



Rapport 2020 sur la situation en matière  
d'égalité femmes-hommes  
au sein du C.I.A.S  
de l'Intercom Bernay Terres de  
Normandie

---

# VOLET INTERNE

---

## Partie 1 :

### Inscrire l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

*Le rapport de situation est un outil essentiel qui permet chaque année de faire le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque administration.*

*C'est un inventaire des données chiffrées et sexuées permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi et de formation, de rémunération effective, de promotion, de qualification et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce rapport sert de base à la négociation annuelle obligatoire en faveur de l'égalité professionnelle et salariale (loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et article 1 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales).*

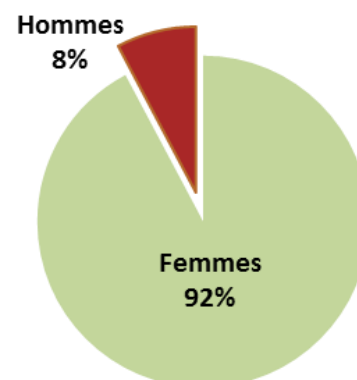
*Pour mieux comprendre l'origine des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail préalable est indispensable : analyser les données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations...*

## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERES

### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	13	0	13
filière technique	7	2	9
filière animation	23	3	26
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	52	3	55
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>8</b>	<b>103</b>

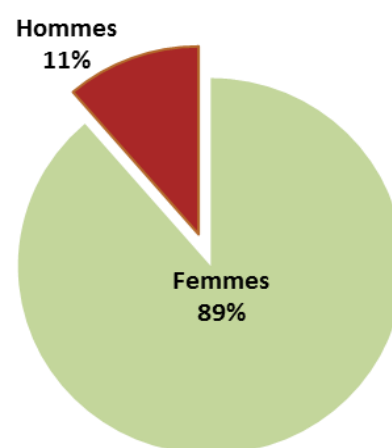
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



### Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	0	2
filière technique	4	3	7
filière animation	21	8	29
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	67	1	68
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>106</b>

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

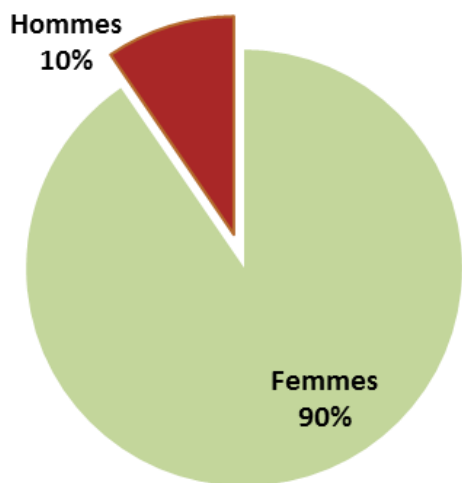


### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
<b>administrative</b>	15	0	15	100%	0%
<b>technique</b>	11	5	16	69%	31%
<b>animation</b>	44	11	55	80%	20%
<b>culturelle</b>	0	0	0	0%	0%
<b>sociale</b>	0	0	0	0%	0%
<b>médico-sociale</b>	119	4	123	97%	3%
<b>médico-technique</b>	0	0	0	0%	0%
<b>sportive</b>	0	0	0	0%	0%
<b>police municipale</b>	0	0	0	0%	0%
<b>incendie secours</b>	0	0	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>20</b>	<b>209</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>

Le C.I.A.S. compte une large majorité de femmes dans ses effectifs due à la nature même des métiers qu'il porte qui sont essentiellement à dominante féminine. Ainsi, la plus grande part des effectifs féminins se retrouvent dans les domaines médico-sociale, animation et administration.

### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la Fonction Publique :

Taux de féminisation : 62 %

FPE : 56 %

FPT : 61 %

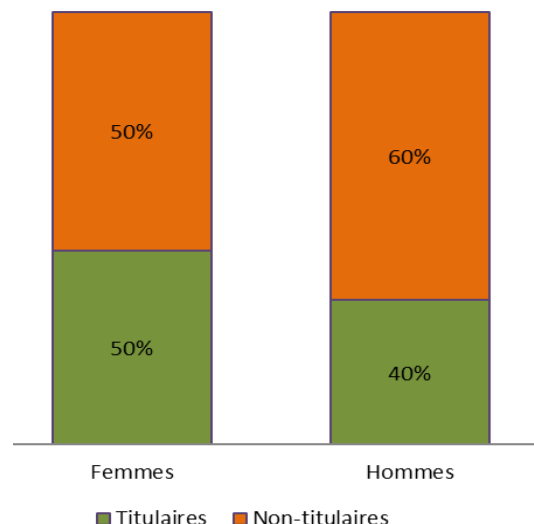
FPH : 78 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

La forte proportion des effectifs féminins au sein du C.I.A.S. est en résonance avec la tendance nationale tant le secteur public (cf. encart) que privé. Ainsi, dans son rapport de décembre 2018 *Éclairages et synthèses – Les métiers de l'action sociale*, Pôle Emploi relève que les femmes représentent 79% des salariés du secteur de l'action sociale.

### PART DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

	Femmes	Hommes
Titulaires	50%	40%
Non-titulaires	50%	60%



Au niveau national, dans la Fonction Publique :

Taux de féminisation des agents contractuels : 67,5 %

FPE : 62 %

FPT : 67 %

FPH : 78 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

Au niveau national, dans la Fonction Publique :

Taux de féminisation des agents titulaires : 64,5 %

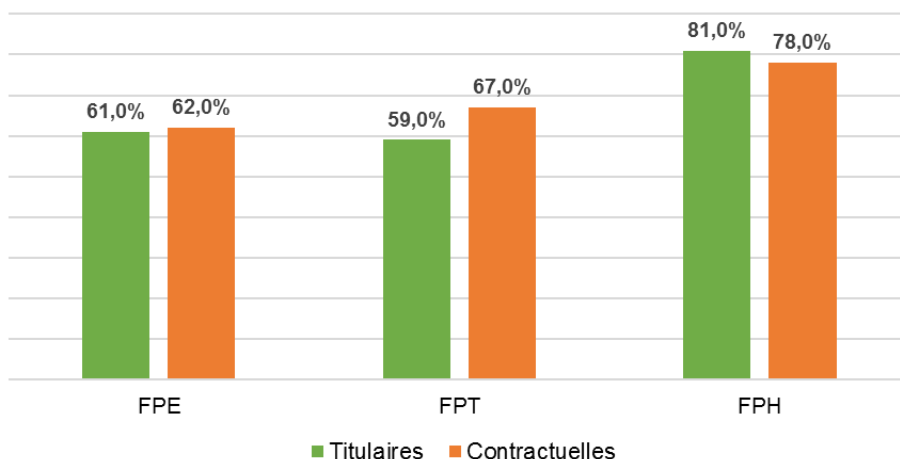
FPE : 61 %

FPT : 59 %

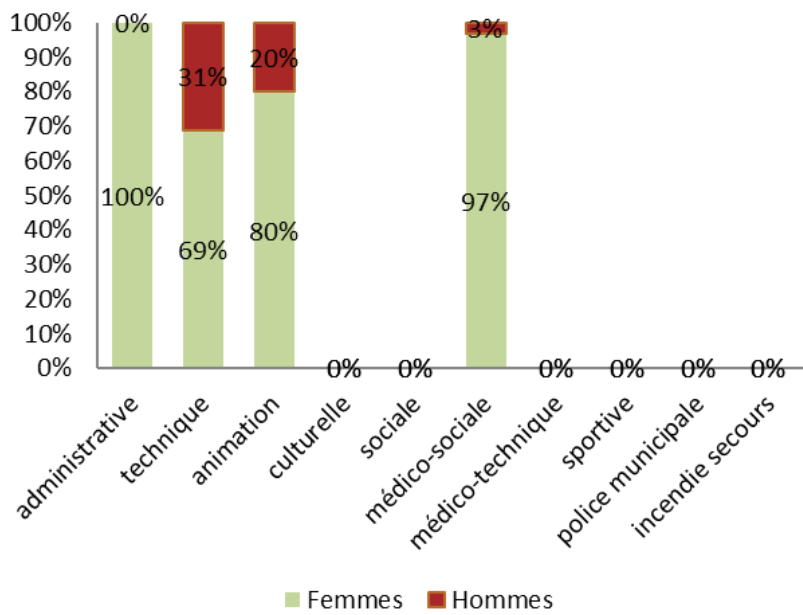
FPH : 81 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

### Part des femmes selon le statut professionnel dans les 3 versants de la fonction publique



## REPARTITION PAR FILIERES

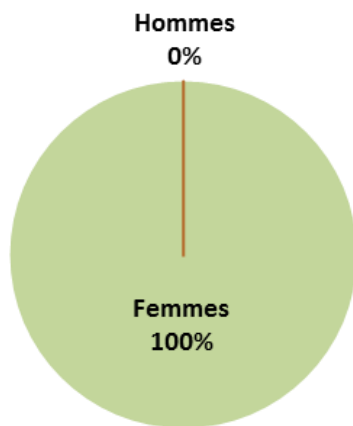


Taux de féminisation par filière, au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

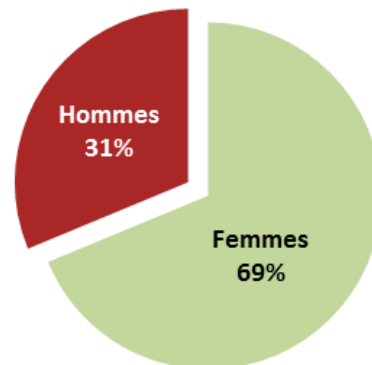
Filière sociale :	96 %
Filière médico-sociale :	95 %
Filière administrative :	82 %
Filière médico-technique :	77 %
Filière animation :	72 %
Filières incendie et secours :	5 %
Filière sécurité – police municipale :	22 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

