



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE,  
DE LA RURALITÉ ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



**Ministère de l'Aménagement du territoire, de la  
Ruralité et des Collectivités territoriales**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**2016-2017**

## COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DE LA RURALITÉ ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Date de la nomination officielle <i>(courrier cabinet ou publication au JO)</i>	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
<u>Pas de HFEfh</u>	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

## BILAN SYNTHETIQUE

---

Le ministère de l'Aménagement du territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales a très largement contribué à l'exemplarité de l'Etat en termes de parité, notamment à travers les mesures suivantes :

- Contribution à une meilleure prise en compte des inégalités sexuées dans les territoires ruraux ;
- Promotion de la création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la prime d'aménagement du territoire (PAT) ;
- Prise en compte des droits des femmes dans les Maisons de services au public par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
- Mise en place d'outils d'accompagnement des autorités de gestion des FESI favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes ;
- Soutien de l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux ;
- Promotion de la loi du 4 août 2014 prévoyant l'élaboration par les collectivités et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Développement, au sein du CGET, des capacités de mesure des écarts entre les sexes ;
- Amélioration de la communication sur les inégalités ;
- Promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

## BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

### FORMATION

Les encadrants recruteurs du CGET ont été sensibilisés à la nécessité de veiller à recevoir, dans la mesure du possible, autant de femmes que d'hommes lors des recrutements auxquels ils procèdent. Depuis 2015, les encadrants sont évalués dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation sur leur capacité à promouvoir l'égalité femmes hommes dans leur fonction.

En 2015, l'ensemble des encadrants du CGET a suivi une formation obligatoire sur la prévention des risques psychosociaux. En 2016, ils ont participé à une formation obligatoire de sensibilisation à l'égalité femmes hommes construite autour de trois séquences :

- les femmes et les hommes dans la société française, stéréotypes et images des femmes dans la société, dont focus sur les inégalités dans le domaine de l'emploi ;
- les principales dispositions législatives et réglementaires ;
- les outils mobilisables dans le cadre des RH et les politiques publiques portées par le CGET.

#### **Perspectives 2017 :**

Ces actions seront poursuivies.

### IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

Pour la DGCL, sous la cotutelle du Ministère de l'Intérieur, est introduite, à l'occasion de chaque nouvelle convention d'objectifs et de moyens (COM), une clause relative à la prise en compte de l'égalité, aussi bien en termes de ressources humaines que dans les résultats de la politique de l'établissement

#### **Perspectives 2017 :**

Cette action sera poursuivie.

Dans le cadre du document de politique transversale égalité, le CGET propose au titre du programme 112 « impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire » de créer un indicateur ad-hoc portant sur le taux de chômage des 20 à 29 ans dans les communes très peu denses (avec comparaison femmes-hommes).

### ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Une étude d'impact a été menée pour la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires.

Le référent égalité de la DGCL participe aux réunions « référents égalité » du Ministère de l'Intérieur. A ce titre, il a participé à une réunion de présentation des études d'impact par le service des droits des femmes en 2015. La DGCL est particulièrement attentive aux conséquences en termes de parité des textes qu'elle suit.

Dans le prolongement des échanges qui ont eu lieu en 2016 entre le SDFE et le CGET dans le cadre de l'étude d'impact du projet de loi montagne, le SDFE pourra effectuer en 2017 une présentation des études d'impact générées aux personnels concernés du CGET.

## STATISTIQUES, DONNEES

Données relatives aux ressources humaines :

Les données communiquées dans le cadre du bilan social du CGET sont systématiquement générées afin de permettre d'en suivre les évolutions sur le long terme et de prévoir des actions en conséquence.

Dans le cadre de la mise en place d'indicateurs de suivi par la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre, le CGET communique deux fois par an les éléments générés concernant les personnels de direction et de l'encadrement intermédiaire.

En 2015, le CGET a lancé une réflexion sur la cartographie de ses métiers et des compétences associées qui permet notamment de mesurer les écarts par famille d'emplois.

