

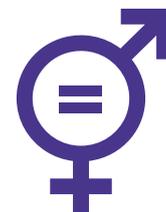
# L'égalité Femmes - Hommes en Finistère



Rapport 2018  
des collectivités locales finistériennes







## ÉDITO

*Le projet départemental adopté en juin 2016 place la notion d'égalité femmes hommes au cœur des politiques départementales en ciblant l'égalité des genres comme l'un des cinq projets emblématiques de la collectivité.*

*Fort du constat que de nombreuses collectivités territoriales finistériennes partagent cette priorité, il est apparu intéressant voire nécessaire de co-construire un rapport commun en matière d'égalité Femmes-Hommes.*

*En effet, la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux agent.e.s des collectivités et à la société tout entière, s'appuie sur deux principes :*

- interdire toute discrimination entre salarié.e.s à raison du sexe ;
- remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes.

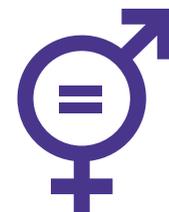
*Cette égalité professionnelle doit s'inscrire dans un cadre renforcé permettant de négocier, de garantir les droits inscrits dans le Code du travail depuis plus de 40 ans : égalité dans les rémunérations, égalité dans le déroulement de carrières.*

*Les données statistiques qui figurent dans ce document, remplies par 9 collectivités territoriales finistériennes, sont précieuses et contribuent à éclairer des réalités. Elles donnent aussi des repères pour identifier les ressorts des inégalités et orienter les politiques publiques.*

*Ce premier rapport conjoint doit servir de base afin d'apprécier les efforts déployés ou à mettre encore en œuvre pour que nous puissions, femmes et hommes, continuer de construire – ensemble et de manière plus égalitaire encore – l'avenir du Finistère.*

**Nathalie Sarrabezolles**

*Présidente du Conseil départemental  
du Finistère*



## INTRODUCTION

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, votée le 4 août 2014, engage les collectivités publiques de plus de 20 000 habitant.e.s à rédiger un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget. Elles sont doublement concernées, à la fois en tant qu'employeuse et en tant que maître d'œuvre de politiques publiques.

De nombreuses collectivités territoriales, dont le Conseil départemental, n'ont pas attendu cette obligation pour assumer leur responsabilité politique et institutionnelle et faire de l'égalité des droits une de ses priorités.

Ainsi, les données statistiques sexuées contenues dans ce rapport annuel permettent à la fois une prise de conscience et l'identification des avancées à réaliser partout où l'égalité entre les femmes et les hommes doit progresser. En effet, lutter contre le sexisme, contre les inégalités professionnelles, pour l'égalité réelle, implique de connaître la manière dont ces inégalités se créent et se traduisent, notamment dans le monde du travail.

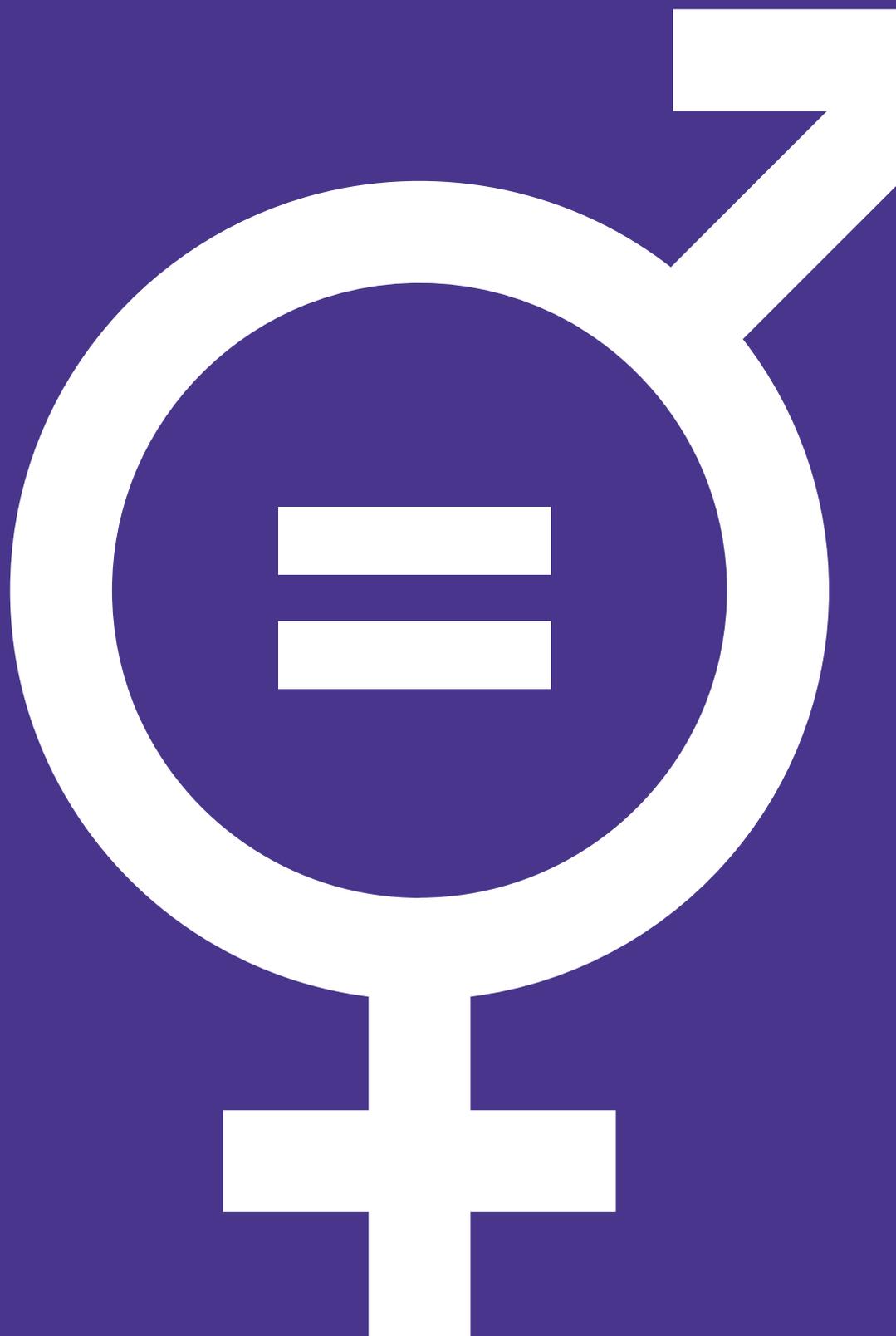
Cette année ce rapport a été co-construit en associant 9 collectivités finistériennes avec le soutien de la déléguée départementale des droits des femmes et à l'égalité.

Aussi, les communautés de communes du Pays de Landerneau-Daoulas, du Pays de Landivisiau, Lesneven Côte des Légendes, Quimperlé communauté, les villes de Brest et Quimper, Quimper Bretagne Occidentale, Brest métropole et le Conseil départemental ont élaboré une trame commune d'indicateurs de suivi, ont échangé autour des données sexuées disponibles et celles que nous souhaiterions obtenir pour le futur rapport, ont discuté de la richesse des projets menés au sein de chaque institution.

La dynamique ainsi engagée ne demande qu'à s'étendre aux autres collectivités et plus largement à l'ensemble des domaines de la vie quotidienne des Finistérien.ne.s.

