partiel.



La répartition hommes-femmes par catégories d'emploi est présentée dans le graphique ci-contre. On note quelques écarts significatifs, notamment la part d'employeurs plus importante chez les hommes (8,5 %) que chez les femmes (3,2%), ou la part de CDD, plus importante pour les femmes (11%) que pour les hommes (6,8%).

Les conditions d'emploi des femmes à la tête d'une famille monoparentale en Bretagne (Insee Flash Bretagne n°50, paru le : 07/03/2019).

Lorsqu'elles sont seules à la tête d'un ménage, les femmes sont davantage touchées par la pauvreté que les hommes dans la même situation. Ce constat s'observe aussi bien en Bretagne que dans les autres régions françaises. Les femmes sont moins fréquemment en situation de chômage, mais elles sont davantage en contrats à durée déterminée et à temps partiels. Les conditions de vie des femmes à la tête d'une famille monoparentale apparaissent plus souvent fragilisées que celles des pères seuls avec leurs enfants. En revanche, les femmes vivant seules, majoritairement âgées de 60 ans ou plus, se trouvent moins fréquemment en situation de pauvreté.

3. RÉMUNÉRATION

Au niveau régional, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 15,5 % en faveur des hommes, un écart particulièrement marqué pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (+18,5%).

4. ENTREPRENEURIAT

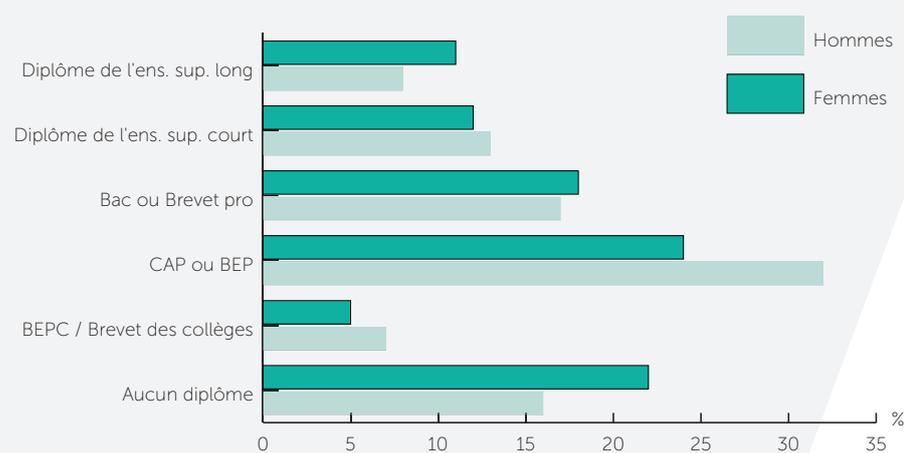
Au niveau régional, 29 % des créations d'entreprises individuelles sont issues de femmes.³

5. STRUCTURES FAMILIALES

Le territoire compte 14,5% de familles monoparentales, réparties comme suit : 11,7 % de femmes seules avec enfant(s) et 2,8 % d'hommes seuls avec enfant(s). Une proportion supérieure à la moyenne bretonne pour les femmes seules avec enfant(s), s'établissant à 10.2 % pour la Région.

(Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017).

6. NIVEAU DE FORMATION



Sources : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020

Sur le territoire de l'agglomération, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir obtenu des diplômes de l'enseignement supérieur (licence/master). En revanche, elles sont beaucoup moins présentes sur les filières courtes professionnalisantes comme le CAP ou le BEP (32 % d'hommes pour 24 % de femmes), et sont également plus nombreuses à n'avoir aucun diplôme (22 % de femmes et 16 % d'hommes).

7. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

(extraits du contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles)

Dans le département des Côtes d'Armor, en 2018, 1 013 femmes ont été victimes de violences volontaires, 281 femmes ont été violées, harcelées ou agressées sexuellement, plus de la moitié sont mineures. Au sein du département, 109 personnes victimes de violences (78 en 2013) ont été mises à l'abri d'urgence par le SIAO en 2018.