En dehors des postes d'encadrement qui tendent à l'équilibre, l'ensemble des familles de métiers du CGET sont surreprésentées au niveau des femmes principalement pour les emplois d'assistant(e) de direction et de secrétaire, sauf pour l'emploi de chauffeur(se) dont la population restreinte est exclusivement masculine (deux agents).

### **Perspectives 2017 :**

Le CGET continuera à suivre l'ensemble des indicateurs précisés ci-dessus.

L'accent sera par ailleurs mis en 2017 sur l'accompagnement des agents en termes de professionnalisation par la définition d'un plan de formation métiers propres au CGET, permettant ainsi de mixer les métiers et de gommer les éventuels écarts entre les agents (femmes et hommes) sur leurs niveaux de compétences.

Pour ce qui relève des politiques publiques, le CGET étudiera dans le cadre de son partenariat avec l'INSEE la possibilité de mettre à disposition sur le site de l'Observatoire des territoires des données sexuées sur différents indicateurs pertinents au-delà de la dizaine d'ores et déjà disponibles.

## PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Les nouvelles dispositions de la loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et dialogue social, ont pour objectif de favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'accès aux responsabilités professionnelles et sociales et ce dès les prochaines élections professionnelles.

Au sein du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, la loi du 20 avril 2016 introduit une obligation de respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe parmi les membres représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et les membres représentants des employeurs publics de chacune de ces instances, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans la mesure du possible, le CGET veille à avoir une répartition paritaire au niveau de la composition de ses membres au sein de ses instances représentatives.

### **Perspectives 2017 :**

Ces nouvelles dispositions seront appliquées.

## FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Le règlement intérieur du CGET permet aux agents de bénéficier de plages horaires suffisamment souples et adaptées afin de permettre aux personnels de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le CGET s'est par ailleurs engagé en 2015 dans une démarche d'expérimentation du télétravail.

Les résultats de l'évaluation de cette expérimentation ont mis en avant que cette modalité d'organisation accordée aux agents participait à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale des agents bénéficiaires dont 69% de femmes.

### Perspectives 2016-2017

L'accès à une organisation du télétravail sera poursuivi dans le cadre des dispositions prises au niveau des services du Premier ministre en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, avec un élargissement de son accès aux encadrants.

Dans le cadre de l'installation du CGET sur le site des services du Premier ministre à Ségur, les agents pourront bénéficier des prestations proposées par la crèche qui sera créée.

## RÉSEAU DE FEMMES

### **Résultats attendus fin 2016 :**

La DGCL est représentée au sein de l'association « Femmes de l'Intérieur », créée en septembre 2013 au sein du Ministère de l'Intérieur (cotutelle MATRCT – MI).

**Perspectives 2017 :** En 2017, Femmes de l'intérieur prévoit des déplacements en région auprès des femmes en poste territorial. La DGCL suit la création de réseaux de femmes dans les collectivités (Nantes, Rennes, etc.). Elle suggérera à Femmes de l'Intérieur des « rapprochements » de réseaux afin d'avoir une vue plus large de la parité sur le territoire national.

## COMMUNICATION INTERNE

Dans le cadre de la construction de son document unique de prévention des risques professionnels dont les risques psychosociaux, le CGET s'est engagé en 2015 dans une politique de prévention et de prise en charge des violences pouvant être faites aux agents sur leur lieu de travail.

Une procédure d'alerte et de signalement de comportements abusifs parmi lesquels figurent notamment, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, le sexisme a été mise en place et diffusée ainsi qu'une charte des attitudes et objectifs à adopter par tous afin de créer un environnement professionnel basé sur le respect mutuel et l'intégration de chacun..

Enfin, le CGET a signé avec le Haut conseil à l'égalité femmes-hommes en décembre 2015, une convention d'engagement sans stéréotype de sexe qui s'appuie sur le guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe réalisé par le Haut-conseil et diffusé aux personnels du CGET. Cette convention porte engagement à reconnaître l'importance de prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique en interne comme en externe.