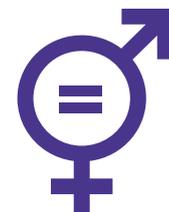
# Partie 1

## Indicateurs de suivi de l'égalité Femmes - Hommes en Finistère



# Élu.es et égalité Femmes - Hommes

## LES ASSEMBLÉES DÉLIBÉRANTES

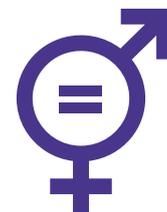


La parité Femmes-Hommes des élu.e.s au Conseil départemental est respectée, tant dans la répartition des sièges (binôme femme-homme depuis les dernières élections) que des Vice-présidences. Il en est presque de même au sein de la commune de Quimper, sachant que les élues de la commune de Brest sont légèrement plus nombreuses que leurs collègues masculins, tant en siège qu'en Maire-adjointes.

*Répartition des élu.e.s par genre (au 31 décembre 2017)*

	Élu.e.s		Adjoint.e.s ou Vice-président.e.s		Membres du bureau	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
 	38 %	62 %	25 %	75 %	25 %	75 %
	39 %	61 %	25 %	75 %	21 %	79 %
	42 %	58 %	44 %	56 %	40 %	60 %
	47 %	53 %	30 %	70 %		
	50 %	50 %	50 %	50 %		
	49 %	51 %	48 %	52 %		
	53 %	47 %	54 %	46 %		

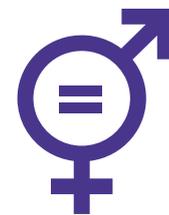
# LES DÉLÉGATIONS DES ÉLU.E.S



Parmi les 27 délégations recensées, seulement 3 sont exercées à parité (transports / habitat / service à la population) ;

l'économie, le tourisme, l'eau-assainissement, le numérique sont uniquement délégués à des élus masculins, alors que l'action sociale, l'aménagement du territoire et dans une moindre mesure l'emploi sont exercés exclusivement par des élues.

Dénomination de la délégation	Nombre d'élues	Nombre d'élus	Pourcentage d'hommes
Économie	0	6	100%
Tourisme	0	4	100%
Eau – Assainissement	0	4	100%
Très haut débit – numérique	0	2	100%
Grands équipements	0	1	100%
Energie – climat	0	1	100%
Vie associative	0	1	100%
Agriculture	0	1	100%
Urbanisme – Travaux – Commerces	1	6	86%
Finances – marchés publics – contrats	2	6	75%
Gestion des déchets	1	3	75%
Culture - Patrimoine	1	3	75%
Sports – Nautisme – « Maritimité »	2	4	67%
Ressources humaines – administration générale	2	3	60%
Enfance – Éducation – Jeunesse	3	4	57%
Transports – mobilité – déplacements	2	2	50%
Habitat – Logement	2	2	50%
Service à la population	1	1	50%
Emploi	3	1	25%
Action sociale – Santé	5	0	0%
Aménagement du territoire	2	0	0%
Tranquillité publique	1	0	0%
Nouvelle gouvernance des politiques publiques	1	0	0%
<b>Délégations propres à Brest métropole (BM) et au Conseil départemental du Finistère (CD29)</b>			
International (BM)	0	1	100%
Proximité territoriale (BM + CD29)	4	3	43%
Politique européennes et contractuelles (BM)	1	0	0%
Enseignement supérieur et recherche (BM)	1	0	0%



Action sociale  
Elues femmes

Aménagement du territoire

Emploi

Habitat  
Transports

Service à la population

Eau-assainissement

Économie

Elus hommes

Tourisme

Numérique

## LA PLACE DE L'ÉGALITÉ

Il est à noter que 4 collectivités, parmi celles qui contribuent à ce rapport commun, ont **une élue référente** sur l'égalité Femmes-Hommes : les villes de Brest (Marif Loussouarn) et Quimper (Valérie Lecerf-Livet), Quimperlé Communauté (Nolwenn Le Crann) et le Conseil départemental du Finistère (Elyane Pallier).

Il s'agit cependant à chaque fois d'une femme.

Par ailleurs, **des commissions spécifiques** à la thématique de l'égalité Femmes-Hommes ont été mises en place :

- groupe projet plan d'actions égalité Femmes-Hommes et un comité de pilotage à la ville de Brest et à Brest métropole ;
- groupe de travail de femmes élues devenu depuis 2018 groupe égalité (mixte) à Quimperlé communauté ;
- projet emblématique du projet départemental.

Cela s'inscrit en droite ligne de la signature de la charte européenne pour l'égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale (élaborée et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et ses partenaires).

Enfin, les collectivités peuvent **s'appuyer sur les Conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) et sur les contrats de ville** (Brest, Quimper et Concarneau) pour faire progresser l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes sur leur territoire.