En 2018, les associations costarmoricaines ont réalisé plus de 3 000 entretiens physiques et téléphoniques dans le cadre de violences conjugales.

À Saint-Brieuc, 410 dossiers ont été ouverts par l'ISCG (Intervenante sociale au commissariat), 82 % concernent des femmes. 64 % des situations sont inconnues des services sociaux. 61 % sont liées à des violences intra-familiales, 6 % liées à l'intégrité des personnes (violences sexuelles, physiques et atteintes aux biens...). 19 % concernent des problématiques liées aux mineurs.

Selon le ministère de l'Intérieur, le département des Côtes d'Armor serait le troisième département français ayant connu le plus de violences faites aux femmes en 2019.

³ Chiffres-clefs de l'égalité femmes hommes en Bretagne, 2020

POLITIQUES PUBLIQUES

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2019-2020

1. ACTIONS PORTÉES PAR LE CISPD

(Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance)

- > 20 % d'un ETP dédié à l'animation du CISPD et à la mise en œuvre des actions qu'il impulse
- > Budget SBAA affecté aux actions du CISPD = 84 K€
- > Réflexion sur les violences intrafamiliales
- > Soutien du CIDFF (via le CISPD et la compétence Insertion sociale et professionnelle)
- > Suivi du contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de sa compétence Politique de la ville, et sous l'impulsion conjointe du Préfet et du Procureur de la République, l'Agglomération anime un Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD). Il réunit des élus locaux, des représentants de l'État (ministère de la Justice, préfet, gendarmerie...) et des acteurs locaux (associations, bailleurs sociaux, transports...).

Depuis 2017, le CISPD s'appuie sur 2 groupes de travail, dont l'un porte sur les violences intra-familiales. Ce groupe de travail, co-animé par la Déléguée aux droits des femmes et à l'égalité femmes/hommes, a abouti à la signature, début 2020, d'un Contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ce contrat prévoit la réalisation de 7 actions, dont certaines sont à mettre en œuvre par la communauté d'Agglomération à partir de 2021, notamment :

- la définition d'indicateurs pour caractériser la situation du territoire communautaire ;
- la communication sur les dispositifs mis à la disposition des victimes sur le territoire ;
- l'organisation de temps d'information à destination des élus.

Par ailleurs, au titre des actions prévues dans le cadre du CISPD et de la compétence Insertion sociale et professionnelle, **Saint-Brieuc Armor Agglomération soutient le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)** dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les CIDFF informent, orientent et accompagnent le public, en priorité les femmes, dans les domaines de l'accès au droit ; de la lutte contre les violences sexistes ; du soutien à la parentalité ; de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise ; de la sexualité et de la santé.

Le soutien de Saint-Brieuc Armor Agglomération se porte à 17 500€ par an, et se traduit par un accompagnement des services communautaires, notamment **pour l'action "Femmes en réseau"** pilotée par le CIDFF qui consiste à accompagner des femmes en situation de monoparentalité dans leur insertion sociale et professionnelle.

Le CIDFF des Côtes d'Armor exerce des permanences à Saint-Brieuc en son siège, à l'Espace de proximité nord et à l'accueil de jour d'ADALEA.

2. #TP AU FÉMININ

Une cession de 2 journées découverte est organisée par l'Agglomération afin de faire découvrir aux femmes les métiers dans les travaux publics. Cette action, programmée en mars 2020, a été reportée à 2021 compte tenu de la situation sanitaire. Cette action a été lauréate de l'appel à projets de la Région Bretagne sur l'égalité femmes-hommes .

3. PARTENARIAT ET COFINANCEMENT DE LA FORMATION « INDUSTRIELLES »

Afin de susciter des vocations féminines industrielles et de lutter contre les stéréotypes d'orientation, le CIDFF 22 et le pôle formation UIMM Bretagne (DIAFOR) ont conçu la formation Industri'Elles. Gratuite et rémunérée, d'une durée de 392 heures, elle permet aux femmes de découvrir les métiers industriels du territoire, d'identifier les entreprises qui recrutent et d'acquérir des bases techniques pour ensuite poursuivre vers une formation qualifiante ou un emploi.