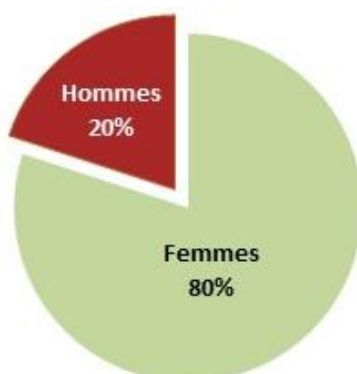
### Filière administrative



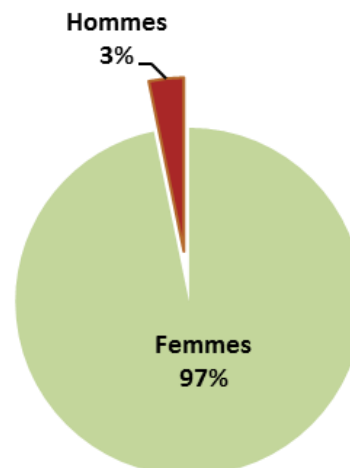
### Filière technique



### Filière animation

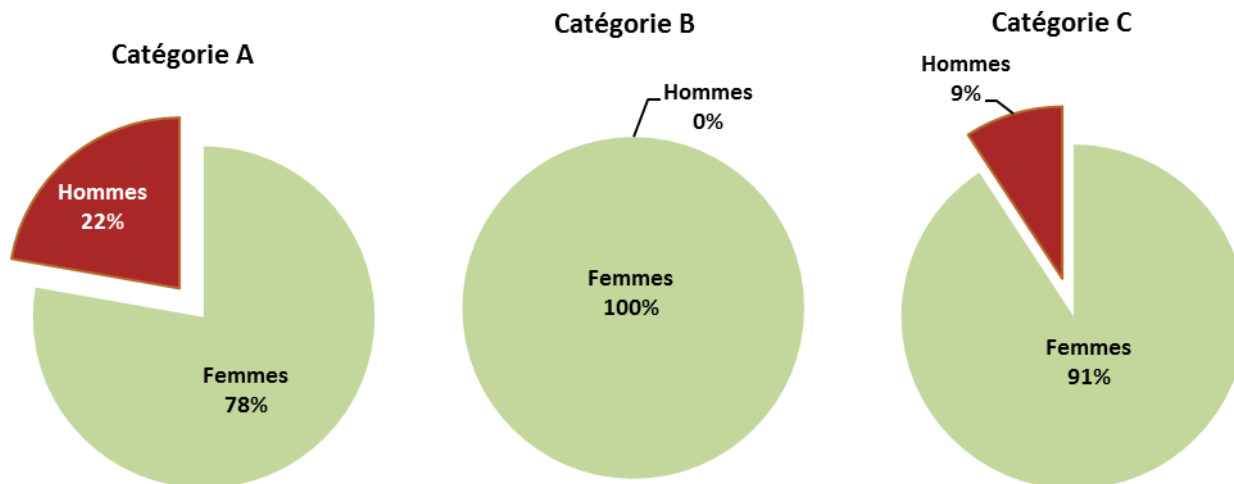


### Filière médico-sociale



## REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
catégorie A	7	2	78%	22 %
catégorie B	5	0	100 %	0 %
catégorie C	177	18	91 %	9 %



Les effectifs féminins du C.I.A.S. se retrouvent en quasi-totalité en catégorie C correspondant aux emplois d'auxiliaire de vie, d'animateurs et d'assistantes petite enfance pour la majorité. Les agents de cette catégorie représentent 93,6% de l'effectif total des femmes exerçant au sein des services du C.I.A.S.

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

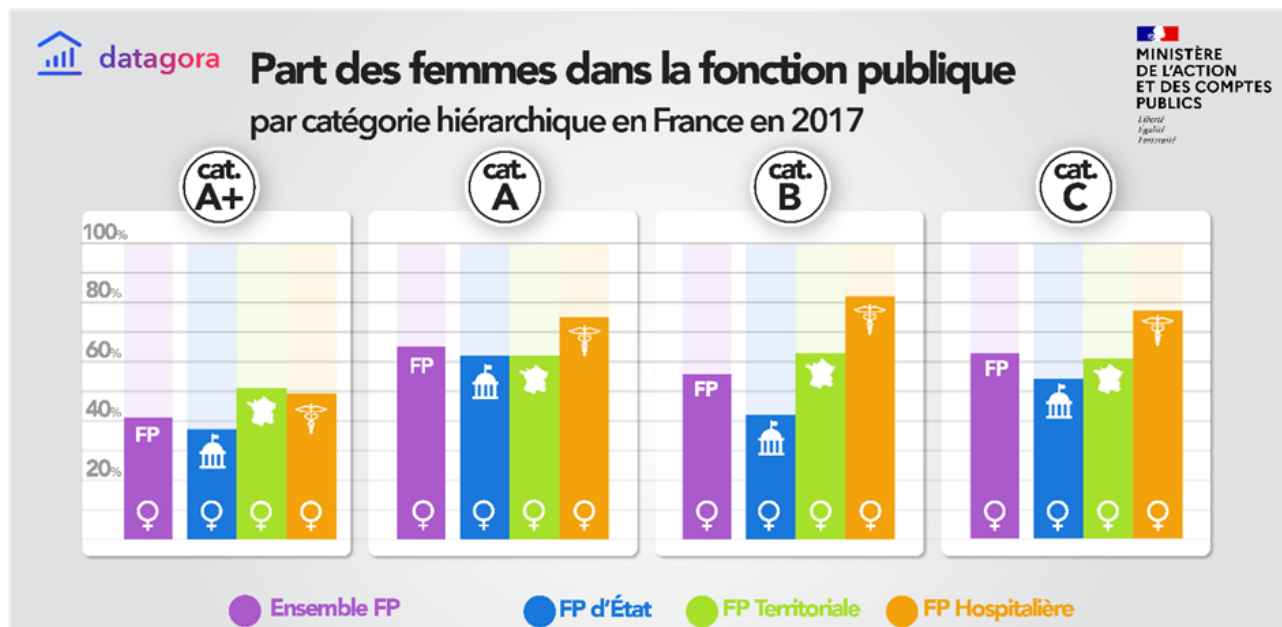
Catégorie A+ : Femmes 51 % / Hommes 49 %

Catégorie A : Femmes 62 % / Hommes 38 %

Catégorie B : Femmes 63 % / Hommes 37 %

Catégorie C : Femmes 61 % / Hommes 39 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

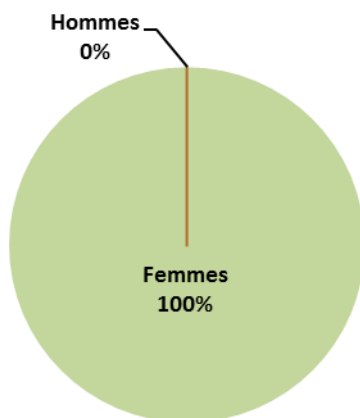


## REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS FONCTIONNELS

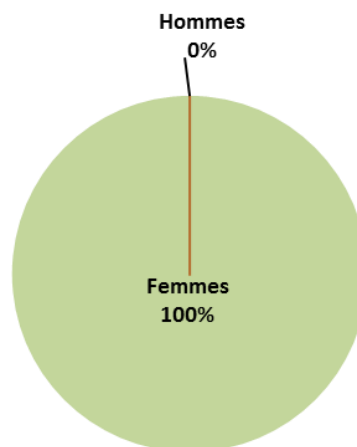
	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	0	0
Postes de direction	5	0	5
<i>Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>			0
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	8	1	9
Total	13	1	14

\* DGS + DGA + DIR + DGST + DIR ST

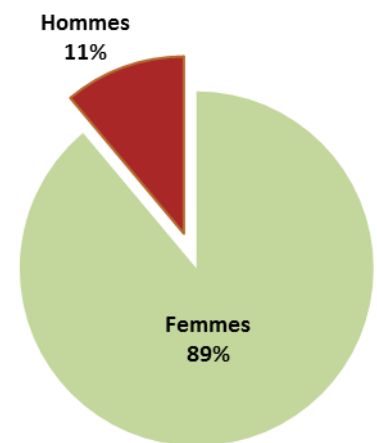
Répartition des emplois fonctionnels



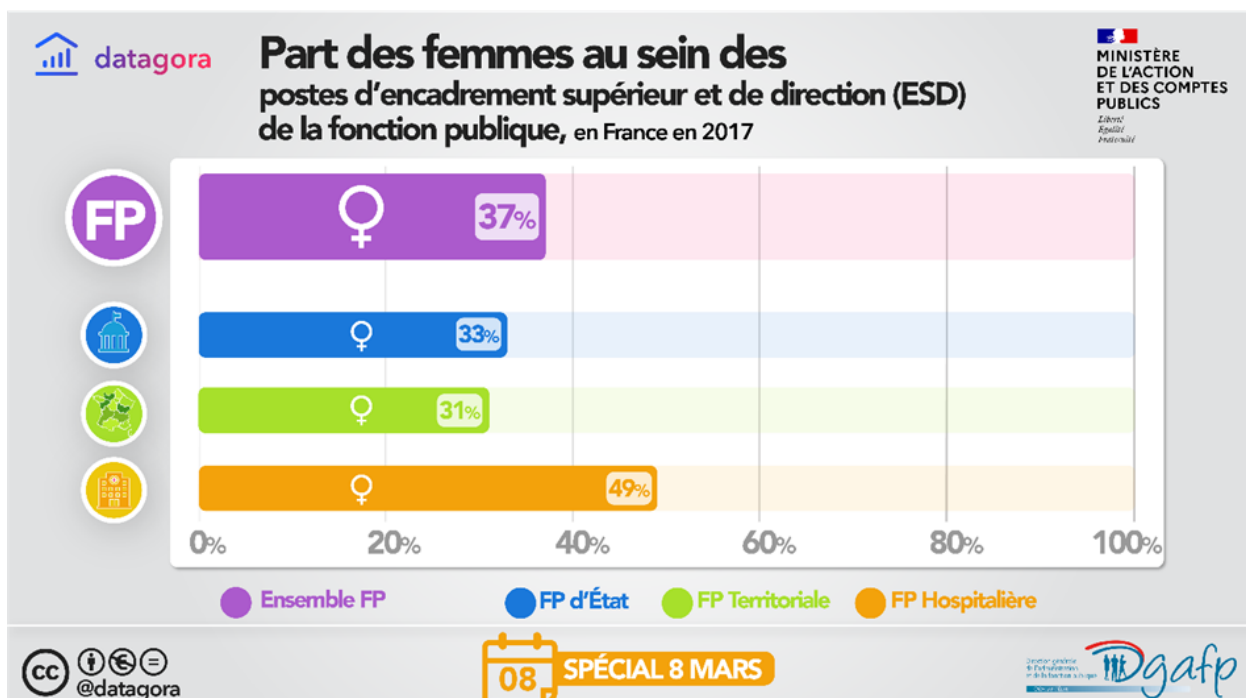
Répartition des postes de direction



Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



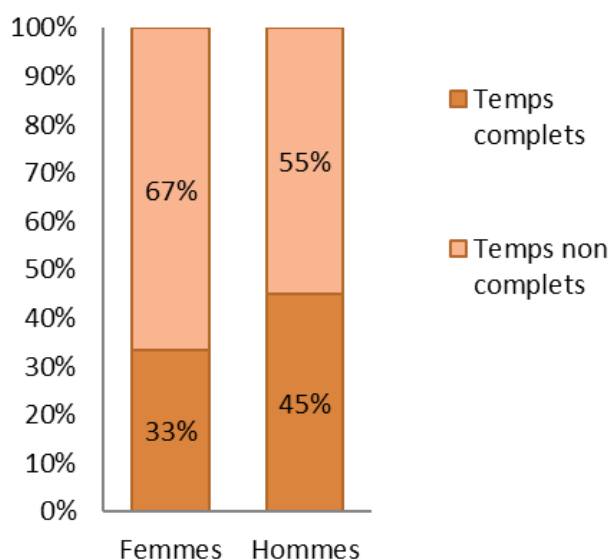
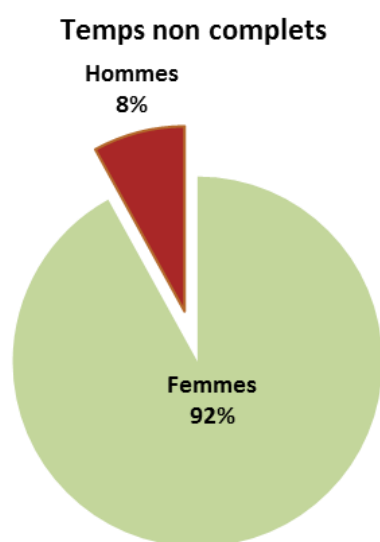
## Au niveau national