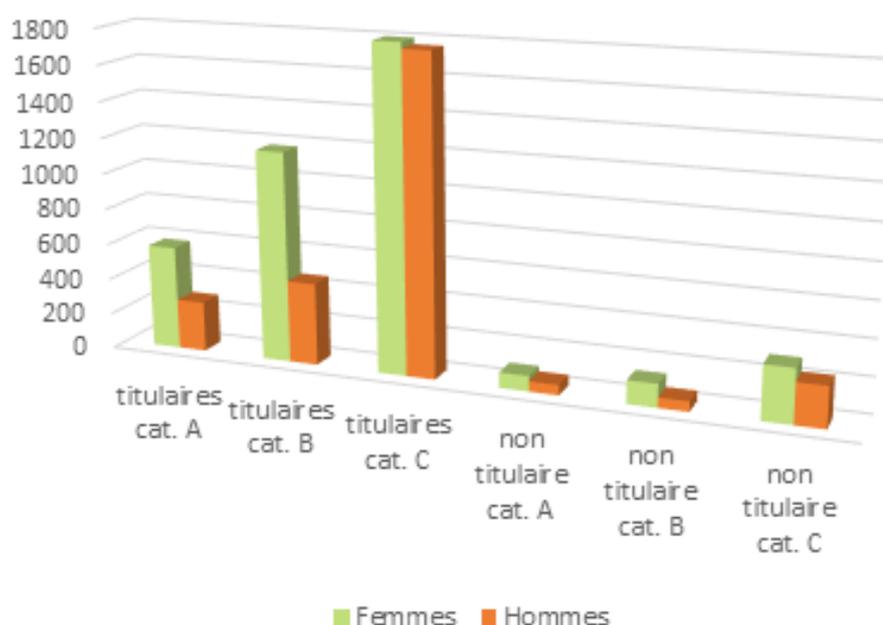
# Agent.e.s et égalité Femmes - Hommes

## LES EFFECTIFS

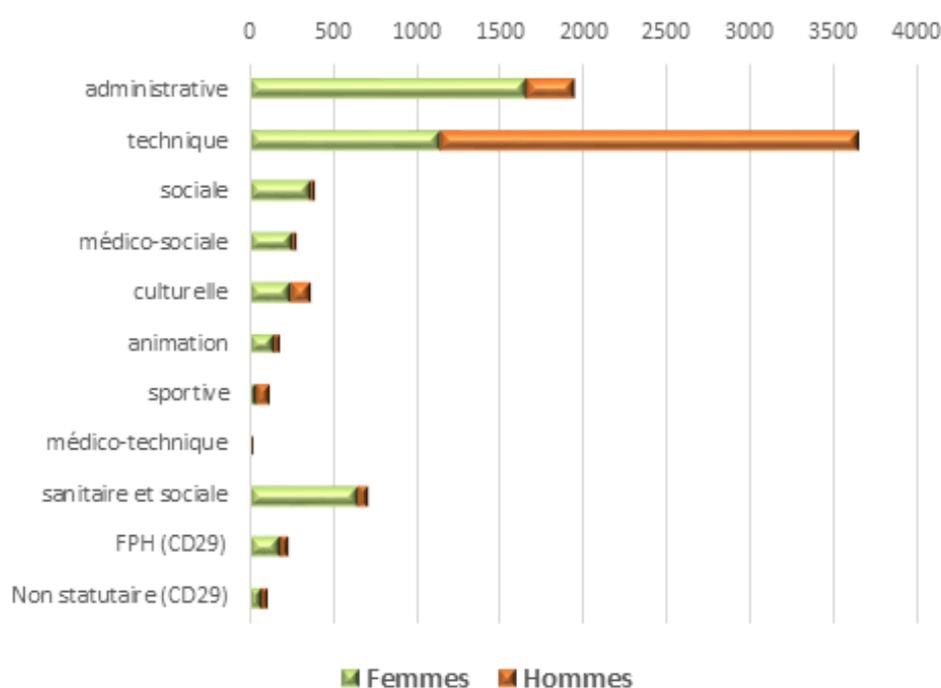


Au 31 décembre 2017, les agentes représentent 59 % du total des effectifs. Elles sont titulaires à 87 % (88 % de titulaires pour leurs collègues masculins).

### Répartition genrée des effectifs par catégorie

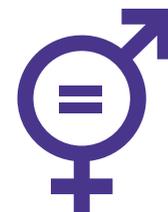


### Répartition genrée des effectifs par filière

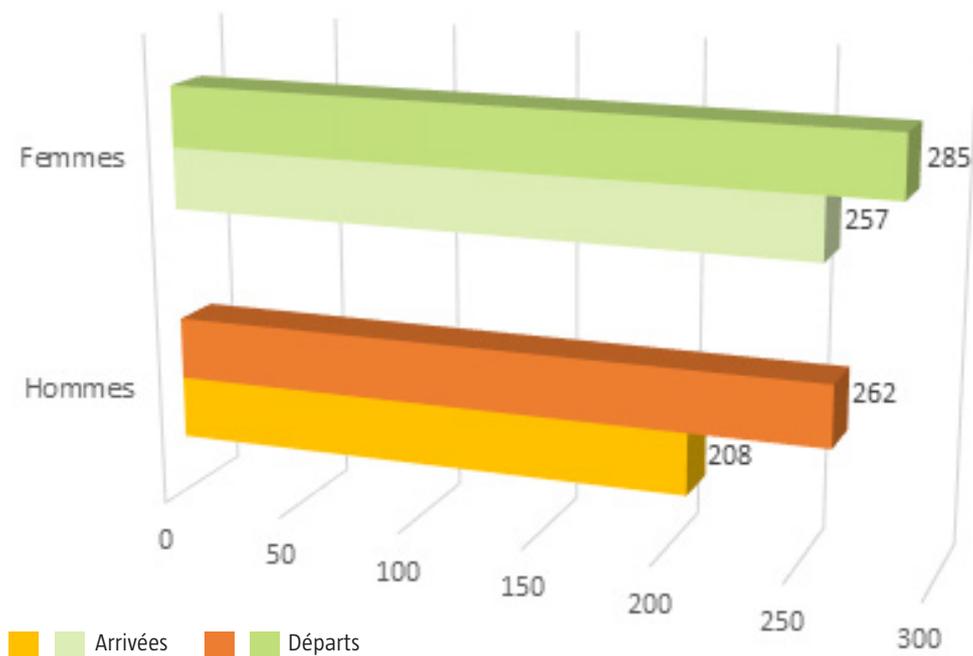


Nous constatons que 69 % des agent.e.s techniques sont des hommes, alors que 85 % des agent.e.s de la filière administrative sont des femmes. La surreprésentation des agentes est encore plus marquée dans les filières « sanitaire et sociale » et « sociale » avec respectivement 92 % et 93 % de femmes.

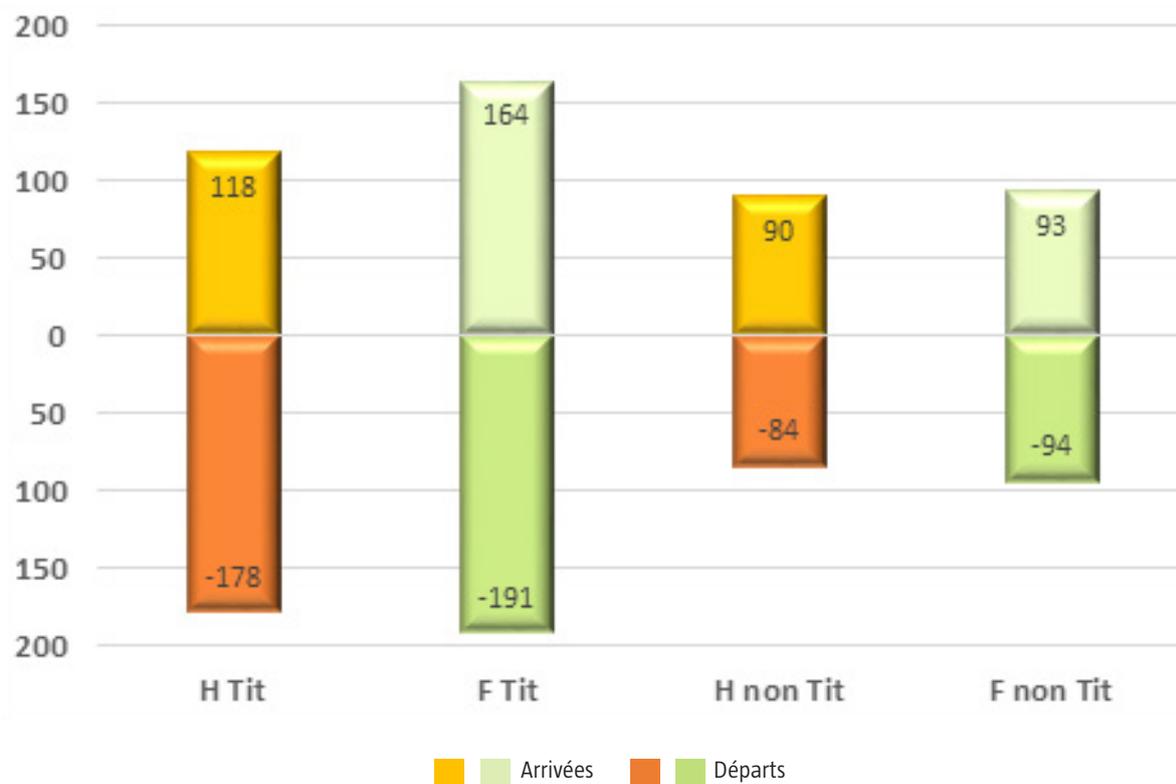
# LA MOBILITÉ



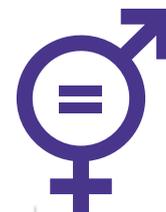
Répartition genrée concernant la mobilité sur l'année 2017