La Région, Saint-Brieuc Armor Agglomération et Pôle emploi cofinancent cette formation à hauteur de 50 000 € pour une dizaine de femmes par an sur le territoire. Au sein du CFAI de Plérin, elles découvrent les métiers de soudeur, chaudronnier, usineur, conducteur d'équipement ou de technicien de maintenance.

4. ACTIONS PORTÉES PAR L'AGGLOMÉRATION AU TITRE DE LA COOPÉRATION DÉCENTRALISÉE

Saint-Brieuc Armor Agglomération soutient en 2019/2020, trois associations ayant répondu à un appel à projets. Les projets retenus ne répondent pas à un objectif de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, mais constituent, dans les faits, une aide aux femmes, qui améliore leurs conditions de vie. C'est à ce titre qu'ils sont mentionnés ci-dessous :

- Tiers-monde du Pays de Quintin : mise en place d'une solution photovoltaïque pour alimenter la maternité, le centre nutritionnel et l'école d'un village de République démocratique du Congo. SBAA a soutenu le projet à hauteur de 6 100€.
- Sol'Argentina : installation de fours solaires et autonomes en bois en Argentine, permettant de soulager les femmes chargées de la cuisine. SBAA a soutenu le projet à hauteur de 1 500€.
- Solidarité internationale de la Baie : forage d'eau dans trois villages du Burkina Faso, permettant d'améliorer les conditions d'hygiène et de diminuer les corvées d'eau. SBAA a soutenu le projet à hauteur de 3 100€.

5. DISPOSITIF CAP'AJE

Il s'agit d'un accompagnement renforcé des femmes en situation d'insertion pour les aider à trouver un mode de garde. Mis en place en 2015, ce dispositif est co-financé par la CAF, et permet au RPAM d'accompagner les familles monoparentales (essentiellement des femmes) pour définir un mode de garde adapté, dès le début de leur parcours d'insertion professionnelle.

6. LE TRAVAIL DE TERRAIN DU RELAI PARENTS ASSISTANTS MATERNELS ET DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Dans le cadre de ses compétences, l'agglomération agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes via l'investissement de ses agents sur le terrain, auprès des parents et assistants maternels qui fréquentent le RPAM et auprès des enfants et familles qui fréquentent les structures d'accueil : échanges sur la parentalité, présentation des dispositifs d'accompagnement pour les deux parents, promotion d'activités et de jeux non-genrés... les professionnels de la petite enfance jouent un rôle de sensibilisation sur les égalités de genre au quotidien, autour des questions d'éducation de l'enfant et de parentalité.





D'autres actions menées en 2019 et 2020 sur le territoire

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES CÔTES D'ARMOR

2019 : événements et actions de sensibilisation à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes :

- Sensibilisation de collégiens sur l'égalité entre les femmes et les hommes (reçus à l'Hôtel du Département).
- Exposition photo « Sur la route des femmes ».
- Organisation d'une matinée de débat avec les élus départementaux.
- Signature d'un protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes.

CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE

- Seule région française disposant du label « égalité professionnelle ».
- Animation d'un Conseil pour l'égalité femmes/hommes.
- Soutien d'actions locales.
- Publication des Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne (2020).
- Appel à manifestation d'intérêt annuel.
- Appel à projet sur l'égalité des droits.

Quelques acteurs

Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) – missions décrites p.18.

La Maison des femmes 22 Collectif départemental composé de 21 associations, organisations syndicales et adhérent-e-s individuel-le-s autour de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Adaléa Association de solidarité, de lutte contre l'exclusion et contre toutes les formes de violences, notamment celles exercées sur les femmes.

Agriculture au féminin (Plérin), Ligue des droits de l'homme 22, Planning familial 22, Marche mondiale des femmes 22, Par'elles...