## TEMPS COMPLET / NON COMPLET

### Répartition femmes-hommes des emplois à temps complet et non complet au regard de l'effectif total

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Temps complets	63	9	72	33%	45%
Temps non complets	126	11	137	67%	55%
Total	189	20	209	100%	100%



Les femmes représentent la plus grande part des emplois à temps non complet, ces derniers correspondant principalement au métier d'auxiliaire de vie dont les spécificités sont évoquées plus loin dans ce document, au sein du volet institutionnel – *Au sein du service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (S.A.A.D)*

### Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	66	35%	1	5%
40 à 50 ans	54	29%	5	25%
30 à 39 ans	39	21%	8	40%
- 30 ans	30	16%	6	30%
Total	189	100%	20	100%

Au niveau national, dans la Fonction Publique :

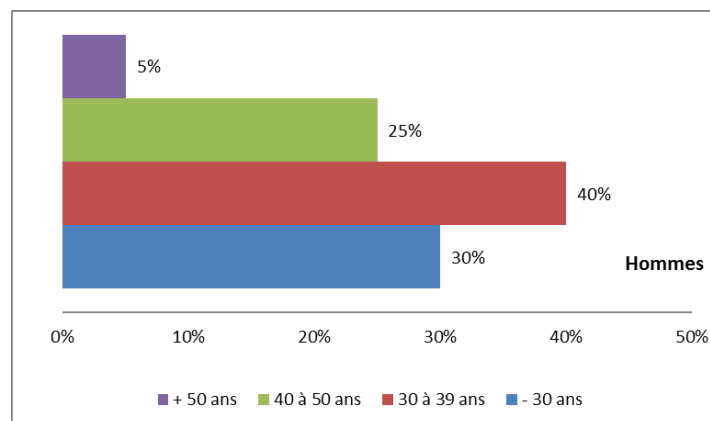
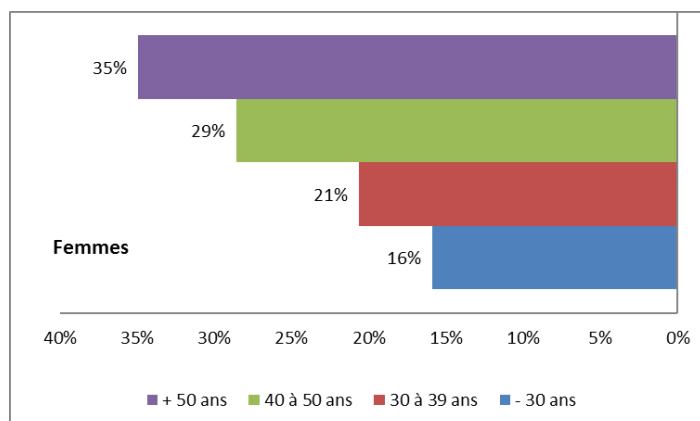
Age moyen : Femmes 43,5 ans / Hommes 43,1 ans

FPE : Femmes 43,2 ans / Hommes 43,7 ans

FPT : Femmes 45,5 ans / Hommes 45,1 ans

FPH : Femmes 41,5 ans / Hommes 43,3 ans

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

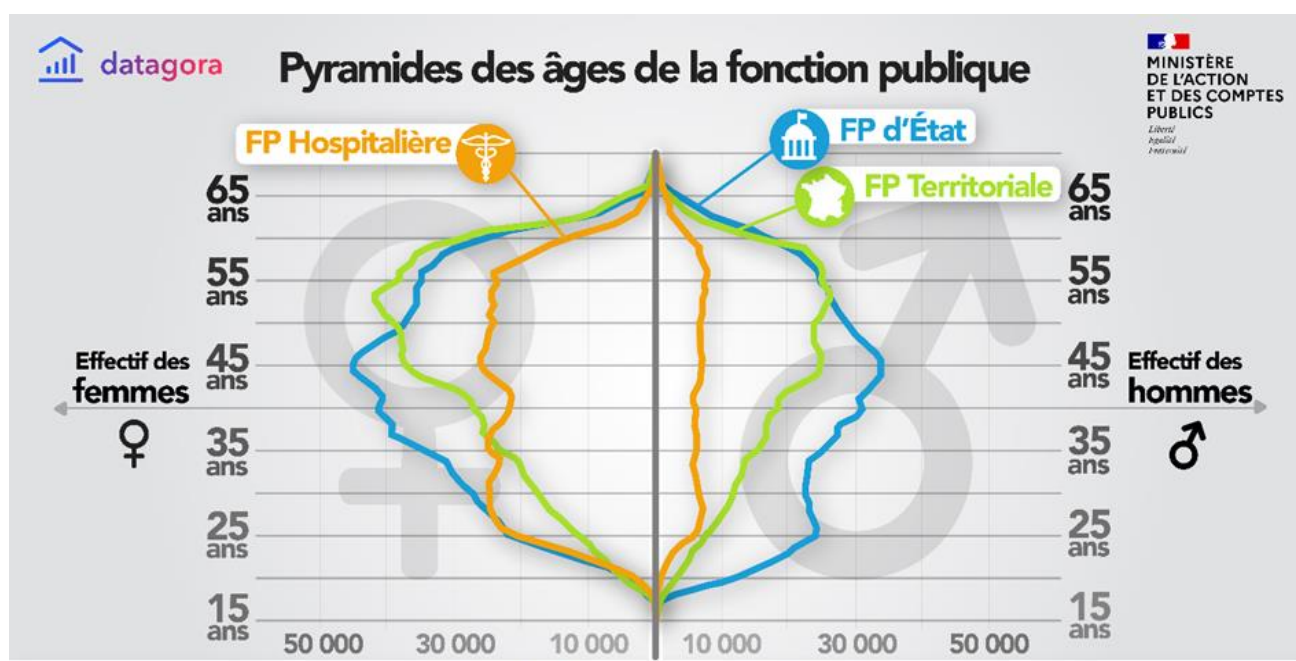




Les effectifs du C.I.A.S. compte une plus grande part d'agents féminins dans les tranches 40/50 ans et plus de 50 ans. A contrario, les effectifs masculins se répartissent davantage sur les tranches 30/39 ans et moins de 30 ans.

Au niveau du secteur privé, dans les métiers de l'action sociale, le rapport de décembre 2018 *Éclairages et synthèses – Les métiers de l'action sociale* établi par Pôle Emploi fait état d'une répartition des salariés des métiers de l'action sociale sur toutes les tranches d'âges avec un âge moyen équivalent entre les sexes (42,4 ans pour les hommes et 41,8 ans pour les femmes). Il est cependant relevé que les salariés les plus jeunes (36 ans en moyenne) œuvrent dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants et qu'à l'inverse, dans l'aide à domicile, l'âge moyen des salariés est un peu plus élevé (43,6 ans). Cette tendance se retrouve également au sein des effectifs du C.I.A.S. pour lesquels une part importante des agents de moins de 30 ans et de 30 à 39 ans se situe dans les métiers de l'enfance-jeunesse (crèches, accueils de loisirs, pôles adolescents, relais parents assistants maternelles, etc...) tandis que les services de l'aide à la personne concentrent une part conséquente des effectifs les plus âgés.

### Au niveau national, dans la Fonction Publique



### Départ en retraite en 2020

Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
2	0	100%	0%

Taux de départ en retrait au niveau national dans la Fonction Publique :

FPE : Femmes 41% / Hommes 59%

FPT : Femmes 55% / Hommes 45 %

FPH : Femmes 78 % / Hommes 22 %

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

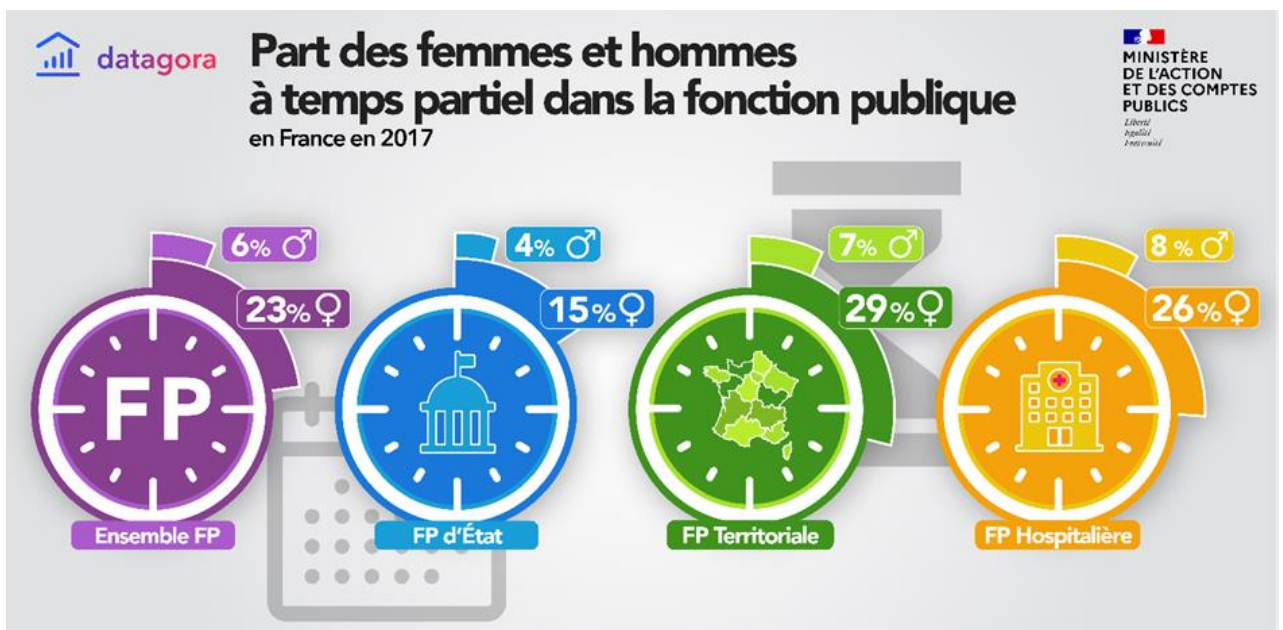
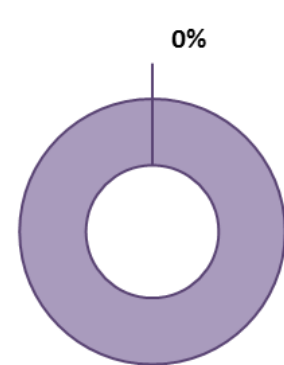
## Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	4	2	6
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Catégorie B	Temps partiel	1	0	1
	Temps complet	4	0	4
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Catégorie C	Temps partiel	7	0	7
	Temps complet	55	7	62
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>69</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	8	0	8
	Temps complet	63	9	72
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>80</b>

Part des femmes travaillant à temps partiel

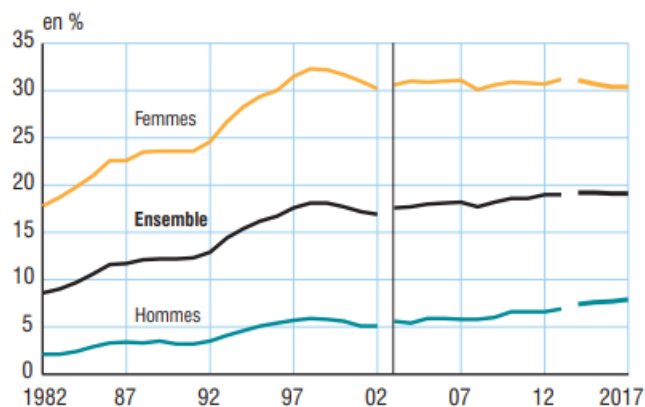


Part des hommes travaillant à temps partiel



Les données Insee 2017 montrent que les emplois à temps partiel sont davantage occupés par des femmes et que, parmi elles, les femmes ayant le plus d'enfants à charge sont les plus concernées. Les effectifs du C.I.A.S. étant majoritairement féminins, la répartition femmes-hommes sur le temps partiel est donc en résonance avec la tendance nationale.