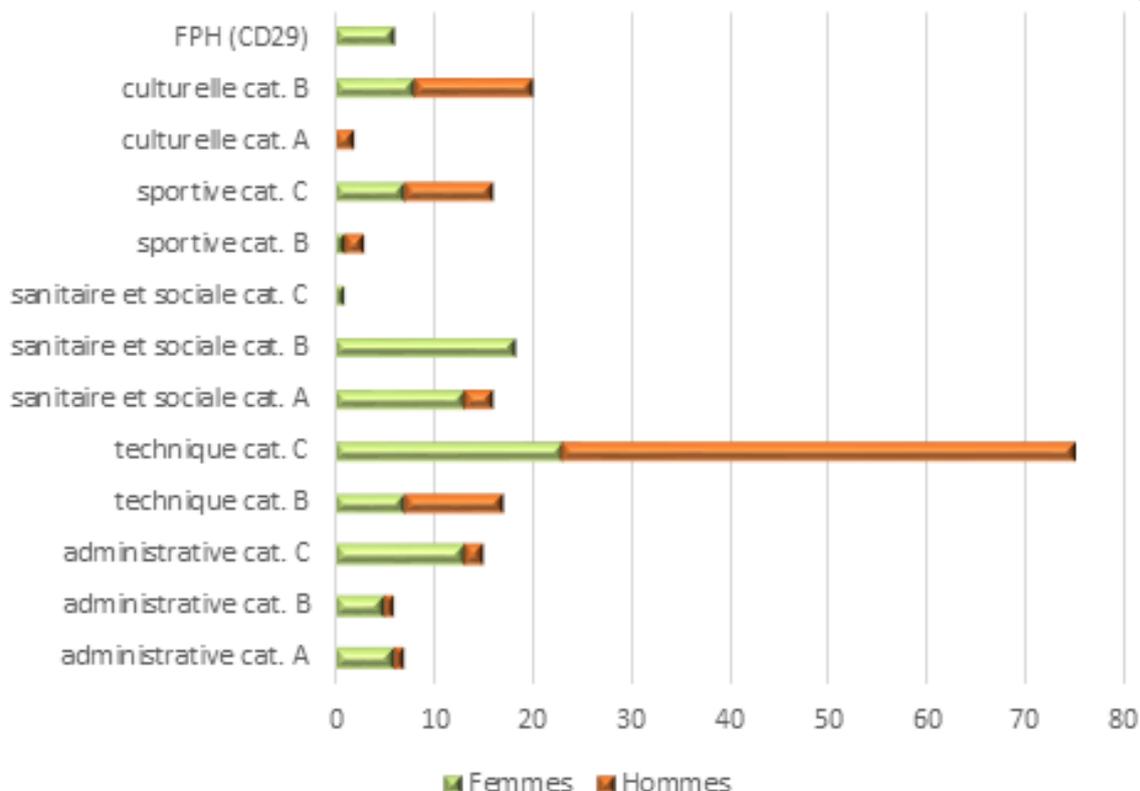
Répartition genrée croisant à la fois les données par genre et par statut (titulaire - non-titulaire)



# LE RECRUTEMENT



Répartition genrée des recrutements en 2017, par filière, hors Brest métropole



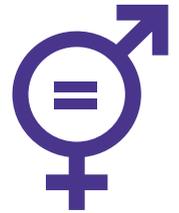
Répartition genrée des recrutements à Brest métropole (titulaires uniquement)

Arrivées par type de recrutement	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires								
Concours	6	1	7	2	9	4	22	7
Détachement	2		1		1		4	0
Intégration directe					2	1	2	1
Titularisation travailleur.euse.s handicapé.e.s			1			2	1	2
Recrutement direct					21	30	21	30
Recrutement par mutation	8		11	2	6	4	25	6
Réintégration			2	2	8	6	11	8
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>86</b>	<b>54</b>

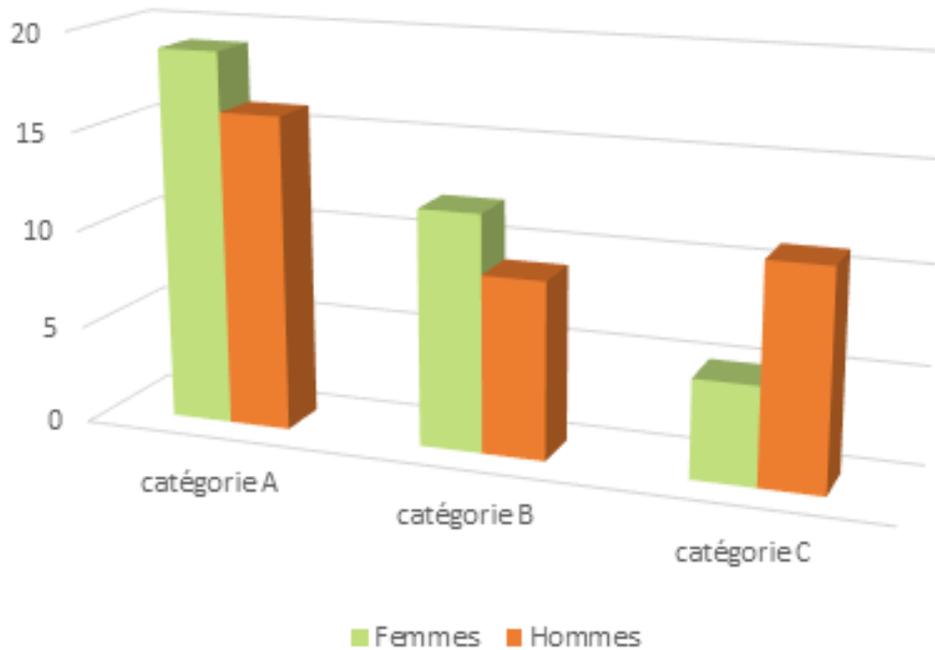
## Zoom sur les jurys de recrutement

Les jurys sont systématiquement mixtes dans les communautés de communes du Pays de Landivisiau et du Pays de Landerneau-Daoulas et à Quimperlé communauté. La composition des jurys à Brest métropole, à la communauté de Lesneven Côte des Légendes et au Conseil départemental n'est pas nécessairement mixte. **Cette mixité semble liée à un effet filière très marqué** (ressources humaines et élu.e.s) et ne reflète pas nécessairement une volonté de la part des collectivités.

# LES FONCTIONS D'ENCADREMENT



Nombre de femmes et d'hommes en position d'encadrement par catégorie A, B, C au 31 décembre 2017



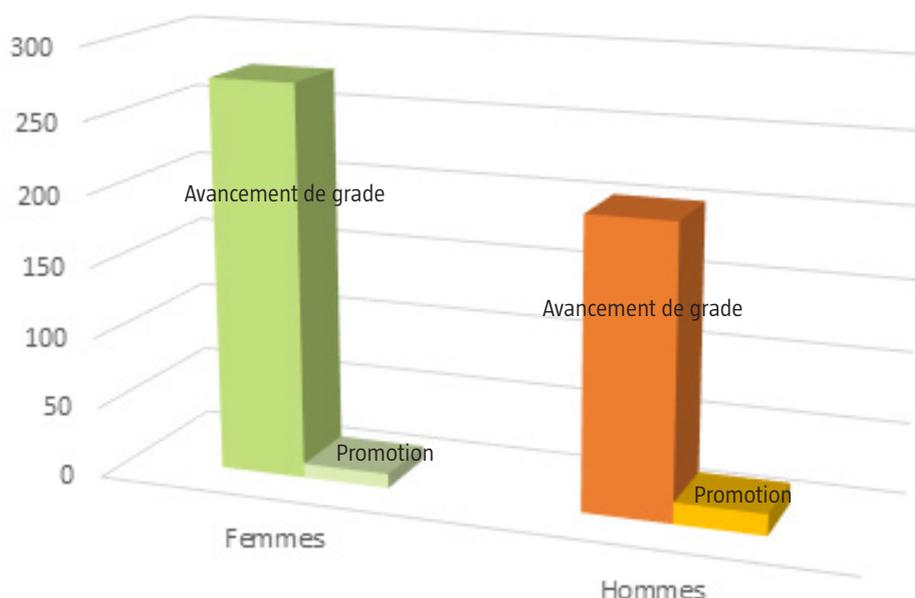
Alors que le graphique ne semble pas montrer de différence criante entre les hommes et les femmes managers, il faut cependant mettre ces chiffres au regard des effectifs (59 % de femmes - 41 % d'hommes).