### **Perspectives 2017 :**

La procédure d'alerte et de signalement de comportements abusifs ainsi que la charte des attitudes et objectifs à adopter par tous afin de créer un environnement professionnel basé sur le respect mutuel et l'intégration de chacun ont été mis en forme afin de favoriser leur communication sur l'intranet. Au-delà, et pour favoriser une meilleure diffusion, l'existence de ces deux documents est systématiquement rappelée lors des actions de sensibilisation à la lutte contre tous les stéréotypes menées par le CGET.

La lutte contre les stéréotypes nécessitant un investissement à long terme, des formations de sensibilisation seront proposées chaque année avec des volets thématiques parmi les vingt critères de discrimination.

Ainsi en 2017, le CGET portera ses efforts sur l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap. Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre, l'ensemble des encadrants du CGET participera à une session de sensibilisation obligatoire sur cette thématique qui comprendra un focus sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours du second trimestre 2017, au regard de la diversité des équipes du CGET à manager (diversité d'origine de structure, de culture professionnelle, de statut, générationnelle,...) les encadrants participeront à un module de sensibilisation obligatoire au pilotage d'équipes d'origines et de générations différentes, qui reprendra aussi la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin et afin d'optimiser la fonction de management, un audit du management sera lancé à la fin de l'année 2017 autour de six axes dont un relatif à la prise en compte des risques psychosociaux.

Il devra permettre de proposer en 2018 des mesures d'accompagnement adaptées et opérationnelles collectives et individuelles pour rendre le management plus efficace, notamment sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

## BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTERIELLE

#### Diagnostic et observations :

Le Ministère de l'Aménagement du territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales attache une importance forte à la mixité de ses effectifs et aux carrières des femmes.

#### Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles :

##### **2015**

Les femmes représentent 63% des effectifs du CGET en 2015. Cette proportion se retrouve au niveau des recrutements avec 67% de femmes recrutées en 2015. Au niveau des postes d'encadrement, la répartition tend à l'équilibre avec 48% de femmes et 52% d'hommes.

Dans le cadre du recrutement, les fiches de poste qui font l'objet d'un appel à candidature sont systématiquement genrées au niveau de leur rédaction.

Les encadrants recruteurs ont été sensibilisés à la nécessité de veiller à recevoir, dans la mesure du possible, autant de femmes que d'hommes lors des recrutements auxquels ils procèdent.

Depuis 2015, les encadrants sont évalués dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation sur leur capacité à promouvoir l'égalité femmes hommes dans leur fonction.

Au niveau des carrières, dès lors que les statuts prévoient des mesures d'avancement au choix, l'équilibre entre les femmes et les hommes bénéficiaires est recherché dans les mêmes proportions que celles de la population du CGET. Les agents en congés de maternité ou de paternité sont prioritairement remplacés.

##### **2016**

Les femmes représentent 58,76% des effectifs de la DGCL en 2016 (59,1% des agents catégorie A).

## Label égalité et label diversité

Le CGET relève des services du Premier ministre (SPM) s'agissant de la procédure de labellisation « égalité » et « diversité ». La DGCL relève du Ministère de l'Intérieur.

Le ministère s'engage dans une démarche exemplaire de labellisation et de candidature aux labels égalité et diversité. Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé. Le label diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité en matière de gestion des ressources humaines et de relation avec les fournisseurs, partenaires et usagers. Ces labels sont attribués par une commission indépendante, à l'issue d'un audit conduit par l'AFNOR.

## Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

En 2015, le CGET a lancé une réflexion sur la cartographie de ses métiers qui permet notamment de mesurer les écarts par famille d'emplois.

