



Les territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Convention cadre entre l'Etat et la Région Basse-Normandie

Vu le code du travail, et en particulier toutes ses dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et aux discriminations.

Vu le code général des collectivités territoriales.

Vu la feuille de route sociale arrêtée par le Premier Ministre le 10 juillet 2012 à l'issue de la Grande Conférence Sociale.

Vu la délibération de l'Assemblée Plénière du Conseil Régional du 19 juin 2015

Vu La communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des régions, du 1^{er} mars 2006 sur la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vu La directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 et relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

Vu La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vu La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Vu La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Vu La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Vu La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Vu L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vu Les orientations du programme opérationnel FSE 2014-2020 et leurs déclinaisons régionales.

Vu Le plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2013-2018.

Il est convenu comme suit,

Préambule

L'Etat et la Région partagent l'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les inégalités restent importantes alors même que les dispositions juridiques sont nombreuses et anciennes. Ces dernières doivent maintenant trouver leur application dans les entreprises et dans la Fonction Publique.

Ils constatent que :

- Les écarts salariaux restent élevés (en moyenne nationale : 27 %, dont 9 % non expliqués). De plus les femmes restent pénalisées dans l'accès à la formation, dans les promotions et dans les carrières.
- Les femmes supportent, à titre principal, l'effort d'articulation des temps de vie, personnelle et professionnelle.
- L'accès à l'emploi des femmes reste plus difficile notamment en raison des difficultés à trouver des modes de garde qui peuvent contraindre certaines d'entre elles à se retirer durablement du marché du travail.
- L'orientation tend à concentrer les filles dans un nombre limité de filières et de métiers peu valorisés.

Selon l'étude INSEE en date du 6 mars 2015, en Basse-Normandie, les femmes sont de plus en plus diplômées. Depuis une vingtaine d'années, leur niveau de formation progresse plus rapidement que celui des hommes. Elles s'insèrent, de ce fait, plus facilement sur le marché du travail que par le passé et accèdent plus fréquemment aux fonctions qualifiées.

Pour autant, les inégalités salariales peinent à se réduire.

Depuis la fin des années 80, en Basse-Normandie comme en France, les femmes possèdent un niveau de formation plus élevé que celui des hommes. Ainsi, en Basse-Normandie en 2011, 22 % des femmes âgées de 15 à 24 ans possèdent un diplôme supérieur au Bac, contre 14 % des hommes. Cet écart s'est accentué au fil des années puisqu'en 1990 seules 8 % des femmes étaient diplômées du supérieur contre 6 % des hommes. Dans le même temps, la proportion des femmes sans diplôme régresse : elles sont 21 % dans ce cas en 2011 contre 42 % en 1990.

Cette réussite croissante des femmes en matière de formation favorise leur insertion professionnelle. Ainsi, parmi les femmes de 25 à 54 ans, près de 80 % occupent un emploi en 2011, contre 67 % en 1990. Même si, en 2011, elles sont plus fréquemment au chômage que les hommes, l'écart a fortement diminué au fil des ans. De six points en 1990, il est tombé à moins de deux points en 2011.

Parmi les actifs, femmes ou hommes, un diplôme de l'enseignement supérieur protège du chômage. En 2011, seules 6 % des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant obtenu au moins un diplôme de deuxième cycle sont au chômage, contre 17 % des femmes peu diplômées.

Autre indicateur reflétant une meilleure insertion, la proportion des contrats stables proposés aux femmes progresse. Ainsi, en 2011, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à être employées en CDI. De plus, parmi elles, la pratique du temps partiel, subi ou contraint, recule, passant de 32 % en 1999 à 28 % en 2011.

Grâce à leur niveau de formation de plus en plus élevé, les femmes accèdent plus souvent à des emplois qualifiés. En 2011, elles représentent 41 % des cadres âgés de 25 à 54 ans contre 35 % en 1999.

Pour autant, des inégalités salariales subsistent. Même si l'écart de salaire s'est un peu réduit sur la dernière décennie, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) des Bas-Normandes est nettement inférieur (- 18 %) à celui de leurs collègues masculins. Parmi les explications de ce phénomène, on trouve le choix des filières. Ainsi en Basse-Normandie, parmi les diplômés du supérieur, les filles sont très majoritaires dans les spécialités paramédicales et sociales (84 %) ou de lettres et de sciences humaines (68 %) qui sont moins rémunératrices tandis que les formations d'ingénieurs accueillent 75 % de garçons. La différence de salaire net annuel moyen dépasse ainsi 4 000 euros dans la région. Les différences sont, d'ailleurs, plus prononcées pour les cadres (22 %) que pour les employés (10 %).