### 1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

### 2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2017

	Proportion de temps partiel en %	
	Femmes	Hommes
<b>Sans enfant</b>	<b>26,5</b>	<b>9,5</b>
<b>Pas d'enfant de moins de 18 ans</b>	<b>31,8</b>	<b>10,8</b>
<b>Un enfant à charge</b>	<b>29,9</b>	<b>6,2</b>
De moins de 3 ans	28,2	6,3
De 3 à 5 ans	27,3	4,0
De 6 à 17 ans	30,9	6,6
<b>Deux enfants à charge</b>	<b>34,1</b>	<b>5,0</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	43,3	5,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	32,4	4,0
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,8	5,1
<b>Trois enfants ou plus à charge</b>	<b>44,2</b>	<b>6,4</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	50,1	7,4
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	43,2	4,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,9	6,7

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage. Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 29,9 % des femmes et 6,2 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 30,9 % pour les femmes et de 6,6 % pour les hommes.

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfants.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

### Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

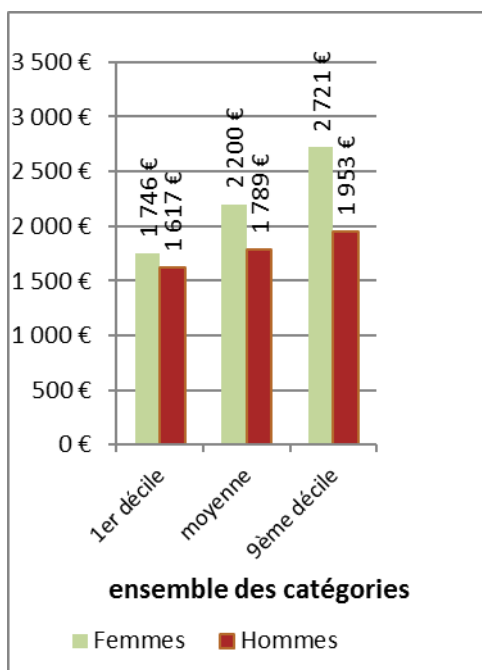
Taux d'agents en congé parental, au niveau national, dans la Fonction Publique :

FPE : Femmes 94,7% / Hommes 5,3 %

FPT : Femmes 96,8 % / Hommes 3,2 %

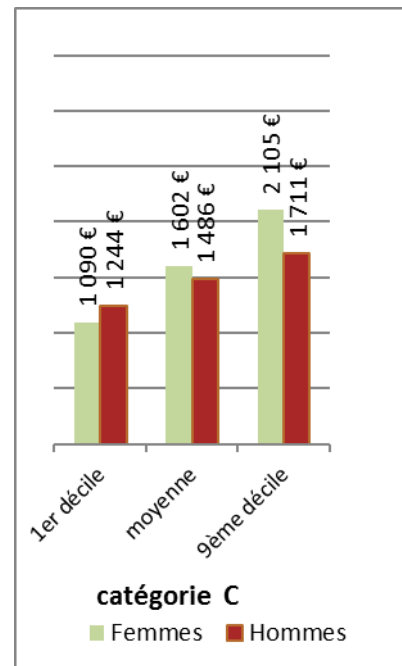
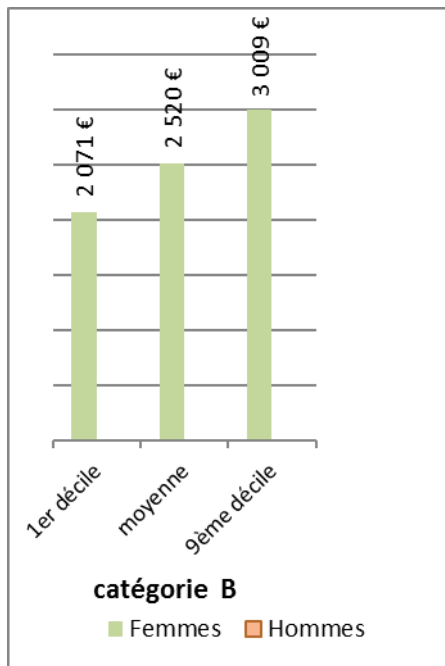
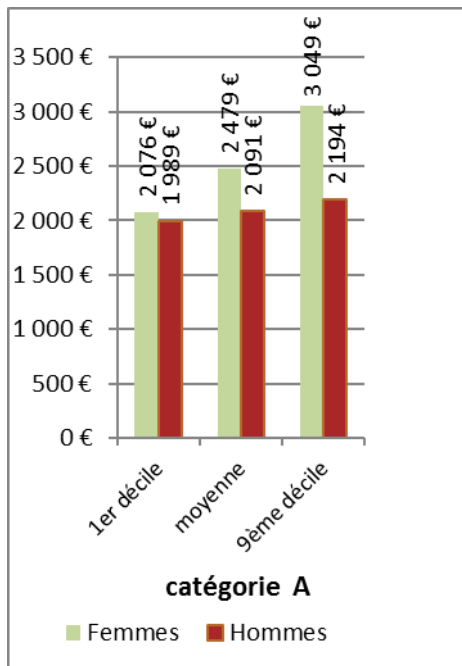
FPH : données non renseignées

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd.2019

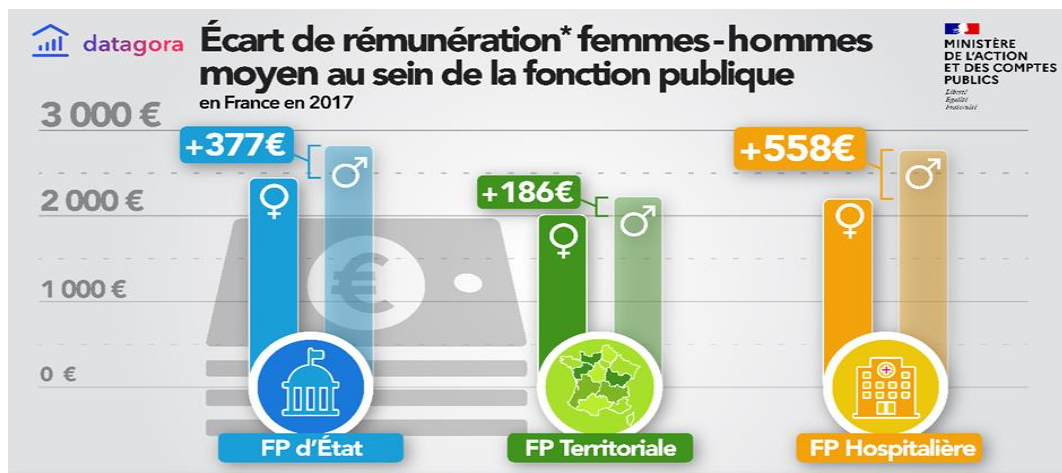


### Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C
Femmes	1 <sup>er</sup> décile	2 076 €	2 071 €	1 090 €
	moyenne	2 479 €	2 520 €	1 602 €
	9 <sup>ème</sup> décile	3 049 €	3 009 €	2 105 €
Hommes	1 <sup>er</sup> décile	1 989 €		1 244 €
	moyenne	2 091 €		1 486 €
	9 <sup>ème</sup> décile	2 194 €		1 711 €



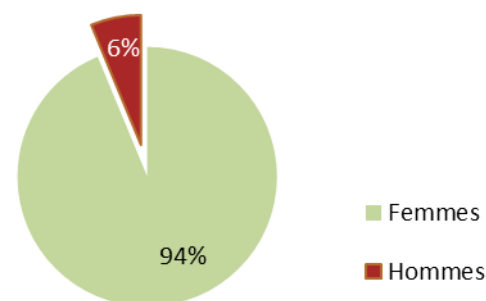
### Au niveau national



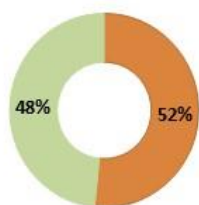
### Avancement de grade et promotion interne

Avancement de grade	Femmes		Hommes	
	Total	Nbre d'avancements	Total	Nbre d'avancements
cat A	1	0	0	0
cat B	0	0	0	0
cat C	15	15	1	1
Ensemble	16	15	1	1

### Répartition femmes-hommes des avancements de grade

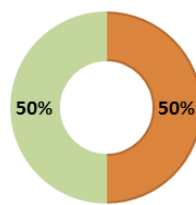


#### Rapport avancements de grade / Nbr avancements



■ Total (présenté) ■ nbre d'avancements

#### Rapport avancements de grade / Nbr avancements



■ Total (présenté) ■ nbre d'avancements

Il n'y a pas eu de promotion interne en 2020.