## PLAN INTERMINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la Prime d'aménagement du territoire (PAT)

La Prime d'aménagement du territoire (PAT) est une aide financière directe attribuée par le Ministre en charge de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, après avis de la commission interministérielle des aides à la localisation des activités (CIALA) dont le CGET assure le secrétariat général. Elle vise à soutenir la création d'emplois et d'activités durables dans les zones d'aide à finalité régionale qui connaissent des difficultés particulièrement marquées ou qui sont caractérisées par des mutations économiques et sociales qui les fragilisent par rapport à la moyenne nationale (le zonage représente environ 29% de la superficie du territoire national et concerne 24% de la population nationale).

Les activités éligibles à la PAT relèvent de différents secteurs de l'industrie et des services. Parmi les 38 projets soutenus au titre de cette prime en 2015, 66% relèvent de 2 secteurs d'activités (fabrication de produits industriels ; fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines) où les femmes constituent environ un quart des salariés.

Aussi, il est proposé de porter une attention particulière aux objectifs de création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus à ce titre suivant deux axes :

#### 1. Systématiser le renseignement de données sexuées et contextualiser ces données pour mesurer leur impact réel

Depuis le début de l'année 2016, les données relatives aux effectifs de l'entreprise (CDD et CDI), sont désormais sexuées dans le dossier de demande de PAT et il est demandé aux porteurs de projets de présenter les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise.. Par ailleurs, depuis cette même date il est demandé aux entreprises bénéficiaires de la PAT de présenter un tableau annuel de répartition sexuée des emplois créés (pour les CDI seuls éligibles à la PAT) dans leur bilan annuel (les premiers retours seront disponibles d'ici à la fin 2017).

Il est envisagé d'élaborer un « guide pratique de la PAT » qui détaillerait les différents critères d'éligibilité à cette prime ainsi que ses objectifs et qui pourrait mettre notamment l'accent dans ce cadre sur l'emploi des femmes et la mixité des métiers.

Pour caractériser l'effort d'ores et déjà réalisé ou restant à conduire par les entreprises dans le cadre des projets primés ainsi que ses impacts, le CGET a réalisé à l'automne 2016, en lien avec l'INSEE, un référentiel permettant de disposer d'informations de référence sur la part des femmes dans les différentes branches professionnelles (suivant le code NAF à 4 chiffres).



2. Faire de l'égalité femmes-hommes ou des actions des entreprises en ce sens, un critère d'appréciation de la qualité des dossiers

Le décret du 16 décembre 2014 relatif à la PAT prévoit que la situation socio-économique du bassin d'emploi dans lequel sera mis en œuvre le projet est l'un des critères d'attribution de la prime et de modulation de son montant. Dans ce cadre, le taux d'emploi des femmes est ainsi désormais pris en considération dans une approche globale de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). A partir de l'élaboration du référentiel susmentionné, il pourra être envisagé, au cours du premier semestre 2017, d'instaurer un critère spécifique relatif à l'égalité femmes-hommes de nature à moduler le montant attribué par l'Etat au titre de la PAT. A cette fin, une réflexion est actuellement engagée, en lien avec la réforme de la grille de notation des projets engagée par le SG CIALA, afin d'objectiver le critère « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des notes aux projets.

#### Promotion de la disposition de la loi du 4 août 2014 prévoyant l'élaboration par les collectivités et EPCI à fiscalité de propre de plus de 20 000 habitants d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport doit faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité/EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'autres données doivent compléter ce rapport, notamment les orientations pluriannuelles concernant les rémunérations et parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Par ailleurs, le rapport fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité. Il en fait le bilan, présente une évaluation des actions conduites et recense les ressources mobilisées à cet effet.

Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

La disposition de la loi du 4 août 2014 prévoyant l'élaboration par les collectivités et EPCI à fiscalité de propre de plus de 20 000 habitants d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes demeure relativement inconnue par les élus locaux concernés (selon nos recherches, à titre d'exemple, seulement 40% des collectivités du département de la Loire-Atlantique concernées ont présenté un tel rapport).

Par conséquent, suite à l'envoi, en lien avec le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, d'un guide pratique intitulé « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », une circulaire sera transmise aux Préfets, en lien avec le Ministère des Droits des femmes, les sollicitant pour rappeler cette disposition législative auprès des collectivités concernées.