De plus, au niveau national un « **plafond de verre** » et/ou « **plancher collant** » peut être déploré.

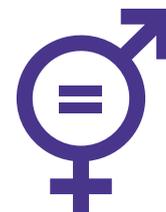
À l'échelle finistérienne, ces données seraient à creuser à l'occasion du prochain rapport.

## LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne en 2017



# LA RÉMUNÉRATION



*Moyenne de salaire brut mensuel et de régime indemnitaire en 2017 par catégorie*

	Salaire brut moyen, RI inclus (3 EPCI)		Dont régime indemnitaire moyen (2 EPCI)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	2 980 €	3 391 €	555 €	785 €
Catégorie B	2 183 €	2 204 €	328 €	310 €
Catégorie C	1 970 €	1 989 €	285 €	225 €

*Salaire net moyen à Brest métropole, par catégorie*

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3 036 €	3 340 €
Catégorie B	2 153 €	2 356 €
Catégorie C	1 758 €	1 848 €

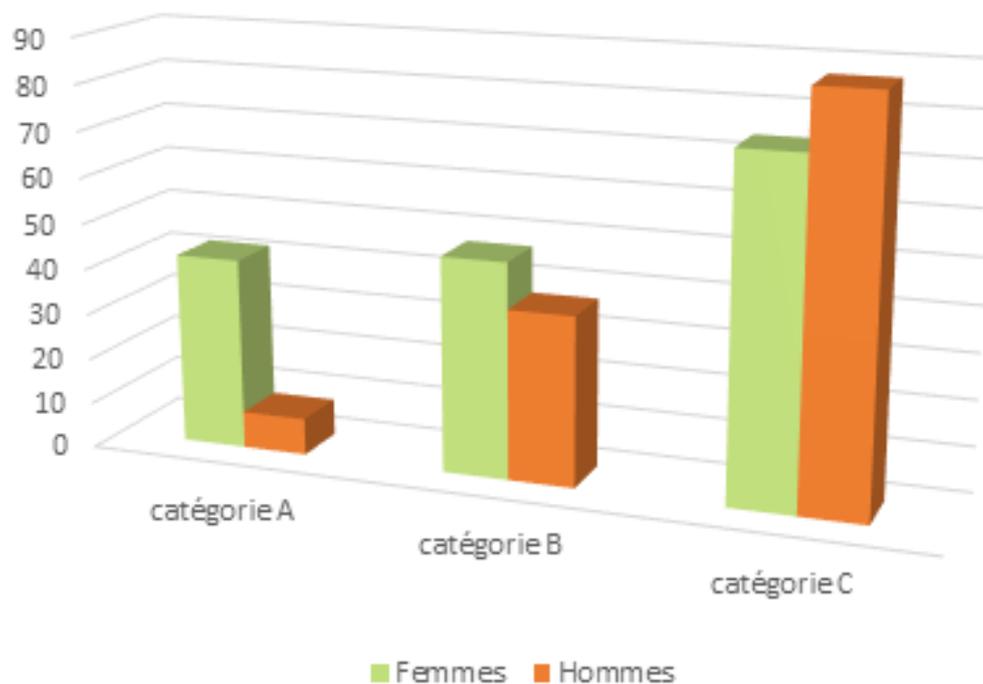
Les différences salariales semblent s'expliquer par l'effet filière (filière technique plus rémunératrice que la filière administrative par exemple).

Il est à noter que Quimperlé communauté a instauré le même régime indemnitaire, quelle que soit la filière et les indemnités de fonction.

# LA FORMATION



Nombre de jours de formation par catégorie en 2017 : moyenne des 4 EPCI



Nombre moyen de jours de formation par catégorie à Brest métropole

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3,5	3,0
Catégorie B	3,4	2,8
Catégorie C	2,2	2,1

Le nombre de jours de formation doit être mis en corrélation avec le nombre de promotions, des transformations de postes et des réorganisations de services.

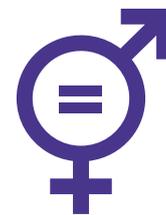
## Zoom sur les formations spécifiques sur l'égalité Femmes-Hommes

Quimperlé Communauté a proposé à ses agents une formation-sensibilisation de 3 h avec Virginie Le Bris du Centre de gestion du Finistère en juin-juillet 2018 (5 x 15 agents, ville et agglomération).

Brest métropole depuis 2016 et le Conseil départemental depuis cette année organisent pour leur agent.e.s une formation relative aux propos et comportements sexistes et sexuels au travail (repérage, réaction et prévention) animée par Romain Sabathier.

Pour l'élaboration du prochain rapport, le budget consacré aux formations sera renseigné par les collectivités.