---

# VOLET INSTITUTIONNEL

---

## Partie 2 : Démocratie et vie citoyenne

*Alors que l'égalité hommes-femmes a déjà fait son chemin dans la sphère privée (père au foyer, garde alternée des enfants...) elle semble encore aujourd'hui hésitante à s'imposer dans les sphères professionnelles et de la vie publique si bien que les années 2000 voient nombre de loi votées afin de réduire ces inégalités.*

*C'est dans ce contexte qu'est adoptée la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.*

*En 2001, c'est la loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.*

*Le 23 mars 2006, la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est votée à son tour.*

*La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations offre une nouvelle avancée de par son article 2 qui indique que « toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».*

*Toujours en 2008, est adoptée la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. Par ailleurs, l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »*

*Le 27 janvier 2011 est promulguée la loi n° 2011-103 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.*

*La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique s'inscrit également dans la démarche de réduction des inégalités hommes-femmes.*

*La loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral. Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s.*

*Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.*

*Le 4 août 2014, est promulguée une nouvelle loi visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.*

*La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

*La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art.6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).*

*Plus récemment, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : cette loi vise à favoriser l'engagement et l'émancipation des citoyen-ne-s. Elle prévoit la possibilité de créer un conseil de jeunes dans les collectivités territoriales ou les établissements publics de coopération intercommunale. Au sein de ce conseil de jeunes l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ne doit pas être supérieur à 1. Les commissions consultatives nationales et académiques exclusivement compétentes en matière de vie lycéenne sont composées de manière à ce qu'un nombre égal de représentant-e-s des lycéen-ne-s de chaque sexe soit élu.*

*Afin de renforcer la lutte contre les discriminations faites aux femmes, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi (article 181). Sa composition doit être paritaire et le HCE propose des réformes notamment en matière de parité.*

*Au sein des commissions ou instances des établissements publics placés sous la tutelle du/de la ministre chargé-e de la culture, une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe s'applique à la désignation des membres pour les nominations intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.*

*Dans le cadre de ces avancées législatives, le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ». Aussi, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Premier ministre a adopté un plan d'action interministériel comportant des mesures concrètes pour l'égalité professionnelle, notamment dans la fonction publique. En effet, composé à 62% de femmes et représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique peut jouer un rôle moteur.*

*Ainsi, la représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil commun de la fonction publique a évolué, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, en respect du décret n°2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 qui prévoit que :*

- La représentation équilibrée des organisations syndicales (40% minimale de chaque sexe) s'applique aux représentants titulaires et suppléants. Elle est appréciée pour la délégation appelée à siéger, d'une part en assemblée plénière et, d'autre part, dans chacune des formations spécialisées.*
- La parité du collège employeur : dans chaque catégorie d'employeurs publics, il est désigné un nombre égal d'hommes et de femmes. Cette proportion est appréciée en assemblée plénière, d'une part, et dans chacune des formations spécialisées, d'autre part, pour l'ensemble des membres, dans chacune des trois catégories d'employeurs.*

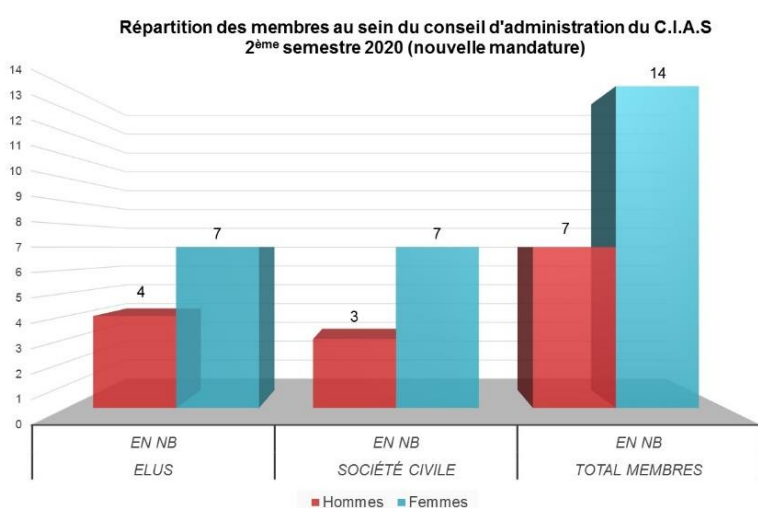
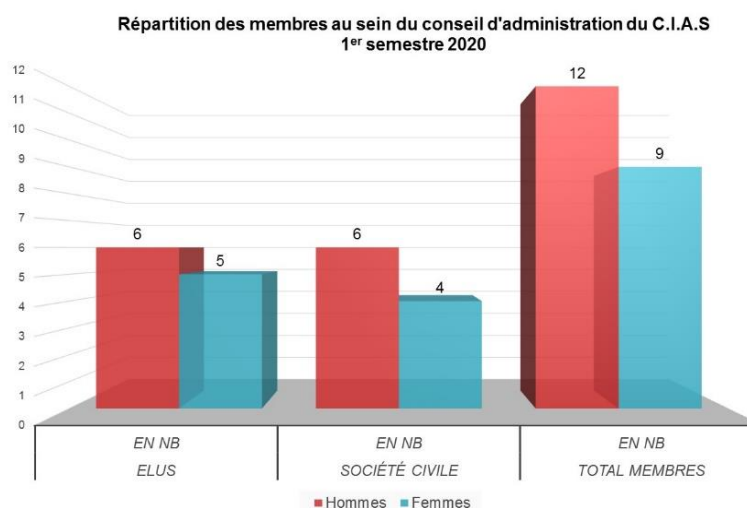
*Plus récemment, en 2020, ce sont deux décrets qui ont vu le jour :*

- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant*
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

## Répartition des membres femmes-hommes au sein du Conseil d'Administration du C.I.A.S.

Conseil d'administration - 1 <sup>er</sup> semestre 2020						
	Elus		Société Civile		Total membres	
	En Nb	En %	En Nb	En %	En Nb	En %
Hommes	6	54,55%	6	60,00%	12	57,14%
Femmes	5	45,45%	4	40,00%	9	42,86%
Total membres	11	100,00%	10	100,00%	21	100 %

Conseil d'administration - 2 <sup>ème</sup> semestre 2020 (nouvelle mandature)						
	Elus		Société Civile		Total membres	
	En Nb	En %	En Nb	En %	En Nb	En %
Hommes	4	36,36%	3	30,00%	7	33,33%
Femmes	7	63,64%	7	70,00%	14	66,67%
Total membres	11	100,00%	10	100,00%	21	100 %

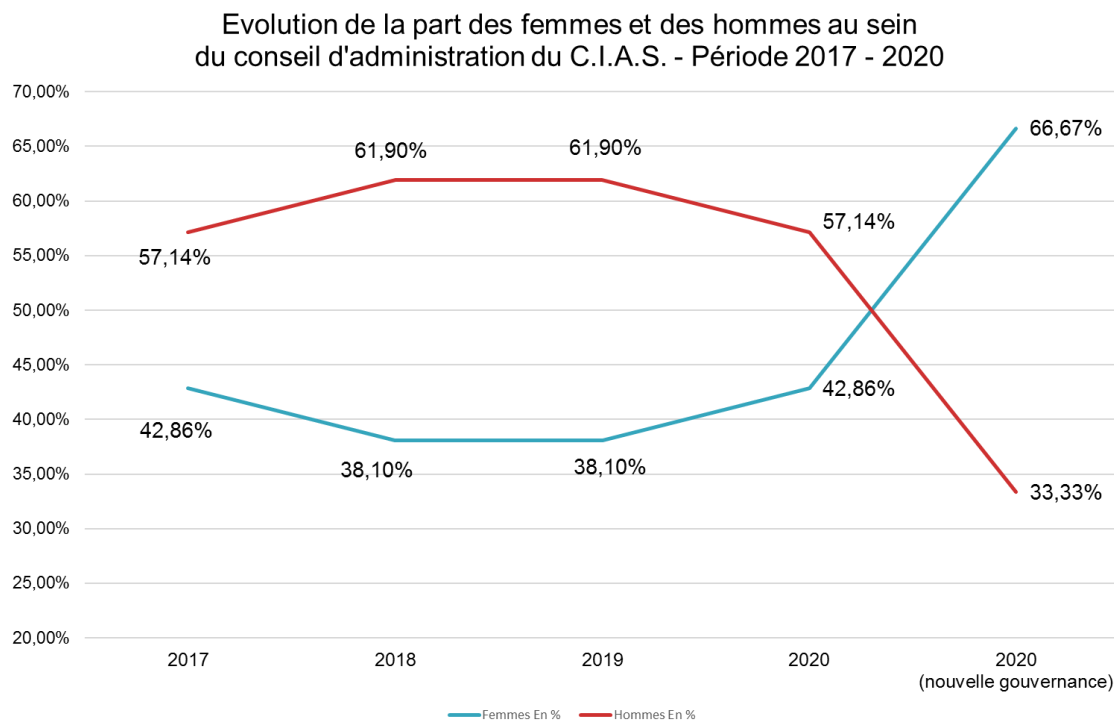


Entre 2019 et 2020, la composition du conseil d'administration a évolué. Timidement, à compter du second semestre 2019 mais, du fait de la démission d'un représentant d'une des associations dont le mandat a été repris par la présidente de cette dernière, la proportion de femmes membres de la société civile est passée à 40% (contre 30% de 2018 à la fin du second semestre 2019) conduisant par là-même à augmenter la proportion de femmes sur l'ensemble du conseil soit près de 43% à compter du second semestre 2019 contre 38% auparavant. Cette composition s'est retrouvée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2020 et jusqu'à la fin de la mandature qui a couvert la période 2017-2020 puisqu'il n'y a pas eu d'autre départ/arrivée.

A compter du second semestre 2020, avec le changement de gouvernance, la tendance s'est complètement inversée. Ainsi, non seulement les femmes sont beaucoup plus présentes mais elles représentent les deux tiers des membres du conseil d'administration (66,67%).

Dans le détail, entre les deux collèges, sur la période 2017-2020, ce sont les représentantes de la société civile qui ont induit la variation. En effet, au niveau des membres du collège élus, les 5 représentantes ont assuré leur fonction sur toute la durée de la gouvernance. Concernant les représentantes de la société civile, les différentes démissions/nominations ont fait varier leur nombre entre 3 et 4 tout au long de ce mandat.

La nouvelle mandature, installée le 8 septembre 2020, a vu l'augmentation du nombre de membres féminins dans les deux collèges avec une parité parfaite puisque 7 femmes siègent dans chacun des collèges (élus et société civile).



Ainsi le C.I.A.S. répond et même dépasse les ambitions de la loi Copé-Zimmermann qui a imposé la féminisation des conseils d'administration.

En effet, le 20 janvier 2011, l'Assemblée Nationale adoptait la loi Copé-Zimmermann qui impose des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Elle a permis de franchir une étape décisive dans le combat pour l'égalité femmes – hommes et a fait sauter des verrous culturels et idéologiques. Grâce à cette loi, la France est sur la première place européenne en matière de féminisation des conseils d'administration de ses grandes entreprises.

Ce bond en avant de la part des femmes au sein des instances décisionnelles se retrouvent également au sein des différentes commissions du C.I.A.S. : animation de la vie sociale, autonomie, enfance jeunesse et insertion.