En 2009, 750 femmes sont à la tête d'une entreprise de plus de 10 salariés, soit 30 % de plus que dix années auparavant.

Si des progrès ont été réalisés dans l'accès des femmes aux fonctions les plus qualifiées, la réelle mixité est loin d'être atteinte en termes de métiers exercés. Pour preuve, l'éventail des professions occupées par les femmes est plus réduit que celui des hommes. Ainsi, 11 familles professionnelles (parmi 87) regroupent à elles seules la moitié des femmes actives salariées contre 18 chez les hommes. La tendance ne semble pas à la diversification puisque la moitié des femmes actives de moins de 30 ans se regroupent au sein de 10 familles professionnelles correspondant souvent à des professions peu qualifiées (vendeuses, agents d'entretien, serveuses, hôtesses de caisses).

Les filles choisissent moins souvent les filières d'excellence :

Elles sont moins nombreuses que les garçons à être candidates en Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles notamment dans les classes scientifiques favorables à l'insertion professionnelle.

Il en est de même pour l'université où les garçons représentent 40 % des inscrits mais sont majoritaires dans la plupart des formations scientifiques, cela à hauteur de 80 % si l'on exclut les filières de biologie et de la santé investies à plus de 60 % par les jeunes filles.

Ces dernières restent aussi le plus souvent très majoritaires dans les formations de sciences humaines et sociales et de lettres-langues.

Les femmes sont davantage touchées par la précarité, par la pauvreté et le sous-emploi, phénomène qui s'accroît avec la crise et l'évolution des structures familiales. Les femmes représentent 2/3 des actifs à bas salaires en région. A la retraite, les femmes disposent d'un revenu inférieur de 48 % à celui des hommes. Les femmes représentent 95 % des familles monoparentales sous le seuil de précarité.

L'Etat et la Région de Basse-Normandie s'accordent donc sur la nécessité de travailler en commun pour coordonner le développement, soutenir et valoriser les partenariats régionaux agissant, directement, pour l'égalité professionnelle dans les TPE et PME, pour l'effectivité du droit, pour la mixité filles-garçons et femmes-hommes dans les formations et les métiers, et pour lever les freins périphériques.

A cet effet, ils conduiront conjointement un programme d'expérimentation qui devra permettre de créer le changement par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles, au niveau des territoires. L'Etat et la Région souhaitent mettre en œuvre au niveau des territoires des politiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle pour installer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité salariale et générer une force d'entraînement.

Article 1 : Les engagements en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des formations et des métiers

La Région, de part ses compétences en matière de développement économique et de formation professionnelle, engage de nombreux partenariats en matière d'égalité professionnelle, en matière d'effectivité du droit et de mixité des formations et des métiers. Elle est notamment engagée dans le cadre du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH) 2013-2018, de l'Agenda 21, du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011-2014, ou du Contrat de Plan Etat-Région (CPER).

Dans le cadre des conventions récentes, elle s'engage, en particulier et cela pour accompagner les évolutions produites par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, à :

« Valoriser les filières de formation pour une meilleure mixité des emplois dans le cadre des actions développées par le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), le Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP) et des partenariats engagés avec les branches professionnelles. »

Elle s'engage dans et par l'Agenda 21 sur l'objectif partagé de :

« Mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques de la Région et de promouvoir sa prise en compte dans la construction des partenariats qu'elle engage ».

Elle s'engage dans Le CPRDFP 2011-2014 sur l'axe 1, au titre de « l'offre de service d'information et d'orientation cohérente et coordonnée tout au long de la vie », à notamment :

- Faciliter l'accès des femmes aux filières porteuses d'emploi.
- Favoriser la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.
- Encourager les femmes à s'orienter vers les formations et les métiers scientifiques et techniques.
- Sensibiliser et informer les femmes et hommes, les entreprises et les organismes de formation là où des déséquilibres importants sont notés.
- Intégrer la mixité des emplois dans la contractualisation avec les Commissions Paritaires Régionales Emploi-Formation (CPREF), les branches professionnelles.
- Organiser le réseau des ambassadrices métiers et formations technologiques et scientifiques en s'appuyant sur le réseau Ambassadeurs « Métiers, Formation, VAE ».