## ENTREPRENARIAT

### Soutenir l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux

Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique ont lancé en août 2013 le plan « Entreprendre au féminin ». Ce plan a pour objectif de faire passer le pourcentage de femmes parmi les créateurs d'entreprise de 30 % à 40 % d'ici 2017.

Les territoires ruraux sont une cible prioritaire pour le développement de l'entrepreneuriat. En effet, le tissu économique y est composé de petites et très petites entreprises, principalement dans des activités de services et d'artisanat. La création d'entreprises représente souvent un recours par rapport à la difficulté de trouver un emploi salarié.

Aussi, dans le cadre du comité interministériel aux ruralités (CIR) du 13 mars 2015, le gouvernement a adopté une mesure pilotée par le SDFE visant à soutenir le développement de l'entrepreneuriat au féminin en milieu rural avec un objectif de croissance du nombre de femmes créatrices d'entreprises dans ces territoires et d'augmentation de la part de femmes dans la création d'entreprise en milieu rural de 30 % à 40 % d'ici 2017.

Trois axes ont été retenus pour atteindre cet objectif :

1. Sensibiliser et informer les femmes sur l'entrepreneuriat ainsi que sur les conditions d'emploi dans la filière agricole ;
2. Renforcer l'accompagnement des créatrices d'entreprise en milieu rural ;
3. Faciliter l'accès des créatrices d'entreprise au financement.

En 2016, une annexe spécifique au guide sur l'entrepreneuriat féminin pour les femmes entrepreneures en milieu rural a été réalisée dans le cadre d'un groupe de travail co-piloté par le SDFE et l'APCE (devenue France entrepreneurs) avec le concours du CGET. 14 réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises ont signé la déclinaison des 7 engagements pour développer l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires ruraux le 5 octobre 2016 en présence de la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

La déclinaison territoriale de ces engagements sera favorisée en 2017 par le développement des partenariats locaux entre les MSAP et les CIDFF contribuant notamment à favoriser l'accès aux droits et la diffusion d'information sur la création d'entreprise auprès des femmes. Une réflexion sera conduite au sujet des conditions d'élargissement de ces partenariats à d'autres *réseaux généralistes et féminins d'accompagnement à l'entrepreneuriat*.

Dans le cadre de la réforme du Fonds de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion (FOGEFI), la nouvelle configuration du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) identifie les besoins des femmes en zones rurales. Entre janvier et la mi-octobre 2016, 153 garanties ont été allouées à des femmes de communes très peu denses ce qui représente 8,3% du total des femmes bénéficiaires et constitue une augmentation. En 2017, ce dispositif poursuivra son déploiement de façon à permettre d'atteindre les objectifs fixés par le CIR.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif majeur des orientations gouvernementales relayées par le CGET dans les territoires fragiles, en particulier les territoires ruraux. Elle prend toute son importance dans le domaine de l'emploi dans un contexte de fort taux de chômage. Ainsi, dans les territoires très peu denses, on relève un taux de chômage plus important chez les femmes que chez les hommes (+2,4 points en 2012 ce qui est une spécificité), en particulier chez les moins de 25 ans (+6,2 points), un emploi précaire plus fréquent (près de 50% parmi les femmes salariées de 20 à 24 ans) ainsi qu'une faible présence de cadres.

C'est pourquoi, le CGET a, en lien avec le ministère chargé des droits des femmes, fait de l'accès à l'emploi des femmes résidant en milieu rural une priorité.