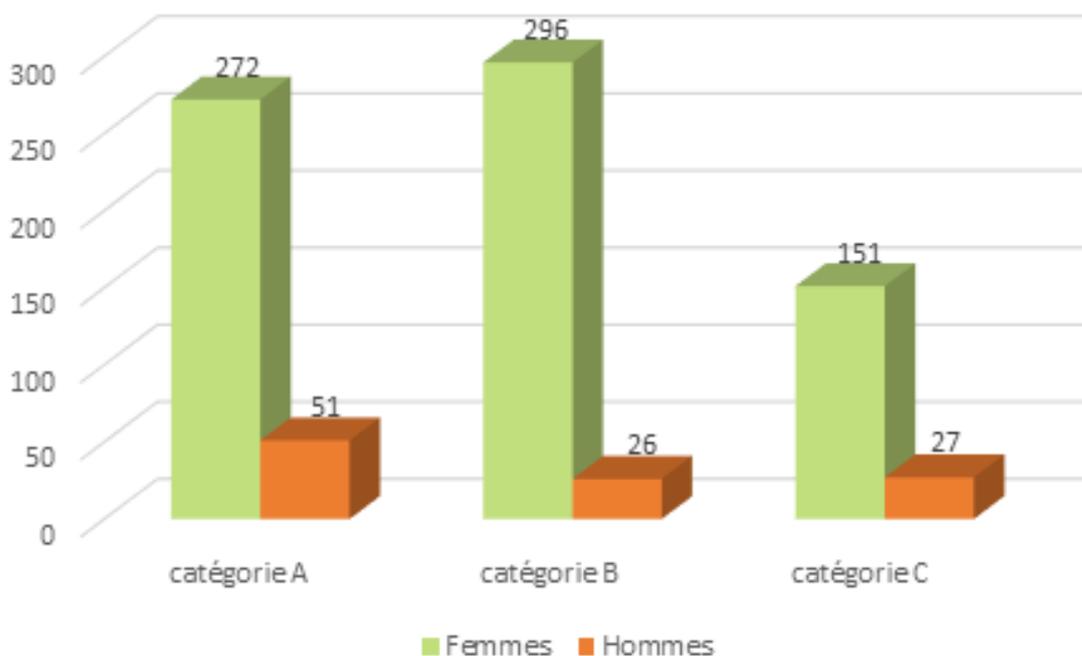
# LE TEMPS DE TRAVAIL



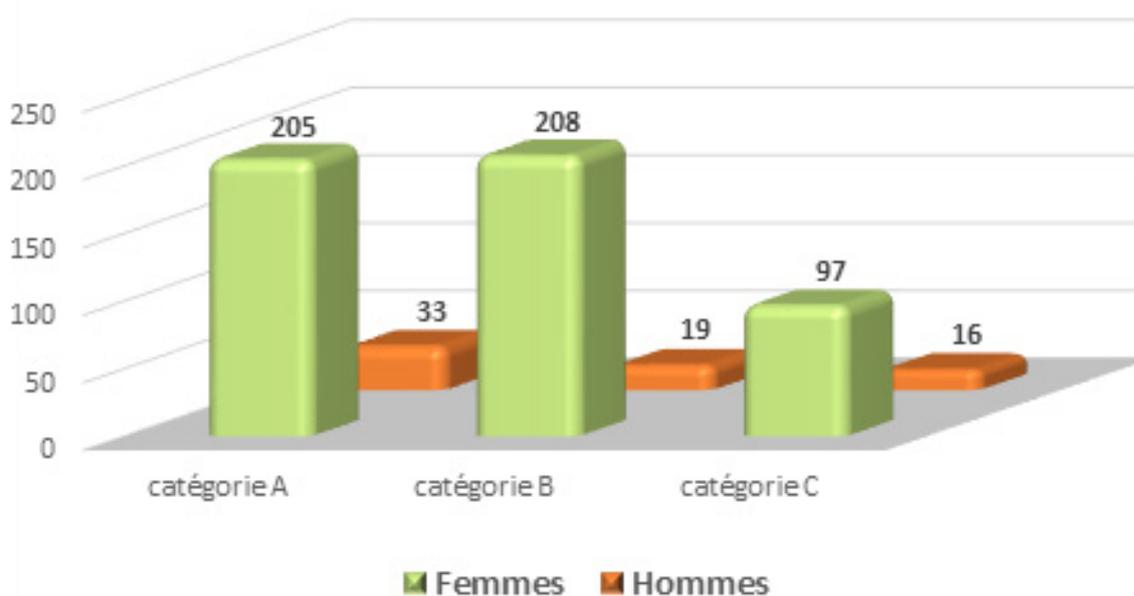
Au 31 décembre 2017, 823 agent.e.s sont à temps partiel de droit ou sur autorisation. À noter que le Conseil départemental et Brest métropole représentent respectivement 54 % et 43 % de ce total.

**Les femmes représentent plus de 87% des agent.e.s à temps partiel.**

*Nombre de temps partiels de droit et sur autorisation, par catégorie*

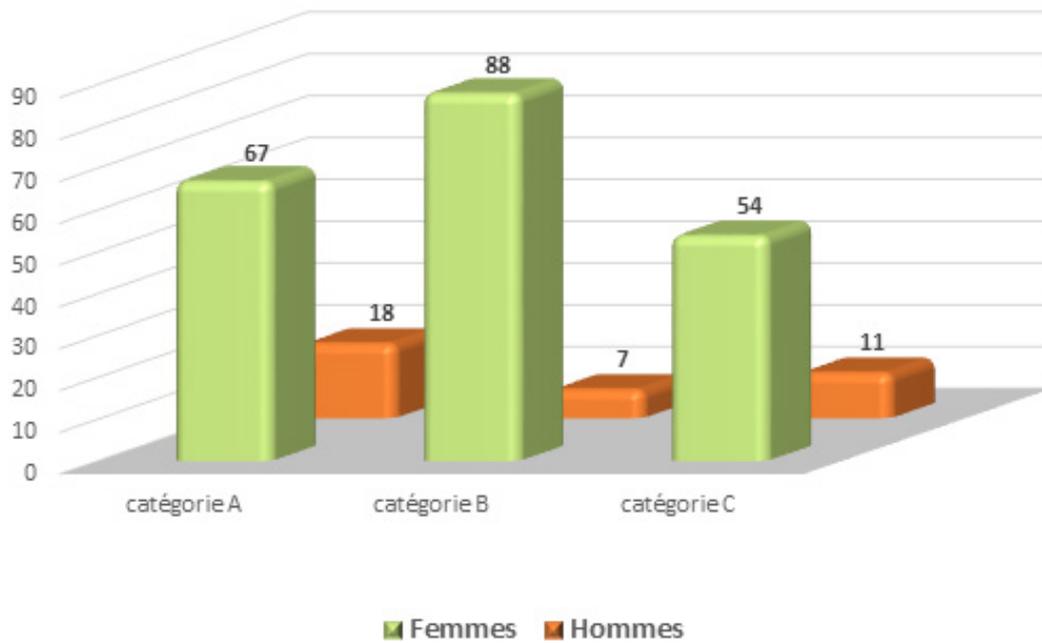


*Nombre de temps partiels sur autorisation, par catégorie*



Parmi les agent.e.s à temps partiel sur autorisation, le personnel de catégorie A est le plus nombreux (48 % des hommes, 40 % des femmes), puis de catégorie B (41 % des femmes, 28 % des hommes) et enfin de catégorie C (24 % des hommes, 19 % des femmes).

## Nombre de temps partiels de droit, par catégorie



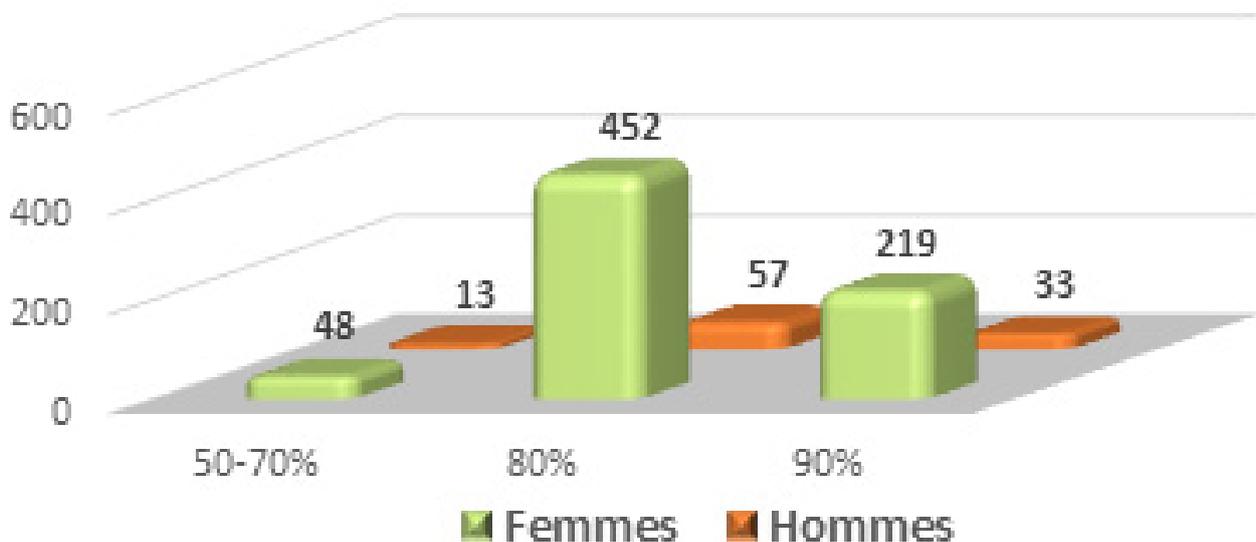
Parmi les femmes à temps partiel de droit :

- 42 % sont de catégorie B ;
- 32 % de catégorie A ;
- et 26 % de catégorie C.