**PLAN D' ACTIONS
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2022**



En 2020, Saint-Brieuc Armor Agglomération a lancé une réflexion sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, comme sur son territoire.

Cette première étape de travail a permis de définir un plan d'actions pour les années 2021 et 2022. Le travail se poursuit sur le temps long, avec de nombreux échanges en interne et sur le territoire, dans l'objectif d'une révision annuelle de ce plan d'actions.

Démarrée il y a plus de 70 ans, la lutte pour l'égalité des genres dans tous les aspects de notre société (le travail, la famille, etc.) a permis d'enregistrer de nombreuses avancées et de faire évoluer les modèles traditionnels vers plus d'égalité. Pour autant, la place des femmes dans la sphère familiale et professionnelle conserve encore aujourd'hui l'empreinte des modèles de société historiques, et le débat public s'empare de la problématique pour mettre au jour les inégalités qui perdurent et faire progresser la situation.

Par l'adoption de ce premier document stratégique et de planification, les élus de Saint-Brieuc Armor Agglomération souhaitent affirmer leur ambition de contribuer au débat de société sur les inégalités de genre et de participer à l'objectif d'un modèle plus égalitaire, à l'échelle de l'organisation d'une part et sur le territoire d'autre part via les compétences communautaires.

Cette ambition se traduit par :

- **La signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, engageant la collectivité sur des principes d'égalité partagés au niveau européen et sur la mise en œuvre d'un plan d'actions pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **La définition de 6 objectifs prioritaires pour les années 2021 et 2022**

sur le volet interne :

1. Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.
2. Développer l'égalité dans les conditions de vie au travail et l'articulation des temps de vie.
3. Favoriser la mixité des filières et des métiers, et un égal accès aux postes à responsabilité.

sur le volet territorial :

4. Sensibiliser pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.
5. Viser une politique sportive favorisant l'égalité femmes-hommes.
6. Faire évoluer les pratiques dans les entreprises du territoire.

Au total, ce premier plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes prévoit 19 actions à mettre en œuvre sur 2 ans et la mise en place d'une organisation pour poursuivre la réflexion sur le long terme et identifier, chaque année, de nouveaux champs d'actions.

Les moyens mobilisés :

- Une élue référente, Madame Christine ORAIN, conseillère communautaire, adjointe au Maire de Ploufragan et Présidente du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).
- Un binôme d'agents référents en interne.
- Un groupe de travail mobilisé sur le long terme (fusion de deux groupes de travail mobilisés en 2019-2020, regroupant une quinzaine de personnes).
- Une candidature à l'AMI régional « Collectiv'Egalité » pour être accompagnés en 2021 sur l'intégration d'une vision genrée dans nos compétences communautaires.

Le point de départ d'une démarche au long cours

L'adoption de ce premier plan d'actions constitue le point de départ d'une réflexion de long terme. Il sera affiné et complété dans les mois à venir à travers notamment :

- La mobilisation du Conseil de développement et des acteurs engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes (État, associations, entreprises, etc.).
- La mise à jour annuelle du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.
- Le bilan et la révision annuelle du plan d'actions.



VISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

10 ACTIONS À MENER AU SEIN DE SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

Les actions signalées par un  sont mutualisées avec la Ville de Saint-Brieuc. Le travail de convergence entre les démarches des deux collectivités sur le volet interne du plan d'actions est à poursuivre dans les mois qui viennent. D'autres actions pourraient donc être mutualisées à terme.

AXE 1

PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quel que soit le domaine observé sous l'angle de la parité (le recrutement, la rémunération, l'accès à des postes à responsabilité, etc.), les inégalités s'expliquent en tout premier lieu par le maintien de stéréotypes de genre, issus d'une vision traditionnelle du rôle de la femme dans la sphère familiale et professionnelle.

Aussi la sensibilisation et la dé-construction de ces croyances font partie des priorités de l'action de Saint-Brieuc Armor Agglomération auprès de ses agents. Pour les années 2021 et 2022, 4 actions sont envisagées pour engager la démarche et questionner les systèmes de valeur genrés au sein des équipes.