Dans ce cadre, le CGET a décidé de conduire une étude afin de mieux qualifier la situation des femmes par rapport à l'emploi au sein des territoires ruraux, d'identifier les différents freins directs et périphériques et en contrepartie les leviers en vue d'optimiser les mesures facilitant l'accès des femmes à l'emploi dans ces territoires. Cette étude est réalisée en lien avec le SDFE, lequel a participé à la rédaction du cahier des charges et sera associé à son comité de pilotage. Elle constitue le corollaire d'une étude pilotée par le CGET en 2014-2015 sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Cette étude poursuit les objectifs suivants :

- identifier les problématiques prioritaires ainsi que les freins et leviers pour chacune d'entre elles, que ce soit dans les champs en lien direct avec l'emploi (formation, métiers, secteur d'activité, marché de l'emploi)

ou en lien périphérique dans l'accès à l'emploi (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...);

- repérer des bonnes pratiques qui reflètent la diversité des territoires, ciblant des profils différenciés de femmes et dans les champs des problématiques identifiés comme prioritaires ;
- évaluer ces bonnes pratiques au regard des résultats obtenus par les acteurs auprès des bénéficiaires, mais aussi au regard du contexte local en matière de gouvernance (jeu d'acteurs) et des caractéristiques du marché de l'emploi ;
- formuler des recommandations en matière d'actions publiques, tenant compte des résultats de l'étude relative aux femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Le marché a été notifié en novembre 2016 pour un échéancier de réalisation courant jusqu'à l'été 2017.

### **BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE**

#### **DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES**

Au sein des maisons de services au public (MSAP) labellisées, quelques partenariats ont été noués avec les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) pour favoriser un meilleur accès aux droits des femmes, notamment celles victimes de violences. En référence aux dispositions de la mesure visée page 12, l'année 2017 sera l'occasion de poursuivre le rapprochement des deux réseaux en diffusant de l'information sur l'activité et les missions des CIDFF dans le réseau des MSAP et réciproquement.

### **BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN**

#### **LUTTE CONTRE LE SEXISME**

L'attribution d'une compétence partagée (parmi les collectivités) en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le projet de loi égalité et citoyenneté, en cours de discussion parlementaire, prévoit de créer une compétence partagée entre l'ensemble des collectivités en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (article 55) au même titre que la culture, le sport, le tourisme, la promotion des langues régionales et l'éducation populaire (article L.1111-4 du code général des collectivités territoriales. Cette disposition votée en première lecture à l'Assemblée nationale, visant à maintenir la pleine capacité d'action des collectivités dans ce domaine, a reçu le soutien du gouvernement. Elle s'inscrit en effet dans l'esprit de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, laquelle prévoit notamment que l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, si cette compétence est par nature transversale, elle doit s'exercer dans le champ de compétence que la loi attribue à chaque échelon de collectivités territoriales. Autrement dit, cette compétence partagée s'arrête à l'exercice d'une compétence exclusive d'une autre collectivité territoriale.

#### **PARITÉ POLITIQUE**

La loi du 17 mai 2013 a réformé le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires

Pour les communes de plus de 1000 habitants, le scrutin de liste fait alterner les candidatures femmes/hommes. Pour les élections départementales, les candidatures sont binômes (femmes/hommes) : ainsi les conseils départementaux sont paritaires.

#### **ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)**

### Contribuer à une meilleure prise en compte des inégalités sexuées dans les territoires ruraux

A la suite du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 et conformément aux recommandations du Haut conseil à l'égalité dans son rapport de juin 2014, un groupe de travail a été mis en place, à la demande des cabinets de la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité et de la secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes, en mai 2015, visant à produire une liste d'indicateurs sexués clés pour mieux objectiver la situation des femmes et les inégalités auxquelles elles sont confrontées dans les territoires ruraux comparativement aux hommes et à la situation dans les autres territoires.

Piloté par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), ce groupe de travail a rassemblé le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), le secrétaire général du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEf-h) et l'INSEE.

A partir de ses conclusions rendues en 2016, des indicateurs ont été retenus en rapport avec les principales thématiques afférentes aux droits et à la vie quotidienne des femmes (notamment concernant l'accès aux services...) et identifiant les marges de progrès prioritaires pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

En fonction des indicateurs disponibles, et suivant l'approche morphologique adoptée par l'INSEE selon la méthode d'EUROSTAT, ces données portent sur deux catégories de territoires établissant une approche resserrée ou plus large des territoires ruraux : principalement les communes très peu denses (représentant 35,5% des communes et environ 4% de la population) et secondairement les communes peu denses (représentant 54,5% des communes et 31% de la population).

