



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE L' AISNE

Direction départementale
de la cohésion sociale

Mission départementale aux droits des femmes
et à l'égalité

Laon, le

La chargée de mission

à

Monsieur le directeur départemental
DDCS Aisne

Référence :

Vos réf. :

Affaire suivie par :

nathalie.lobjois@aisne.gouv.fr

03 60 81 50 18

Objet : Rencontre du préfet avec les nouveaux élus – intégration des politiques d'égalité H/F

La rencontre du préfet avec les nouveaux élu-e-s est un moment privilégié pour les informer sur les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de les mobiliser dans leur déclinaison au niveau communal et intercommunal.

Je propose de choisir 3 points essentiels :

- la fonction employeur de la collectivité territoriale : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- La préparation des futurs contrats de ville : l'obligation d'un volet sur l'égalité entre femmes et hommes
- La contribution de la collectivité territoriale à la prévention et à la lutte contre les violences conjugales.

I. L'égalité professionnelle F/H dans la fonction publique territoriale

Les employeurs territoriaux doivent établir un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 liste les indicateurs que le rapport devra comprendre (conditions générales d'emploi, rémunération, formation, conditions de travail, congés, organisation du temps de travail).

Le protocole d'accord du 8 mars 2013, signé par l'ensemble des partenaires sociaux et des représentants des employeurs publics, comprend 15 mesures pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ces 15 mesures sont articulées autour de 4 axes : la place du dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle, l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et la prévention des violences sur le lieu de travail.

Il appartient aux employeurs communaux et intercommunaux de faire vivre cet accord en lui assurant une traduction dans la réalité.

Le Défenseur des droits a publié un guide « Prévenir les discriminations et garantir l'égalité ? » qui permet aux collectivités territoriales d'évaluer l'état d'avancement de leurs politiques de gestion des ressources humaines en matière d'égalité et de faire évoluer leurs pratiques vers une égalité effective dans le recrutement et la carrière des agents.

II. Le volet égalité F/H dans les contrats de ville

Les contrats de ville comporteront un volet obligatoire sur l'égalité F/H, avec des clauses d'impact, des objectifs et des indicateurs de suivi.

Cette approche s'appuiera sur un diagnostic sexué. Par exemple, l'ONZUS a constaté que l'emploi des femmes dans les ZUS s'est fortement dégradé.

Elle pourra aussi s'appuyer sur des marches exploratoires de femmes pour géolocaliser les points noirs en matière de sécurité.

Ce volet devra comprendre le soutien au développement de l'activité économique des femmes des quartiers. Il existe un outil : le fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF). Il faut le faire connaître auprès des habitantes des quartiers.

Ce volet veillera à assurer l'accès des femmes des quartiers aux actions d'information sur les droits des femmes. Les communes peuvent soutenir financièrement les permanences et les actions du CIDFF.

III. La prévention et la lutte contre les violences conjugales

Les communes et certains EPCI peuvent s'impliquer dans la déclinaison du plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) de plusieurs façons :

- En incluant cette thématique dans les CLSPD et CISPD
- En participant aux réseaux d'accompagnement des victimes de violences conjugales
- En formant leur personnel
- En soutenant les actions (développement de l'accueil de jour sur l'ensemble du département, du téléphone grand danger, de la sensibilisation de la population).
-

Pour mémoire, le plan départemental s'articule autour de 3 axes :

- Protéger et suivre les victimes
 - o Accueil de jour
 - o Accompagnement et soutien psychologique
 - o 16 places d'hébergement dédiées ont été créées
 - o Projet : mise en place du téléphone grand danger
- Coordonner les acteurs
 - o 6 réseaux d'accompagnement
 - o Des formations
 - o Projet : une convention sur le traitement des plaintes, mains courantes et PVRJ avec une orientation systématique vers l'assistante sociale et les associations d'aide aux victimes
- Prévenir les violences
 - o Actions auprès des élèves
 - o Sensibilisation de la population (stands dans les galeries commerciales)
 - o Actions auprès des auteurs (stages de responsabilisation)

Nathalie LOBJOIS