ACTION 1 | Lancement d'une enquête sur les stéréotypes genrés et les agissements sexistes dans la collectivité



Il s'agit :

- > d'amener chaque agent à se questionner sur les stéréotypes qu'il peut porter, ou dont il aurait été témoin ou victime ;
- > d'estimer la présence des stéréotypes et d'agissements sexistes dans les deux collectivités (VSB et SBAA).

Cette enquête se veut la première étape du travail de Saint-Brieuc Armor Agglomération et de sa ville centre pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs équipes.

Moyens mobilisés :

Un stagiaire (M2) sur 4 mois rattaché à la DMRH, chargé de conduire l'enquête pour le compte de des deux collectivités, à travers un questionnaire (numérique et papier) et des entretiens. L'analyse des résultats sera réalisée par le stagiaire, et présentée de manière distincte pour chacune des collectivités.

Calendrier : juin-septembre 2021.

ACTION 2 | Une sensibilisation sous deux formats



• Une formation obligatoire pour tous les agents des deux collectivités sur les stéréotypes de genre

Une formation d'une demi-journée pour tous les agents par groupe de 60, sur le modèle des formations déontologie.

L'objectif étant de partager l'ambition des deux collectivités, et de toucher la totalité des agents.

Moyens mobilisés : temps de travail DMRH + coût à estimer.

Calendrier : créneaux de formation à planifier à partir de fin 2021.

• Des temps de conférence/débat

Il s'agit d'organiser des temps de sensibilisation à destination des agents, sous la forme d'une conférence, table-ronde ou débat.

La séance serait filmée et pourrait être visionnée en replay, de manière à toucher un maximum d'agents. Selon le sujet traité, des publics particuliers pourraient être ciblés (filiales spécifiques, encadrants, etc.).

Moyens mobilisés : Location de salle + éventuellement rémunération des intervenants.

Calendrier : recherche à lancer dès 2021.

ACTION 3 | Plan de formation pluriannuel



Un plan de formation pluriannuel qui s'adresse aux acteurs et actrices intervenant dans le domaine des ressources humaines, services opérationnels ressources humaines et membres des CHSCT.

Ce plan de formation comprend, des formations obligatoires pour certains publics (CHSCT, DMRH, encadrants, participants aux entretiens de recrutement...) et des formations facultatives.

Exemples de formations qui pourraient y figurer :

- Formation recrutement non genré – managers + DMRH.
- Formation identification et traitement des situations de harcèlement.
- Prendre conscience de la capacité et légitimité des femmes à postuler sur des postes de direction / encadrement intermédiaire.

Moyens mobilisés : coûts à estimer selon les formations.

Calendrier : définition du plan de formation en 2021, pour démarrage des formations en 2022.

ACTION 4 | Relayer en interne les campagnes nationales et/ou locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Selon l'actualité, les autorités nationales, régionales ou départementales prennent parfois l'initiative de produire des campagnes de sensibilisation à destination des salariés ou agents de la fonction publique, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la défense des droits des femmes, ou la lutte contre les violences faites aux femmes.

L'Agglomération pourra relayer ces campagnes en interne auprès de ses agents via différents outils de communication (affichage, intranet, etc.).



AXE 2

DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

ACTION 5 | Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (obligatoire)

La loi de Transformation de l'action publique prévoit une mise en place de ce dispositif pour le 1er mai 2020.

Piste à approfondir : la possibilité de s'appuyer sur la plateforme numérique de recueil des alertes éthiques, lorsque celle-ci sera déployée.

Moyens mobilisés : groupe de travail égalité, DMRH, DAJ pour la conception du dispositif. Plateforme numérique existante le cas échéant.

Calendrier : lancement de la réflexion en septembre 2021, pour une mise en place du dispositif courant 2022.