Compte tenu par ailleurs des compétences du CGET en ce qui concerne les interventions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, des indicateurs sont également retenus concernant la situation des femmes de ces territoires de façon à disposer d'une vision d'ensemble sur les inégalités sexuées et territoriales et à permettre, si possible, des comparaisons.

Une présentation des premières données a été diffusée à l'occasion de la Journée du 8 mars 2016 et sera complétée par une mise en ligne des indicateurs complets et détaillés sur le site du CGET ;. Ces données sexuées relatives aux territoires fragiles ont alimenté le document « Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes » publié fin 2016 par le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

En fonction de leur disponibilité, ces indicateurs seront actualisés tous les ans, afin de mettre en évidence l'écart entre les sexes et l'évolution de cet écart au cours du temps, avec des comparaisons par rapport à la situation dans les autres territoires (France entière et lorsque cela est possible, les quartiers politique de la ville même si pour ces derniers l'année de référence n'est pas la même). Certains de ces indicateurs sont déclinés par tranche d'âge.

Accessibles à tous, ils permettront d'adapter les réponses publiques à la lutte contre les inégalités dans les territoires.

### Favoriser la prise en compte des droits des femmes dans les Maisons de services au public par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Dans l'objectif de garantir à tous l'égalité d'accès aux services, le comité interministériel aux ruralités a confirmé l'objectif de labellisation de 1000 Maisons de services au public (MSAP) pour la fin 2016, notamment grâce au partenariat avec la Poste.

Le CGET assure la coordination de ce dispositif, qui vise à améliorer l'accès à tous les services, notamment assurés par les grands opérateurs nationaux et locaux de services de proximité. De l'information transversale de premier niveau à l'accompagnement de l'utilisateur sur des démarches spécifiques, les MSAP articulent présence humaine et outils numériques. Elles permettent aux habitants de tous les territoires, et notamment

des territoires ruraux, des zones de montagne et des zones péri-urbaines, de trouver écoute, aide et accompagnement dans les démarches de la vie quotidienne.

Parmi les 670 Maisons de services au public reconnues par les préfets qui fonctionnaient au 1er octobre 2016, 38 MSAP indiquent avoir noué des partenariats avec les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Ces partenariats conclus localement visent à favoriser une meilleure information, un meilleur accès aux droits et accompagnement des femmes dans l'accès à l'emploi, ainsi qu'une orientation vers les services du CIDFF en fonction des besoins exprimés par les femmes et les familles. Ces missions contribuent au développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le respect des différences individuelles.

Ces partenariats peuvent prendre des formes différentes, adaptées à chaque contexte local, s'appuyant sur un diagnostic de l'accès aux droits des femmes et tenant compte de la mobilisation des acteurs concernés : accès via internet au site [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com), diffusion d'une documentation spécialisée et actualisée au sein de la MSAP, information de premier niveau par l'agent d'accueil sur les services du CIDFF, orientation et mise en relation, formation de l'agent d'accueil par le CIDFF, participation du CIDFF à des animations ponctuelles ou ateliers à la MSAP, organisation de permanences téléphoniques, par visio-conférence ou éventuellement sur place en fonction des capacités d'accueil et des besoins identifiés.

De façon à favoriser la mise en relation et à encourager le développement de ces partenariats à partir des besoins et des dispositifs présents dans les territoires, un atlas cartographique départemental des MSAP et des différents lieux d'implantation des CIDFF a été réalisé par le CGET à l'été 2016 et a été diffusé auprès des référents départementaux. Un article de présentation du dispositif MSAP a été rédigé par le CGET et a été diffusé dans la newsletter interne du CNIDFF en septembre 2016 complétant l'information effectuée par le CNIDFF lors d'une réunion de son réseau en juin. Corrélativement, un article devrait prochainement paraître sur le site [www.maisondeservicesaupublic.fr](http://www.maisondeservicesaupublic.fr) pour présenter ce partenariat et ses objectifs.