Ces pourcentages diffèrent de ceux des hommes à temps partiel de droit dans la mesure où :

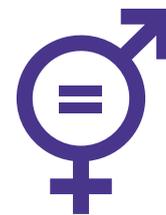
- 50 % de ces derniers sont de catégorie A ;
- 31 % de catégorie C ;
- et seulement de 19 % de catégorie B.

## Nombre de temps partiel par quotité



Au regard du prisme de la quotité, la grande majorité (62 %) des agent.e.s exercent à 80 % puis à 90 % (près de 31%).

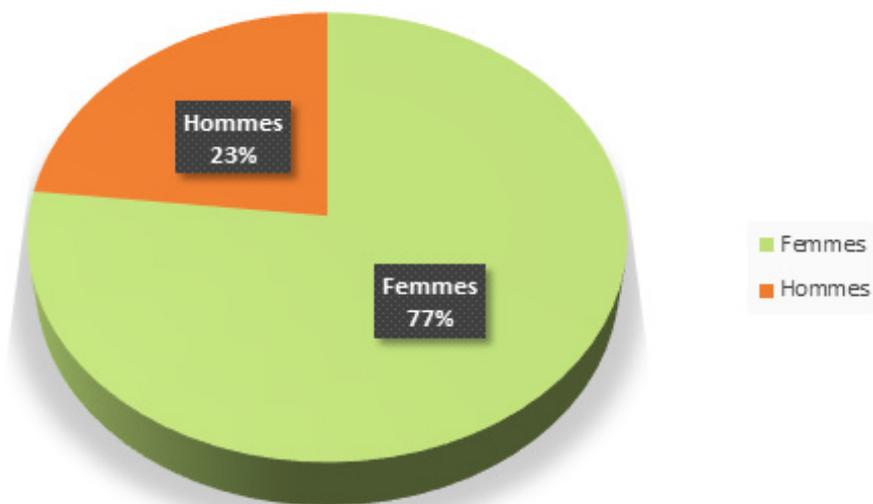
# LE TÉLÉTRAVAIL



Trois de ces collectivités finistériennes sont concernées :

- le Conseil départemental (80 % de l'ensemble des télétravailleur.euse.s) ;
- Brest métropole (16 %) ;
- et Quimper Bretagne occidentale (4 %).

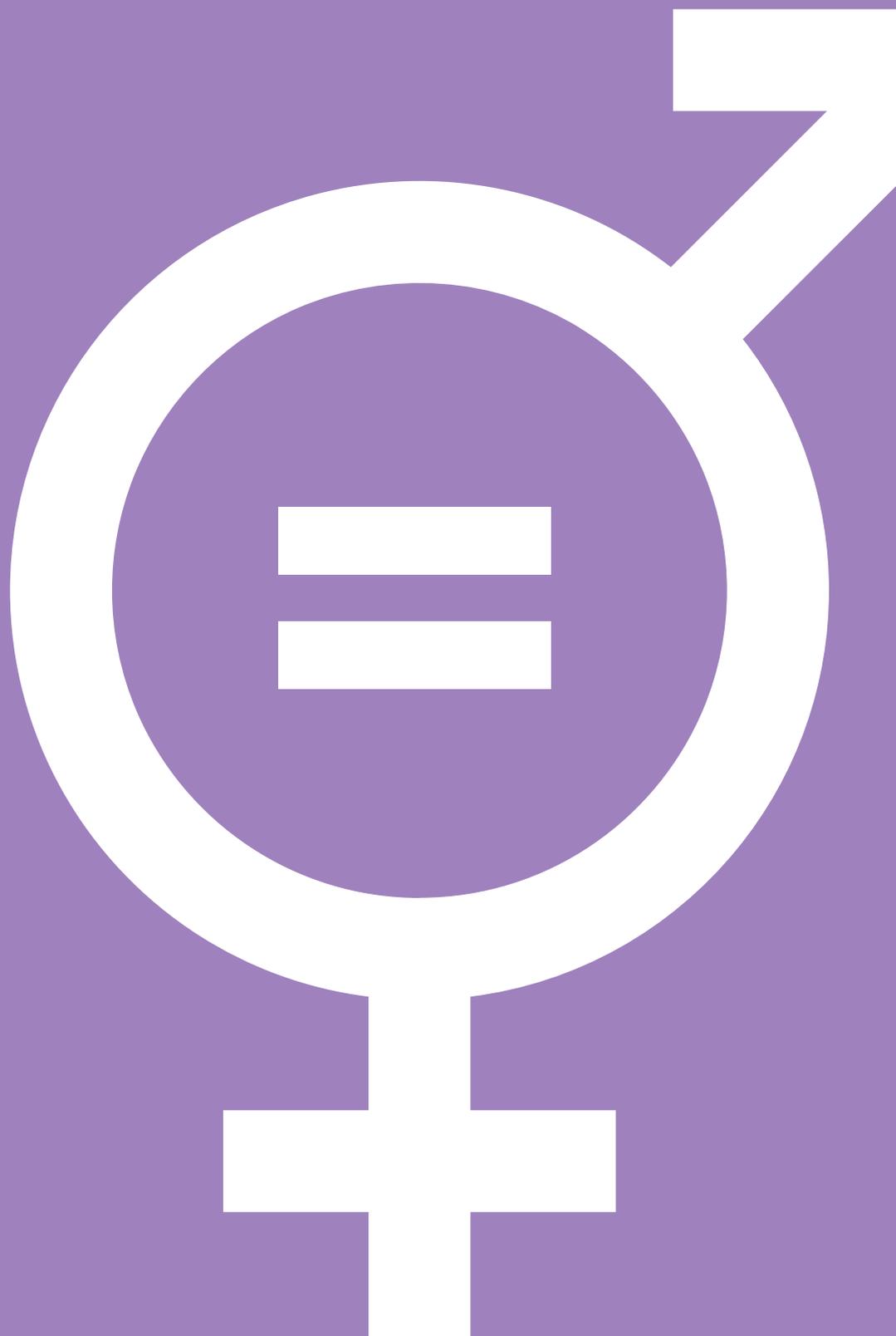
Sur l'ensemble, 77 % des agent.e.s qui télétravaillent sont des femmes.





## Partie 2

# Valorisation d'actions phares en faveur de l'égalité Femmes - Hommes en Finistère



Il a semblé intéressant de valoriser des actions locales dites « phares » qui ont été menées récemment sur le territoire finistérien. Ces actions, loin d'être exhaustives, permettent de contribuer à la lutte contre les inégalités entre les Femmes et les Hommes, les filles et les garçons.



### 5 représentations du spectacle *Les Confidentes*

La CCPL a soutenu Erika Vandelet, comédienne et metteuse en scène du théâtre de l'échange dans son projet de création d'une nouvelle pièce, adaptée du Journal d'une femme de chambre d'Octave Mirbeau. Il fait écho aux thématiques du travail, de la condition féminine et de l'égalité. L'artiste a également proposé une lecture théâtralisée d'extraits de la pièce dans les bibliothèques de Lampaul-Guimiliau, Sizun et Plounéventer. Le spectacle *Les Confidentes* a entamé une tournée en Bretagne et au-delà.