ACTION 6 | Engagement d'une réflexion sur les équipements (EPI, douches et sanitaires) permettant de bonnes conditions de travail des femmes

Identifier les commandes d'EPI, mais aussi de matériaux, d'outillage et d'équipement dans les directions très genrées.

Recenser les vestiaires, douches et sanitaires individuels dans les métiers très genrés, et identifier les mises aux normes nécessaires afin de les intégrer aux projets d'évolution/rénovation des équipements communautaires.

Moyens mobilisés : chiffrage à réaliser selon les besoins.

Calendrier : réflexion à lancer en 2022.

ACTION 7 | Mettre en place un dispositif expérimental de télétravail et évaluer sa mise en œuvre au regard de statistiques genrées*



Un dispositif de télétravail doit être mis en place pour les deux collectivités début 2021.

Ce dispositif permettra de faciliter l'articulation entre vie privée et professionnelle, en introduisant des facilités d'organisation et la réduction des temps de déplacement.

Il s'agit, une fois le cadre du télétravail fixé, de faire un suivi tant qualitatif que quantitatif avec des données genrées. Notamment nombre et genre des télétravailleurs, lieux de télétravail et conditions d'accueil. Ceci afin d'identifier l'impact du télétravail sur l'articulation vie privée/vie professionnelle, et l'impact de tels dispositifs sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Moyens mobilisés : temps DMRH pour le suivi.

Calendrier : mise en place du télétravail en 2021, analyses à partir de 2022.

ACTION 8 | Réaliser un guide « Travail et parentalité »



Les agents, surtout en début de carrière, ont peu conscience que des choix professionnels effectués pour raisons familiales ont un impact sur leur déroulement de carrière, rémunération et retraite. Par ce guide, il s'agit de généraliser l'information des agents en matière de droits liés à la grossesse, aux congés familiaux et temps partiels et leurs conséquences sur la carrière. Ce guide, commun aux deux collectivités, pourra être décliné en 3 versions en fonction des publics : FPT, agents contractuels de droit public et agents contractuels de droit privé.

Moyens mobilisés : temps DMRH pour la réalisation du guide.

Calendrier : travail à lancer en 2021, pour une parution en 2022.



AXE 3

FAVORISER LA MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS ET UN ÉGAL ACCÈS AUX POSTES A RESPONSABILITÉ

ACTION 9 | Parité des jurys et des nominations sur les emplois supérieurs (obligatoire)

En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'agglomération s'efforcera d'assurer une composition à proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe des jurys de recrutement, d'avancement et promotion interne, et d'alterner les présidences de ces jurys. Pour les jurys de recrutement, cette mesure s'applique dans la limite des nécessités de composition du jury liées à la fonction des personnes représentées.

Par ailleurs, en application de cette même loi au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs (DGS, DGA, DGST) doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Lorsque, au titre d'une même année civile, il y a eu moins de 4 nominations sur ces postes, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives sur un mandat.

Si au terme de ce cycle, les emplois d'encadrement supérieur sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, alors la pénalité n'est pas appliquée.

Calendrier : dès 2021.

ACTION 10 | Mise en place d'un système de mentoring

Il s'agit de développer un système de mentoring, tutorat, ou parrainage/marrainage, pour accompagner les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et favoriser la mixité des filières et des métiers via la promotion interne.

Moyens mobilisés : groupe de travail pour définir les contours du dispositifs de mentoring et assurer sa mise en place.

Calendrier : 2022.

Enfin, des réflexions seront menées au cours de l'année sur différents sujets :

- le CV anonyme ;
- une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- le temps de travail (temps non complets notamment) ;
- une analyse genrée des risques professionnels ;
- la lutte contre d'autres formes de discrimination (origine, âge, handicap...).