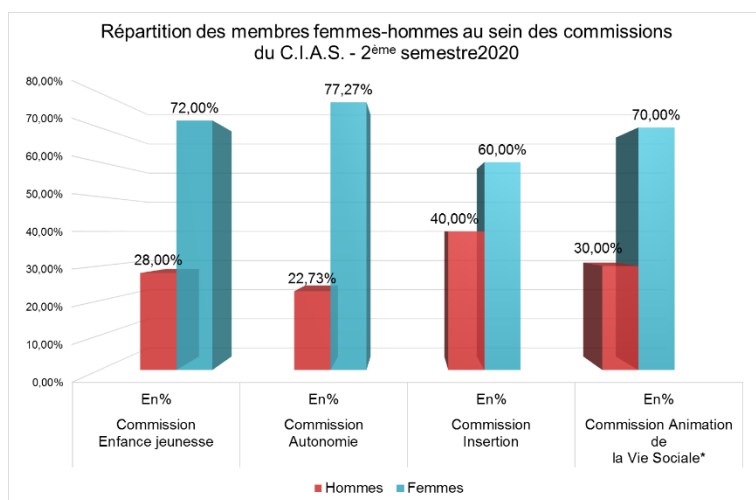
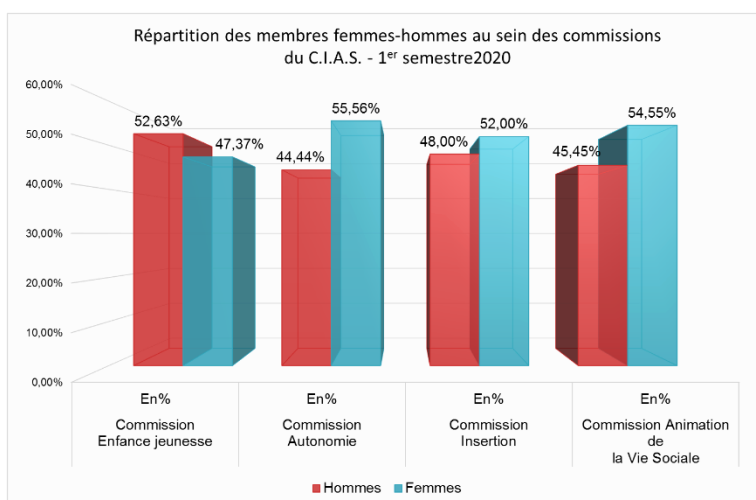
### **Répartition des membres femmes-hommes au sein des Commissions du C.I.A.S.**

Commissions du Centre Intercommunal d'Action Sociale - 1 <sup>er</sup> semestre 2020						
	Commission Enfance	Commission Autonomie	Commission Insertion	Commission Animation de la Vie Sociale	Total Répartition Commissions	
					En Nb	En %
Hommes	10	8	12	10	40	47,62%
Femmes	9	10	13	12	44	52,38%
Total	19	18	25	22	84	100%



Commissions du Centre Intercommunal d'Action Sociale - 2 <sup>ème</sup> semestre 2020 (nouvelle gouvernance)							
	Commission Enfance	Commission Autonomie	Commission Insertion	Commission Animation de la Vie Sociale*	Total Répartition Commissions		
					En Nb	En %	
Hommes	7	5	10	7,5	29,5	30,41%	
Femmes	18	17	15	17,5	67,5	69,59%	
Total	25	22	25	25	97	100%	

\* 2 élus, un homme et une femme, se partagent un siège au sein de la commission AVS et représentent donc chacun 1/2 membre



Au cours du premier semestre 2020, sous la gouvernance 2017-2020, on constate un équilibre dans la répartition des membres femmes/hommes au sein des commissions, avec, tout de même, une petite majorité de femmes dans la plupart des commissions.

A compter du second semestre 2020, suite aux nouvelles élections, la composition des commissions a été nettement modifiée. Pour 3 commissions (enfance jeunesse, autonomie et animation de la vie sociale), la part des femmes dépasse les deux tiers des membres. La commission insertion est légèrement en deçà avec cependant un écart de 20% entre le nombre d'hommes et de femmes.

Ces statistiques sont à corréliser avec la typologie des candidatures. En effet, à l'issue de la période de dépôt des candidatures pour siéger au sein des commissions, ce ne sont pas moins de 31 candidatures féminines qui ont été réceptionnées contre 14 candidatures masculines.

Ce constat peut tout à la fois être regardé par le prisme de l'évolution sociétale conduisant à introduire davantage de femmes au sein des instances décisionnelles (cf. loi Copé-Zimmerman citée plus haut) mais également au regard de l'essence même du C.I.A.S. qui trouve sa vocation dans l'action sociale, secteur particulièrement plébiscité par les femmes que l'on retrouve tant au niveau public que privé.

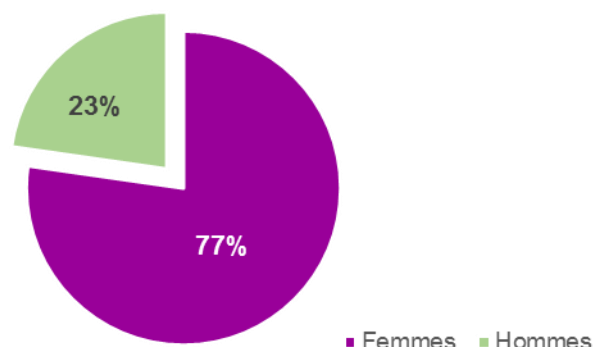
Ainsi, dans son rapport de décembre 2018 *Éclairages et synthèses – Les métiers de l'action sociale*, Pôle Emploi note que le secteur de l'action sociale est très féminin avec 78,9% des salariés qui sont des femmes contre 48,6% pour l'ensemble de l'emploi salarié marchand non agricole. Il est également relevé que cette tendance est plus marquée encore dans le domaine des personnes âgées (95,4% de femmes) et dans celui de l'aide aux jeunes enfants (94,4%).

Le C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie n'échappe pas à cette tendance et les données développées dans les chapitres suivants en sont l'exact reflet.

## Au sein de la résidence autonomie Serge DESSON : profil des résidents

	Femmes	Hommes	Total
En nombre	51	15	66
En pourcentage	77,27%	22,73%	100%

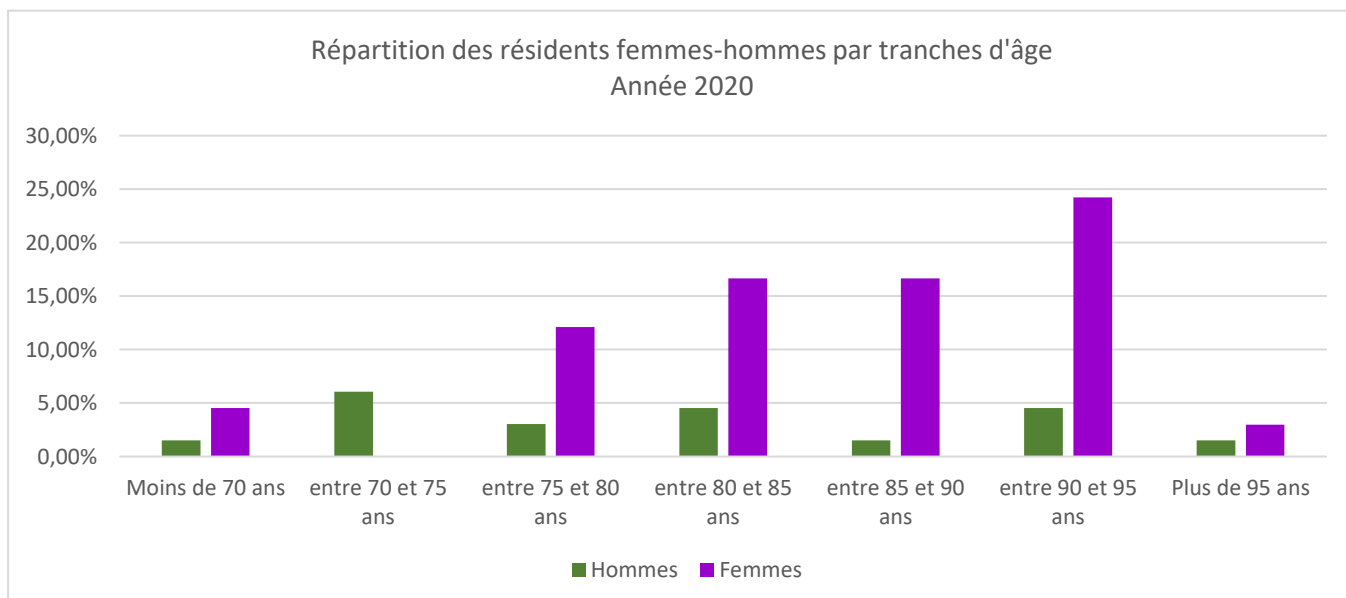
Répartition des résidents femmes-hommes au sein de la résidence Serge Desson - Année 2020



Les résidents sont très majoritairement des femmes ce qui peut s'expliquer au regard des données de l'INSEE qui établit qu'en 2017 l'espérance de vie des femmes est de 85,3 ans et 79,5 ans pour les hommes. Néanmoins on observe, par rapport à 2019, une augmentation du nombre d'hommes au sein de l'établissement passant de 13 à 15 hommes.

Le tableau ci-après vient à l'appui de cette observation puisque les écarts les plus importants en nombre de résidents hommes-femmes se concentrent sur les tranches 80-85 ans jusqu'à la tranche 90-95 ans.

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 70 ans	1	1,51%	3	4,55%	4	6,06%
Entre 70 et 75 ans	4	6,06%	0	0%	4	6,06%
Entre 75 et 80 ans	2	3,04%	8	12,12%	10	15,15%
Entre 80 et 85 ans	3	4,55%	11	16,66%	14	21,21%
Entre 85 et 90 ans	1	1,51%	8	12,12%	9	13,64%
Entre 90 et 95 ans	3	4,55%	16	24,24%	19	28,79%
Plus de 95 ans	1	1,51%	5	7,58%	6	9,09%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>22,73%</b>	<b>51</b>	<b>77,27%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

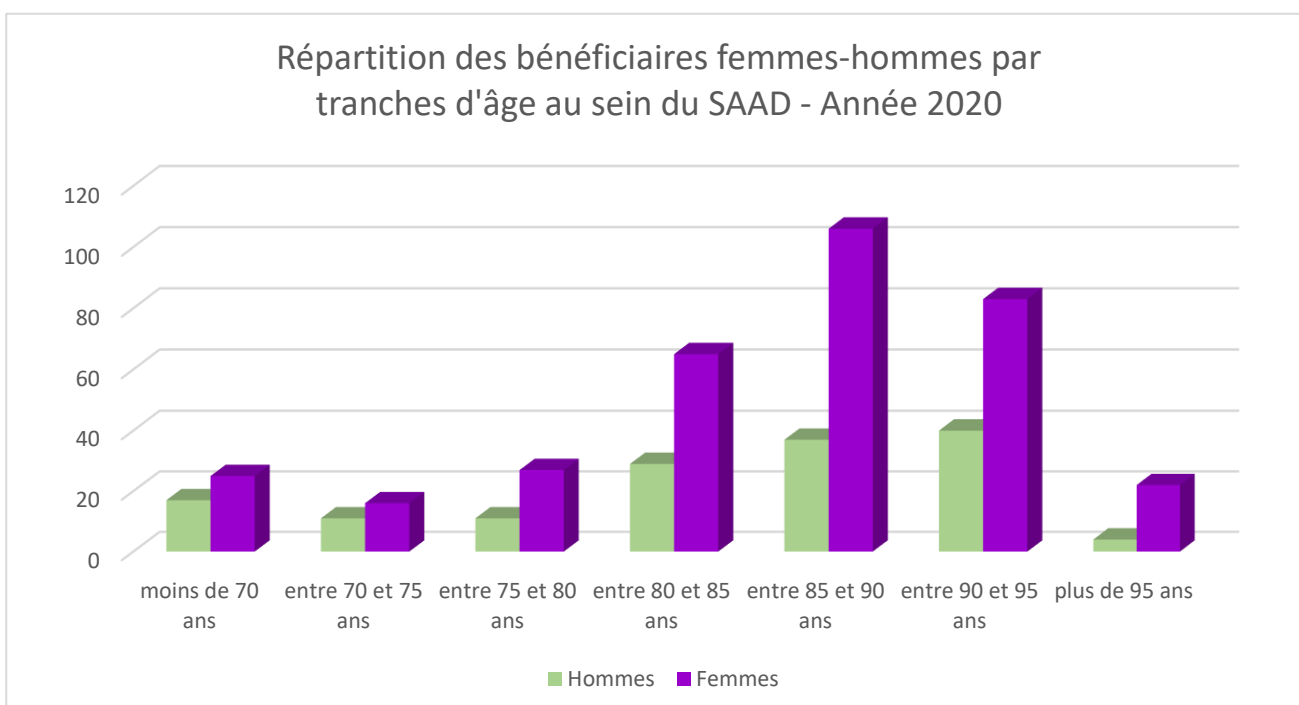
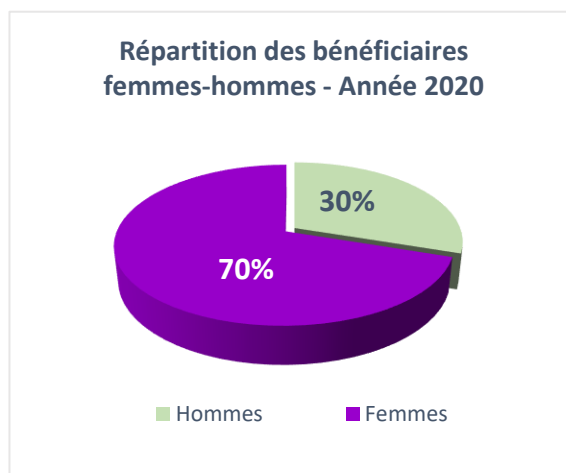


## Au sein du service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (S.A.A.D)

Ce service du champ de l'Autonomie répondant lui aussi aux besoins et attentes d'un public âgé, il présente donc le même constat que celui évoqué précédemment pour la résidence autonomie.