Conformément à ces engagements dans le cadre de :

- Ses partenariats avec les branches professionnelles dans l'évolution des Chartes Qualité Emploi Formation initiée en 2011 avec des objectifs en matière d'information, d'orientation.
- Ses partenariats attachés au domaine de l'accueil, de l'information et de l'orientation professionnelle et notamment dans les actions initiés dans le cadre de Cité des métiers ou dans sa participation aux salons pour l'emploi et la formation.
- L'apprentissage au travers non seulement des conventions signées pour l'ouverture d'un centre de formation ou d'une filière mais aussi dans l'axe 5 de l'Appel à Projet Régional qu'elle soumet annuellement aux centres de formation des apprentis notamment par le soutien à l'inscription au concours « Imaginons l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes » ou de la prévention des grossesses précoces.
- Ses partenariats attachés à l'animation territoriale non seulement sur le volet effectivité du droit par convention avec l'ARACT ou par un travail collectif au sein des Comités Opérationnels Techniques Economie Emploi Formation mais aussi sur le volet de l'emploi et la formation à l'échelle des Comités Locaux Economie Emploi Formation (CLEEF).
- L'accompagnement des dispositifs de formation de la Région, qualifiant et d'orientation en produisant notamment des indicateurs sexués pour rendre visible et valoriser les évolutions constatées.

Elle s'engage et agit, par ailleurs, pour lever des freins périphériques à l'égalité professionnelle et à la mixité des formations et des métiers dans le dispositif « **des jeunes parlent à des jeunes** » pour prévenir en particuliers des grossesses précoces ; dans le concours « imaginons l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes », pour le respect mutuel filles-garçons ou dans le plan de lutte contre les violences sexistes.

Pour prolonger ces engagements, l'Etat et la Région Basse-Normandie souhaitent soutenir l'innovation par le double levier d'un plan d'action régional et d'un appel à projet régional ayant pour objectif nourrir leurs partenariats en matière de formation, d'apprentissage, d'évolution professionnelle et d'éducation. Ils se fixent ici des objectifs en matière d'égalité professionnelle dans les TPE et PME et de mixité dans les formations et les métiers.

Article 2 – Les actions en faveurs de l'égalité professionnelle dans les PME et TPE

Les dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont nombreuses et anciennes. Pourtant les inégalités restent fortes, par exemple en matière de salaire où l'écart est de 27 % entre les femmes et les hommes. Elles sont fortes s'agissant de la carrière, du temps partiel, de l'accès à la formation, notamment.

L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Parfois, en raison d'une négligence qui ne peut être que condamnée et sanctionnée, souvent parce que c'est une démarche que les PME, qui ne disposent pas nécessairement des équipes pour le faire, peinent à mettre en œuvre. De plus, environ 60 % des femmes salariées travaillent dans des entreprises de moins de 500 salariés. L'égalité professionnelle dans les PME et les TPE constitue donc une priorité.

L'exemplarité repose sur la mobilisation de tous les leviers et de tous les acteurs de l'entreprise autour d'un objectif commun : faire l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Face à ces constats, l'Etat et la Région Basse-Normandie, se fixent pour objectif de :

- Participer à une démarche d'éga-conditionnalité dans la mise en place des subventions régionales.
- Encourager les actions des partenaires régionaux pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les TPE et PME, notamment par l'information, la sensibilisation et la formation.
- Soutenir la labellisation « Egalité Femmes-Hommes » dans les TPE et PME.
- Faciliter la mise en œuvre du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité Femmes-Hommes (PRSEFH) 2013-2018 et la mise en réseau des bonnes pratiques, notamment en accompagnant et valorisant la conception et la diffusion d'un guide des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle dans le TPE et PME.

- Développer des projets favorisant l'égalité professionnelle notamment à l'échelle des CLEEF, dans le cadre de l'animation territoriale concertée et partenariale.
- Favoriser l'animation territoriale, les innovations pour prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, véritable enjeu pour l'égalité professionnelle.
- Faciliter l'accès des femmes aux stages dans les métiers traditionnellement masculins et des hommes dans les métiers traditionnellement féminin.
- Accompagner et sécuriser les parcours d'insertion sociale et professionnelle pour l'accès à la formation et le retour à l'emploi en travaillant sur les thématiques d'hébergements, de mobilité, de restauration et de garde d'enfant.
- Faciliter et valoriser les actions et bonnes pratiques en matières d'égalité professionnelle mises en œuvres par les partenaires des grands chantiers économiques de la Région (EMR, Usine du Futur)
- Produire des indicateurs sur tous les dispositifs de formation pour évaluer la mixité des formations.
- Mettre en place des actions afin de promouvoir la mixité des métiers et lever les freins repérés.

Article 3 – Les actions en faveur de la mixité des filières et des métiers

Dès l'expression des choix d'orientation en classe de terminale et quels que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, les filles se portent globalement moins que les garçons vers les filières sélectives, qui regroupent les classes préparatoires aux grandes écoles, les études de santé et formations sociales, les sections de Brevet de Technicien Supérieur (BTS) et les Instituts Universitaires de Technologies (IUT).