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

8 ACTIONS À MENER SUR LE TERRITOIRE DE SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

AXE 4

SENSIBILISER POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS ET LES PRATIQUES

ACTION 11 | Communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers en tension pour favoriser la mixité des métiers

La communauté d'agglomération agit pour la mixité des métiers sur le territoire, via notamment sa compétence Insertion et Emploi. Il s'agit de s'appuyer sur les événements et opérations réalisés dans ce cadre, pour communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes exerçant des métiers traditionnellement genrés. Les supports produits à ces occasions pourront être réutilisés à plusieurs reprises, notamment dans les représentations liées aux compétences communautaires (forums, par exemple).

Ces campagnes de communication visent à déconstruire les stéréotypes genrés sur les capacités des femmes et des hommes à exercer des métiers techniques, par exemple, pour les femmes ou sociaux pour les hommes. Elles seront systématiquement rattachées à une action communautaire, y compris des campagnes de recrutement sur des métiers en tension par exemple.

Moyens mobilisés : budgets existants communication.

Calendrier : identification des opportunités au 1^{er} semestre 2021, puis lancement selon l'actualité.

ACTION 12 | Demander aux partenaires de l'Agglomération de communiquer sur leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Il s'agit d'inscrire dans nos partenariats avec les acteurs du territoire (conventions d'objectifs et de moyens avec des associations par exemple), le principe d'une communication sur leurs actions permettant de favoriser l'égalité femmes-hommes. Cette démarche contractuelle sera l'occasion d'engager une discussion avec le partenaire sur l'égalité des genres dans ses activités et sa gouvernance, de manière à valoriser les actions réalisées et initier des réflexions au sein de ces organisations.

Cette action est pensée comme une première étape d'enrichissement de nos partenariats sur l'égalité femmes-hommes. La prochaine étape pourra être la demande d'un travail constructif pour améliorer la situation d'égalité des genres dans les organisations.

Moyens mobilisés : temps de travail dans les directions concernées.

Calendrier : à partir de 2021.



ACTION 13 | Développer des partenariats pour proposer aux agents exerçant des fonctions représentatives de la mixité des métiers, de présenter leur parcours en milieu scolaire

Si la mixité des métiers est loin d'être atteinte au sein des équipes de la communauté d'Agglomération, dans les métiers techniques comme dans les métiers sociaux, certains agents exercent néanmoins des fonctions représentatives de la mixité des métiers. Dans un objectif de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes genrés, il leur sera proposé d'intervenir auprès des scolaires pour présenter leur métier et leur parcours professionnel.

De premières interventions pourraient être organisées auprès de collégiens, dans le cadre d'un partenariat en cours de construction avec le Département des Côtes d'Armor.

Ce type d'interventions pourrait également être envisagé auprès d'autres publics de la communauté d'Agglomération, comme le public en insertion par exemple.

Moyens mobilisés : mobilisation des agents volontaires

Calendrier : échanges avec le CD22 engagés en février 2021

ACTION 14 | Diffuser la culture de l'égalité dans les communes

Pour renforcer l'impact de l'action communautaire sur le territoire et de la sensibilisation sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, la communauté d'Agglomération travaillera avec ses communes membres, via notamment des temps d'échange et de présentation dans des instances telles que la Conférence des Maires ou la DG32 (réunion mensuelle des DGS/secrétaires de mairie des 32 communes).

Moyens mobilisés : sans objet.

Calendrier : à partir du second semestre 2021.

AXE 5

UNE POLITIQUE SPORTIVE FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ACTION 15 | Intégrer des clauses égalité femmes-hommes, dans nos conventions avec les clubs et associations sportifs

Il s'agit d'engager un travail d'enrichissement de nos partenariats avec les associations et clubs sportifs du territoire (soutien de clubs ou d'événements notamment), via une discussion systématique, lors du renouvellement de la convention, sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette discussion pourra porter sur les éléments suivants et se traduire par des engagements dans la convention d'objectifs et de moyens :

- la mise en place d'une gouvernance paritaire ;
- l'équité de l'attribution des équipements (terrains, vestiaires, matériel) aux différentes équipes du club (qualité et horaires égaux entre les équipes féminines et masculines) ;
- l'ouverture de sections mixtes ou féminines lorsqu'une demande existe sur le territoire ;
- les modalités de démonstration lors d'événements divers (forum des associations par exemple), en favorisant la parité ;
- l'organisation de compétition féminines ;
- l'attribution de trophées équivalents entre les femmes et les hommes lors des compétitions sportives.