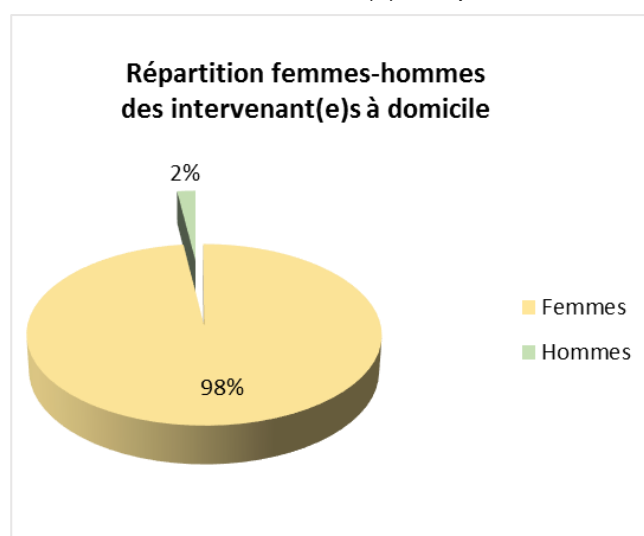
Ainsi, le nombre de bénéficiaires faisant appel au S.A.A.D est très majoritairement composé de femmes soit 354 (69,96%) pour seulement 152 bénéficiaires masculins (30,04%). On observera une stabilité dans la part de la représentation des bénéficiaires féminines par rapport à 2019.

De même, la répartition par tranches d'âge révèle une disparité croissante avec un pic sur les tranches 80-85 ans, 85-90 ans et 90-95 ans, qui fait écho à ce même constat sur la résidence autonomie.



Enfin, au niveau même des intervenant(e)s à domicile, secteur à forte dominante féminine, les effectifs sont de 98% de femmes pour seulement 2% d'hommes ; les candidat(e)s se présentant étant quasi exclusivement des femmes. Ainsi, en 2020, le service n'a reçu que des candidatures féminines.

Les métiers de l'action sociale et notamment ceux relevant de l'aide à la personne, sont des métiers historiquement à très forte dominante féminine. Ainsi, L'UNA (Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles) relève que les femmes représentent 97% des salariés en intervention. Des femmes relativement « âgées » au regard de l'ensemble de la population active : dans la branche de l'Aide à domicile, les salariés de 45 ans et plus représentent 48% des salariés.



Dans son rapport de décembre 2018 *Éclairages et synthèses – Les métiers de l'action sociale*, Pôle Emploi fait un constat similaire puisqu'il indique que « 95% des aides à domicile récemment recrutées (c'est-à-dire dans l'entreprise depuis moins de 7 ans) sont des femmes ». Un tiers travaille chez des particuliers employeurs, un peu plus de la moitié (54%) sont salariées du secteur privé et 14% sont employées du secteur public.

Aussi, les conditions d'emploi particulièrement contraignantes de ce métier sont principalement subies par des femmes. En effet, si ce dernier offre des opportunités d'emploi pour des personnes peu diplômées ou en milieu/fin de carrière, il est aussi à l'origine d'une importante polyactivité. Ainsi, 15% des aides à domicile ont plusieurs employeurs contre 2% pour l'ensemble des salariés (6% ont plusieurs professions contre 3% pour l'ensemble des salariés). Le temps partiel est également fortement répandu et les temps de travail sont souvent fragmentés au cours de la journée de travail.

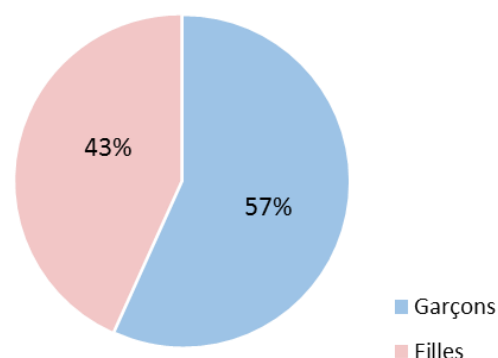
### **Au sein du service Enfance Jeunesse**

#### **Nombre de filles et garçons accueillis en 2020 - toutes structures confondues**

	Filles	Garçons	Total
En nombre	631	821	1 452
En pourcentage	43%	57%	100%

Au niveau de la jeune génération, toutes structures confondues au sein des services enfance-jeunesse, l'équilibre est davantage de mise avec seulement 14% d'écart constaté entre le nombre de filles et de garçons accueillis en 2020. On constate une stabilité de ce taux puisqu'il est identique à celui de l'année 2019.

**Répartition filles-garçons au sein des structures enfance-jeunesse - Année 2020**



#### **Naissances par sexe**

Année	Total	Garçons	Filles	Garçons pour 100 filles
2009	793 420	405 902	387 518	104,7
2010	802 224	410 140	392 084	104,6
2011	792 996	405 206	387 790	104,5
2012	790 290	404 774	385 516	105,0
2013	781 621	400 149	381 472	104,9
2014	781 167	399 284	381 883	104,6
2015	760 421	389 181	371 240	104,8
2016	744 697	381 310	363 387	104,9
2017	730 242	373 716	356 526	104,8
2018	719 737	369 121	350 616	105,3
2019	714 029	364 924	349 105	104,5

La proportion plus importante du nombre de garçons accueillis que de filles est à mettre en relief de l'évolution des naissances de 2009 à 2019 ; l'INED (institut national des études démographiques) ayant relevé que ces 10 années comptent systématiquement plus de naissances de garçons que de filles.

## La petite enfance

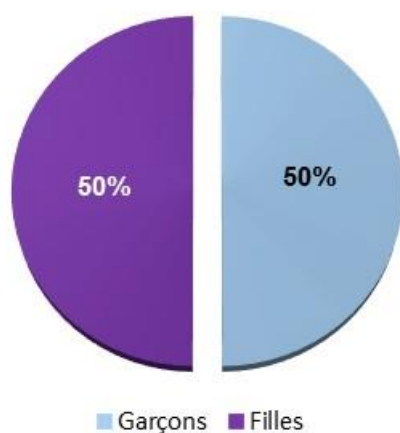
Encadrées par la coordinatrice petite enfance, les structures relevant de ce champ d'intervention offrent différents modes de garde pour les plus petits : établissements d'accueil du jeune enfants (multi-accueil, micro-crèches, relais parents assistant(e)s maternel(le)s, lieux d'accueil enfants-parents).

### Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (E.A.J.E.)

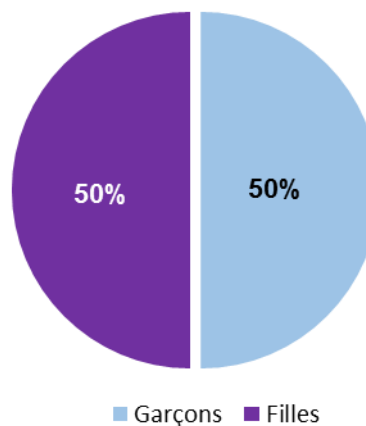
Au niveau des établissements d'accueil du jeune enfant, sur la totalité des enfants accueillis, on observe une égalité parfaite entre le nombre de filles et de garçons.

Dans le détail, le multi-accueil de Beaumont-le-Roger traduit la même égalité.

Répartition filles-garçons dans les E.A.J.E  
Année 2020

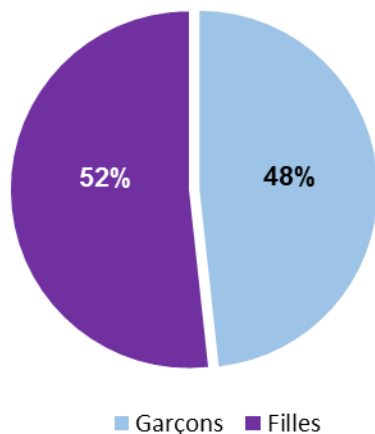


Répartition filles-garçons au sein du Multi-Accueil  
de Beaumont-le-Roger - Année 2020

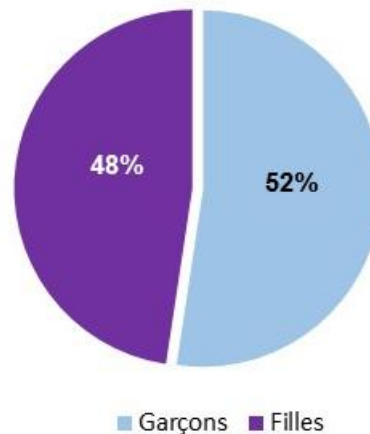


Les deux micro-crèches enregistrent une très légère disparité avec, pour la micro-crèche de Goupil-Othon 14 garçons accueillis pour 15 filles et, pour la micro-crèche de Serquigny, 11 garçons accueillis pour 10 filles sur l'année 2020.

Répartition filles-garçons au sein de la Micro-Crèche  
de Goupil-Othon - Année 2020



Répartition filles-garçons au sein de la Micro-Crèche  
de Serquigny - Année 2020



Au niveau de l'encadrement, un homme et deux femmes sont à la direction de ces structures.

Le personnel d'intervention, quant à lui, est à très large dominante féminine. En effet, tous les agents auxiliaires de puériculture et assistant(e)s petite enfance sont des femmes. Il n'y a qu'au niveau des intervenants qu'il est parfois possible d'introduire des hommes dans cet univers particulièrement féminin. Ainsi, sur le multi-accueil de Beaumont-le-Roger, l'intervenant sportif est un homme ; sur la micro-crèche de Serquigny, sur les 3 intervenants (éveil corporel, yoga, arts plastiques), on enregistre deux femmes et un homme.