Les garçons représentent 60 % des effectifs des Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE) et des IUT. Ils sont notamment très majoritaires dans les filières sélectives à caractère scientifique. Les filles sont, en revanche, largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (médecine, odontologie et pharmacie, 62 %).

Cette orientation n'assure pas aux femmes la même insertion professionnelle ni les mêmes carrières que les hommes.

Les emplois et les formations demeurent très sexués alors que les domaines de formation ne sont pas équivalents du point de vue de l'insertion professionnelle.

La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. Les familles professionnelles où les femmes sont très majoritaires sont : les agentes d'entretien, les métiers du soin, les aides à domicile et aides ménagères...

Face à ces constats, l'Etat et la Région Basse-Normandie se fixent pour objectif de :

- Conforter dans les instances initiées par la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les objectifs énoncés dans le CPRDFP 2011-2014, en matière d'égalité et de mixité des formations et des métiers, pour prolonger et construire ses partenariats et notamment :

« Valoriser les filières de formation pour une meilleure mixité des emplois dans le cadre des actions développées par le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), le Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP) et des partenariats engagés avec les branches professionnelles ».

- Soutenir l'évolution professionnelle des femmes pour réaliser l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois à responsabilité et notamment à développer le compte personnel de formation des femmes :
 - pour faciliter l'accès aux métiers scientifiques et technologiques.
 - pour faciliter l'accès aux postes à responsabilité.
 - pour faciliter l'entrepreneuriat féminin.
- Produire des analyses sexuées sur les taux d'accès aux métiers et aux formations afin de mesurer les effets produits par les actions menées dans le cadre des partenariats pour la mixité et l'égalité filles-garçons et femmes-hommes.
- Développer un réseau d'ambassadrices et ambassadeurs mixité-égalité professionnelle intégré au réseau actuel « Métiers, Formations, VAE ».
- Soutenir les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, ayant pour objectifs de faciliter les conditions d'accès aux formations et aux métiers comme la lutte contre les violences sexistes, la lutte contre les stéréotypes sexués et l'éducation à la contraception et à la sexualité.
- Informer les entreprises de la nouvelle possibilité, posée par l'article 6 de la loi du 4 août 2014, de financer les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des fonds de la formation professionnelle.

Article 4 – L'égalité professionnelle au sein de la fonction publique en Région Basse-Normandie

L'Etat et la Région s'accordent sur le besoin de mettre en place des actions déterminées dans la fonction publique sur les thèmes suivants : l'organisation du temps de travail, la promotion et carrières des femmes, la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, et la politique managériale dont la formation de l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Région s'engage à poursuivre ses efforts pour réaliser l'égalité professionnelle au sein de ses services, en particulier *via* sa politique de ressources humaines.

Article 5 – Pilotage, suivi et évaluation

Le comité de pilotage est constitué du Président de la Région Basse-Normandie, du Préfet de la Région Basse Normandie, Préfet du Calvados, du Directeur Régional de Pôle emploi Basse-Normandie, du Recteur d'académie de Caen, Chancelier de l'Université ou de leurs représentants.

Le comité de pilotage suit et évalue les actions développées dans le cadre de l'expérimentation territoire.

Le comité de pilotage pourra, le cas échéant, associer à ses travaux tout acteur mobilisé dans le cadre de l'expérimentation.

Article 6 – Financement

Le Fonds Social Européen (FSE) sera mobilisé dans le cadre de l'enveloppe nationale à hauteur de 110 000 euros. La participation de l'Etat est programmée à 50 000 euros et celle de la Région Basse-Normandie est programmée à 60 000 €.

Des avenants financiers viendront préciser les contributions apportées par l'Etat et par la Région de Basse-Normandie.

Article 7 – Communication

Les expérimentations feront l'objet d'une communication officielle « grand public » arrêtée par les parties signataires. Cette communication sera destinée à rendre compte des avancées et des résultats obtenus par les démarches engagées.

La communication à destination des partenaires de l'opération sera arrêtée en commun.

En dehors de cette communication conjointe, les parties s'informeront réciproquement des actions de communication qu'elles comptent engager.

Article 8 – durée de vie de la convention

La présente convention prend effet à la date apposée par le dernier signataire et prend fin à l'issue des expérimentations. Elle peut être modifiée ou complétée par avenant accepté par les signataires.

A CAEN, le 5 octobre 2015,

**La Secrétaire d'État
chargée des Droits des femmes**



Pascale BOISTARD

**Le Préfet de la région Basse-Normandie,
Préfet du Calvados**



Jean CHARBONNIAUD

Le Président de la Région Basse-Normandie



Laurent BEAUVAIS