D'autres déclinaisons de l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive, pourront être identifiées dans le cadre d'un échange avec le partenaire.

Moyens mobilisés : temps agent DSCGE.

Calendrier : à partir de 2021.

ACTION 16 | Soutien sport de haut niveau : subvention majorée pour les équipes féminines ou mixtes (150%)

L'agglomération apporte à partir de 2021, une aide pour les clubs qui évoluent au haut niveau amateur (N1, N2, N3). Cette aide se décompose de la manière suivante :

- Une part fixe représentant 70 % du soutien. Cette part fixe est valorisée de 150 % si l'équipe éligible est une équipe féminine ou mixte afin de soutenir le développement de leurs pratiques et de corriger les inégalités d'accès.
- Une part variable représentant maximum 30 % du montant global afin de conditionner une part du soutien au respect des ambitions sociales (mixité, d'accessibilité, etc). Cette part fixe se traduit par la prise en compte des projets mis en place dans au moins 3 des domaines suivants : développement du sport féminin ; mixité des publics ; développement de ressources financières ; tarification solidaire ; formation des jeunes ; sport-santé.

Moyens mobilisés : budget sport de haut niveau

Calendrier : dès 2021



AXE 6

FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES DU TERRITOIRE

ACTION 17 | Intégrer, dès que possible, une clause égalité femmes-hommes dans nos marchés publics

Il s'agit d'engager un travail sur l'intégration de clauses sur l'égalité de genre dans nos marchés publics, en s'inspirant des démarches menées par d'autres collectivités comme les villes de Nantes ou de Lyon. Selon les marchés, les clauses d'attribution ou les clauses d'exécution pourront être visées, avec des niveaux de prescription à définir.

A titre d'exemple, il peut être demandé au prestataire de fournir un état des lieux de la situation femmes-hommes dans l'organisation et de s'engager à faire mieux dans le cadre de l'exécution du marché, en formant le personnel, en communiquant, ou en proposant des actions de découverte des métiers. Ou bien, dans le cadre d'une mission de prestation intellectuelle, il peut être demandé un accompagnement par une équipe paritaire.

Cette démarche s'inscrit dans la définition en cours d'une stratégie de commande publique responsable. Cette action pourra être mutualisée avec la Ville de Saint-Brieuc, le service de la commande publique étant mutualisé entre les deux collectivités.

Moyens mobilisés : temps service commande publique

Calendrier : réflexion à lancer au second semestre 2021

ACTION 18 | Demander un bilan genré de l'accompagnement des entreprises à nos partenaires, lorsqu'il n'est pas déjà réalisé

Saint-Brieuc Armor Agglomération travaille avec plusieurs partenaires pour l'accompagnement des entreprises et des porteurs de projet (Baie D'Armor Entreprises, Armor Angels, l'ADIE, le RTESS...). Il est proposé de demander chaque année à ces partenaires un bilan genré de l'accompagnement réalisé, qui sera inséré dans le rapport égalité femmes-hommes de l'agglomération.

Ces éléments permettront d'identifier des éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes accompagnés dans leur démarche entrepreneuriale, et de définir des mesures complémentaires permettant davantage d'équité sur cette compétence.

Moyens mobilisés : sans objet

Calendrier : dès 2021

Enfin, des réflexions seront menées au cours de l'année sur différents sujets :

- Les inégalités femmes-hommes dans l'espace public
- L'animation d'une réflexion intercommunale sur l'aménagement des cours d'école tenant compte de l'égalité filles/garçons
- Les moyens d'inciter à la parité des salaires dans les entreprises
- L'accueil de compétitions sportives féminines de haut niveau
- Des dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat féminin
- Formaliser la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes menée par le RPAM auprès des familles et assistants maternels