Enfin, la convention d'objectifs et de moyens 2016-2018 conclue entre le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes et le CNIDFF intègre dans ses objectifs celui visant à favoriser une meilleure information et un meilleur accès aux droits des femmes et des familles par le développement de partenariats à définir localement entre les MSAP et le réseau des CIDFF.

#### **Perspectives 2017 :**

L'année 2017 sera l'occasion de poursuivre le rapprochement des deux réseaux en diffusant de l'information sur l'activité et les missions des CIDFF dans le réseau des MSAP et réciproquement.

### **PRISE EN COMPTE DU PRINCIPE D'EGALITE DANS LE CADRE DES FONDS EUROPEENS**

#### **Mise en place d'outils d'accompagnement des autorités de gestion des FESI favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes**

L'article 7 du règlement cadre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI) place l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination comme principe horizontal de mise en œuvre. Les Etats membres doivent veiller « à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la perspective de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement de rapports et l'évaluation ».

De façon à permettre une mise en œuvre effective de ce principe horizontal dans la programmation 2014-2020, les autorités françaises se sont engagées dans le cadre de l'accord de partenariat à veiller à guider les

autorités de gestion des fonds européens vers la mise en place d'outils favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes.

Le CGET, au titre de son rôle d'autorité de coordination des FESI, a sollicité le SDFE chargé du pilotage de la politique interministérielle de l'égalité pour la mise en œuvre de cette obligation.

Ainsi, une présentation de la mise en œuvre du principe d'égalité dans le cadre des FESI a été effectuée par le SDFE en juin 2015, lors de la réunion, organisée par le CGET, des directeurs Europe des régions, des SGAR et des DIRECCTE. Cette réunion a été suivie d'un groupe de travail organisé par le CGET en février 2016, avec les représentants de 8 régions portant sur le suivi des principes horizontaux (dont l'égalité femmes-hommes) au titre des programmes opérationnels 2014-2020. Ces échanges et les contacts pris par ailleurs avec les autorités de gestion ont permis de présenter la base réglementaire de ce principe horizontal, la manière de l'aborder et de recueillir de la part des autorités de gestion les modalités et outils de suivi mis en place à leur niveau.

Avec le concours pendant six mois d'un stagiaire auprès du CGET, une vingtaine de documents utilisés par les autorités de gestion (grilles d'auto-diagnostic destinées aux porteurs de projet, grilles d'instruction et de notation...) ont été rassemblés et un travail de repérage et de capitalisation de bonnes pratiques concourant à l'égalité et financées au titre du FSE et du FEDER a été réalisé.

En tenant compte de ces premiers éléments, une identification et analyse des outils mobilisés par les autorités de gestion et des actions conduites dans la programmation 2014-2020 sera réalisée en mars-avril 2017. Cette analyse permettra de préciser et d'actualiser les besoins d'accompagnement des autorités de gestion à la prise en compte du principe transversal d'égalité. La note de synthèse qui en résultera sera présentée à l'occasion d'une réunion en présence des ministères coordinateurs des fonds, du SDFE et de Régions de France de façon à l'enrichir avant une présentation en réunion des directeurs Europe. Le CGET financera cette analyse dans le cadre d'un marché existant, grâce à un bon de commande supplémentaire.

Sur base de ce travail, il pourra être envisagé de poursuivre les actions au 2<sup>e</sup> semestre 2017 en les valorisant auprès des services en charge de la mise en œuvre des programmes (services égalité femmes-hommes et services gestionnaires et instructeurs des autorités de gestion, autorités d'audit et de contrôle, DIRECCTE, directions régionales du droit des femmes et de l'égalité) avec, par exemple, la réalisation d'un kit méthodologique, l'organisation de séminaires ou de formation... Les conditions de cette intervention, qui pourra faire l'objet d'un cofinancement par le programme Europ'Act, devront être précisées par le SDFE en accord avec le CGET.