### Ateliers participatifs autour de l'égalité filles-garçons auprès des collégiens et des jeunes des Espaces jeunes

Depuis 2016, les activités proposées par le service de coordination enfance jeunesse à travers le Pass loisirs communautaire ont été diversifiées. Initialement sportives, elles sont désormais également culturelles, manuelles et artistiques.

Aujourd'hui, le constat est positif : il y a autant de filles que de garçons présents lors des activités. Par ailleurs, des ateliers participatifs autour de l'égalité filles-garçons sont prévus sur l'année scolaire 2019/2020, avec pour objectif de promouvoir l'égalité femmes-hommes, le vivre ensemble mais aussi de prévenir les comportements sexistes et les violences. Ces ateliers participatifs, à destination des collégiens et des espaces jeunes du territoire, seront proposés sous forme de théâtre, de débats, ..., avec la collaboration des établissements scolaires, du Point accueil écoute jeunes, de la gendarmerie et des professionnels de l'animation jeunesse du territoire.

### Campagne *Nos métiers n'ont pas de sexe !*

À Quimperlé Communauté, comme à la Ville de Quimperlé, on n'aime pas les clichés !

Alors les deux collectivités ont décidé de lancer conjointement une campagne de communication autour de l'égalité Femme-Homme dans l'emploi. Derrière le slogan *Nos métiers n'ont pas de sexe !*, la Ville et l'Agglomération affichent clairement dans leurs offres d'emploi, leur volonté de ne faire aucune différence entre les hommes et les femmes lors des recrutements mais aussi qu'aucune catégorie de métier n'est réservée à l'un ou l'autre sexe.



### Campagne 100 % filles, 100 % sport

Depuis quelques années, la faible participation du public féminin aux pratiques sportives interpelle collectivité, associations et équipements de quartiers. Actuellement, 33 % de filles participent aux projets portés par le service.

Face à ce constat, le Service sports et quartiers a organisé une manifestation dédiée aux adolescentes (11/17 ans) pour le grand public et les secteurs jeunes des équipements de quartiers, afin de mieux comprendre les envies/besoins des jeunes filles sur la pratique sportive. Le bilan est très positif : 112 filles (prévisionnel 50) ont participé (80 % grand public, 20 % secteurs jeunes avec 60 % de 11/13 ans et 40 % de 14/17 ans).

Cet événement a été un moment de rencontres, d'échanges et de pratique sportive fort apprécié.



## Sécurité des femmes sur l'espace public Arrêt à la demande en soirée sur le réseau Bibus

Ce programme d'action est inscrit dans le cadre du Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD) de Brest métropole : améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes. Un groupe de travail dédié à la question de la sécurité des femmes sur l'espace public a été mis en place avec Brest métropole et ville, SNCF, Keolis, DDCS.

Quatre actions sont mises en œuvre :

- relais de la campagne nationale de sensibilisation contre le harcèlement/violences sexistes ;
- sensibilisation des médiateur.rice.s urbain.e.s de la Ville de Brest et de Keolis à la question du harcèlement/violences sexistes ;
- mise en place des marches exploratoires ;
- arrêt à la demande sur les lignes du soir après 22 h.

**Arrêt à la demande**  
**DÈS 22H00**  
**Lignes 1 3**

Expérimentation dès début février 2018

**Brest** MÉTROPOLE  
**KEOLIS** BREST

### Arrêt à la demande - De quoi s'agit-il ?

Brest métropole et Keolis Brest expérimentent l'arrêt à la demande sur la ligne 1 depuis décembre 2017.

Ce nouveau service est également proposé sur la ligne 3 du réseau Bibus, dès début février 2018.

Il permet aux voyageurs.euses de descendre du bus entre deux arrêts, à partir de 22h00.

### Comment procéder ?



C'est simple, à partir de 22h00 :

**Demandez à votre conducteur !**

- ▶ À la montée dans le bus des lignes **1** et **3** **demandez au conducteur** de descendre entre 2 arrêts.
- ▶ À l'arrêt précédent le lieu où vous souhaitez descendre, **avancez-vous près de la porte avant**, pour confirmer votre souhait au conducteur.
- ▶ Arrivé au lieu souhaité, **le conducteur ouvrira la porte avant**, la descente se faisant par celle-ci uniquement.

### À savoir :

-L'arrêt à la demande ne peut, en aucun cas, se faire pour la montée dans le bus.

-**Ligne 1** : L'arrêt à la demande n'est pas autorisé sur le secteur **du Pont de La Villeneuve**, du fait de la configuration de la voirie.

### Pour votre sécurité :

Le conducteur reste le seul décisionnaire du lieu de descente.

Les personnes voyageant en fauteuil roulant ne peuvent descendre qu'aux arrêts aménagés.

• d'infos sur [bibus.fr](http://bibus.fr)

## **Agir en qualité d'employeur pour prévenir les violences sexistes au travail**

Le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) a inscrit l'égalité Femmes Hommes dans ses grandes causes nationales.

La Direction des ressources humaines, forte de sa première expérimentation de formation sur la prévention des violences sexistes dans le cadre du travail, a sollicité le CNFPT afin d'élaborer un contenu de formation pour les encadrant.e.s de la collectivité.

La satisfaction exprimée par celles et ceux ayant participé à cette nouvelle expérience va être proposée en 2018 auprès d'autres agent.e.s en situation d'encadrement à Brest métropole.

À l'appui de l'expérience brestoise, cette formation va être déployée sur l'ensemble du territoire national et deviendra un référentiel sur les trois fonctions publiques.



### **Un guide de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

Le Conseil départemental (CD29) a élaboré un guide afin de reconnaître, prévenir et traiter les situations de sexisme et de harcèlement sexuel au travail. Ce document, élaboré par les services de la Direction des ressources humaines à la suite d'une formation-action organisée en juillet 2018 et qui a mobilisé des représentant.e.s du CHSCT, a été alimenté par le groupe de travail « égalité Femmes-Hommes » et par les organisations syndicales. En complément des apports et outils juridiques développés dans le document, une cellule interne de recueil et d'écoute fonctionne depuis novembre 2018. Cette cellule offre toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et rapidité de traitement et de suivi des saisines. Elle est composée des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de l'équipe « Qualité de vie au travail » du CD29.

Ce guide sera abordé dans les formations nouvellement mises en places (cf paragraphe suivant).



### **Formation « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » pour les agent.e.s**

Suite aux Rencontres managériales d'avril 2018 et en application de la circulaire du 9 mars 2018 qui prévoit la mise en œuvre d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique, une nouvelle formation est proposée aux agent.e.s.

Celle-ci est un des modules obligatoires de l'itinéraire de formation managériale, dont les objectifs sont les suivants :

- identifier les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes ;
- comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes ;
- se responsabiliser en s'informant sur les règles de droit existantes, l'engagement du Département, le guide sur le harcèlement sexuel et les obligations en tant qu'encadrant.e ;
- savoir réagir à une situation sexiste dont on est témoin ou qui nous est rapportée ;
- prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail au sein des équipes.

Cette formation est co-animée par l'ancien secrétaire général du Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, la déléguée départementale des droits des femmes et un cadre de la direction des ressources humaines.



## Conseil départemental du Finistère

32 boulevard Duplex  
CS 29029 - 29196 Quimper cedex