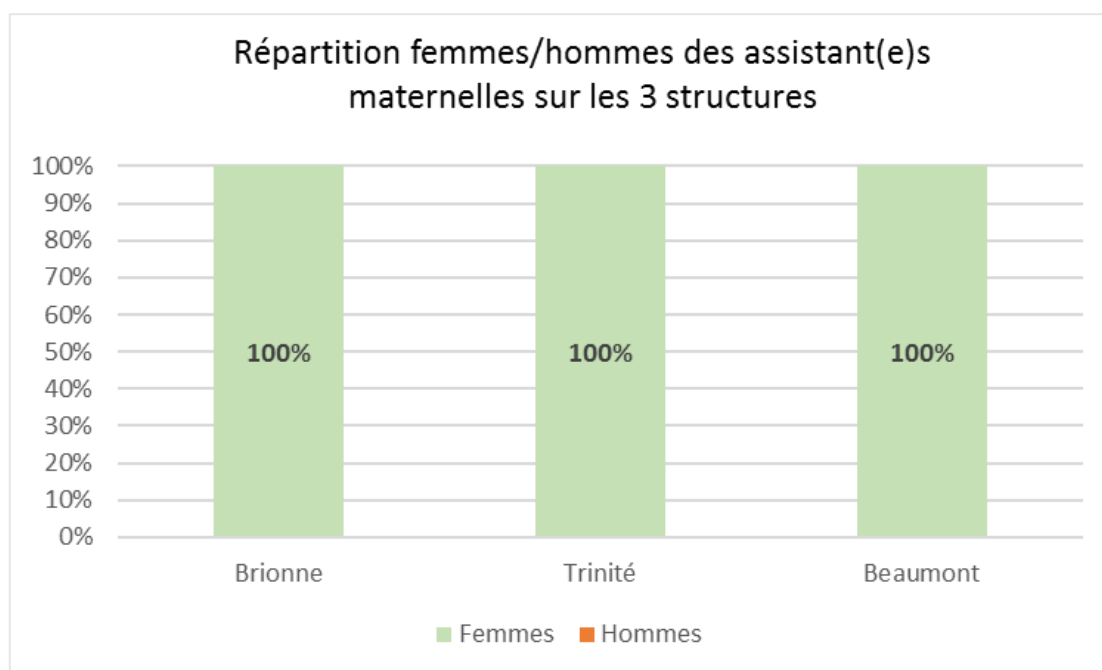
Bien que les directeur(trice)s des structures souhaiteraient davantage de mixité au sein des équipes, concrètement, cet objectif est difficilement réalisable du fait même des candidatures (spontanées ou en réponse à recrutement) qui sont exclusivement féminines. Ce constat s'est encore illustré lors du recrutement du personnel de la micro-crèche de Serquigny qui a ouvert ses portes le 2 février 2020 : seules des femmes ont candidaté.

Tout comme le secteur de l'aide à domicile, la petite enfance est particulièrement plébiscitée par les femmes. Peu d'hommes s'inscrivent encore aujourd'hui dans ce secteur professionnel.

Pôle Emploi a parfaitement identifié ce phénomène dans son rapport de décembre 2018 *Éclairages et synthèses – Les métiers de l'action sociale*, duquel ressort que le domaine de **l'aide aux jeunes enfants compte 94,4% de femmes**.

Sur l'investissement parental en revanche, celui-ci tend à se mitiger davantage. Ainsi, de plus en plus de pères déposent ou récupèrent leur(s) enfant(s). Les horaires de travail et le temps de trajet respectifs des parents les conduit à une organisation tendant vers plus de parité. De même, parmi les grands-parents investis auprès de leurs petits-enfants, on trouve de plus en plus de papis qui viennent les chercher voire des oncles.

#### **Les Relais Parents Assistant(e)s Maternel(le)s**



Ce graphique montre de manière criante la féminisation de ce métier de la petite enfance puisque, sur les 3 structures portées par le C.I.A.S., aucune n'enregistre d'assistant maternel.

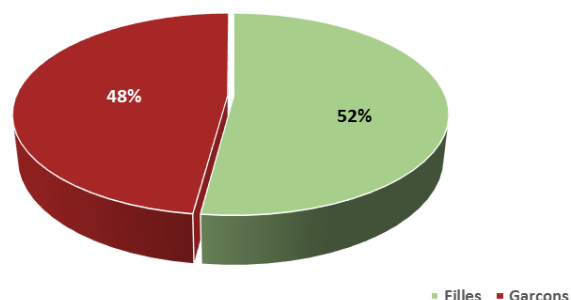
L'équipe encadrante fait écho à ce constat puisque les responsables des RPAM sont des femmes.

Là encore, cette situation rejoint les données du rapport de Pôle Emploi cité plus haut qui indique que, dans les métiers d'assistante maternelle, « 99% des personnes récemment embauchées sont des femmes » (situation décembre 2018) avec « un profil beaucoup plus âgé que celui de l'ensemble des métiers ». En effet, ce secteur offre des opportunités d'emploi pour des personnes préalablement en inactivité.

Pôle Emploi relève également que « les assistantes maternelles travaillant chez elles ont des profils de formation plus diversifié (que celles qui travaillent en structure) mais doivent bénéficier d'une procédure d'agrément. Les mobilités professionnelles avec d'autres métiers sont assez rares et se réalisent avant tout avec les autres métiers de services à la personne ou les agents d'entretien ».

Concernant la répartition des enfants ayant participé aux ateliers des relais, on note un équilibre filles-garçons.

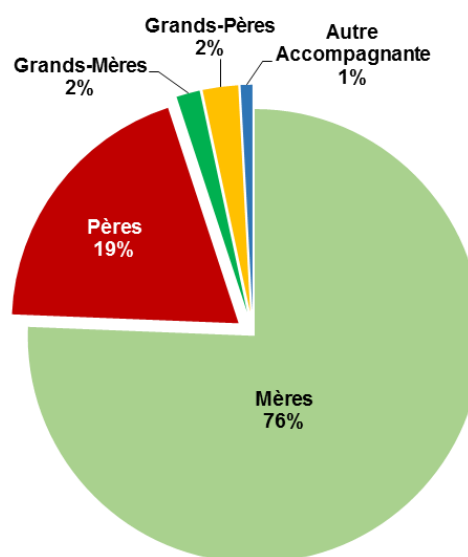
Répartition des enfants accueillis au sein des activités des relais parents assistant(e)s maternel(le)s



### Les Lieux d'accueil enfants parents (L.A.E.P.)

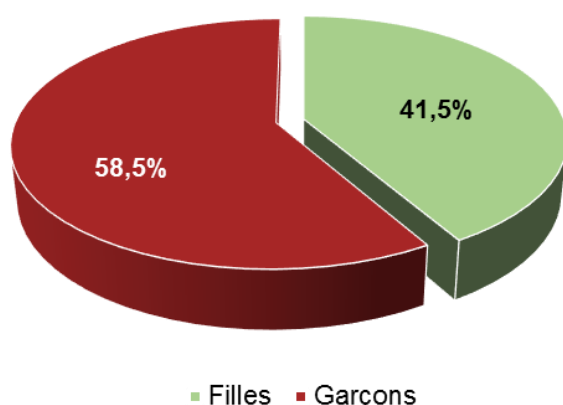
Destinés à offrir un espace d'accueil et d'échanges aux parents de jeunes enfants, les mères sont massivement représentées puisqu'elles sont 76% à venir pour 19% de pères. Ce constat est à rapprocher du contexte social corroboré par les chiffres nationaux indiquant que les femmes sont encore en majorité celles qui interrompent leur carrière professionnelle pour élever les enfants voire qui se consacrent entièrement à leur éducation en étant mère au foyer. De fait, l'inégalité en termes de rémunération étant encore bien présente, le choix du parent qui s'arrête pour élever les enfants s'impose plus souvent aux mères qu'aux pères qui, de leur côté, assurent le revenu familial.

Répartition des accompagnants au sein des LAEP - Année 2020



Sur les LAEP, il est cependant constaté une augmentation du nombre de pères se rendant aux séances. Ces derniers profitent de jours de congés pour accompagner leur femme et leur(s) enfant(s). Sur le LAEP de Beaumont-le-Roger, cette mixité parentale est encouragée par la mixité de l'équipe accueillante (une femme et un homme).

Répartition des enfants accueillis au sein des LAEP - Année 2020



Au niveau des enfants, il y a eu un peu plus de garçons que de filles accueillis, à mettre en relief avec les données Insee évoquées plus avant. Lors des séances, les jouets mis à disposition des enfants sont mixtes et ne sont sélectionnés de manière à ne pas favoriser la comparaison de « compétences » entre les enfants. Les équipes s'attachent, dans leurs échanges avec les familles, à réduire les stéréotypes de genre qui existent encore (les poupées pour les filles, les voitures pour les garçons, etc...). Les accueillants sont

particulièrement attentifs à leur vocabulaire afin de ne pas enfermer les enfants dans ces stéréotypes (ex : si un petit garçon joue à la poupée, il joue à « être un papa » ; si une petite fille joue avec des voitures, elle « conduit comme maman et papa pour se déplacer »).

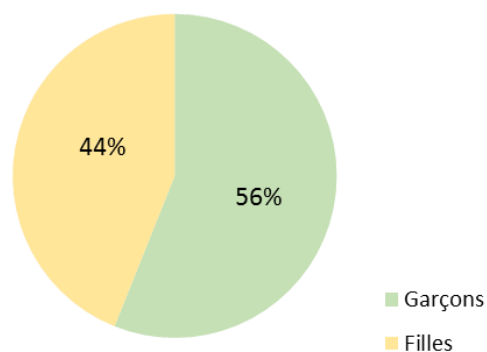
## L'enfance

Les Accueils de Loisirs Sans Hébergement (A.L.S.H.) reflètent la tendance nationale des naissances de ces 10 dernières années avec un peu plus de garçons accueillis que de filles, soit 685 garçons accueillis en 2020 (56%) pour 537 filles (44%).

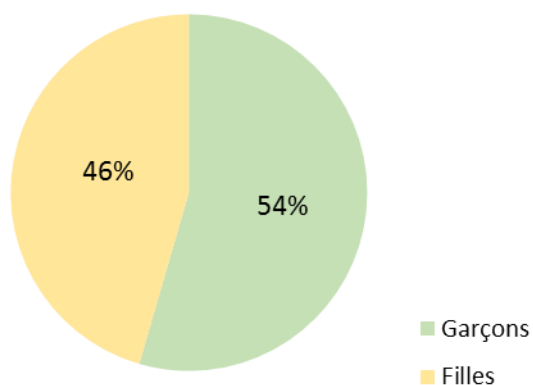
En détaillant par secteur, on constate que, comme en 2019, les A.L.S.H. des secteurs de Brionne (Harcourt, Neuville sur

Authou et Saint Eloi de Fourques) et Beaumont (Beaumont-le-Roger, Serquigny et Nassandres sur Risle) suivent cette tendance avec un écart de 8% sur le secteur de Brionne (12 % en 2019) et un écart plus conséquent de 18% sur le secteur de Beaumont (12% en 2019). Il est important de noter que cette année, avec le contexte sanitaire, moins d'enfants ont été accueillis notamment sur le secteur de Beaumont, ce qui peut expliquer la hausse de cet écart sur ce secteur par rapport à 2019.

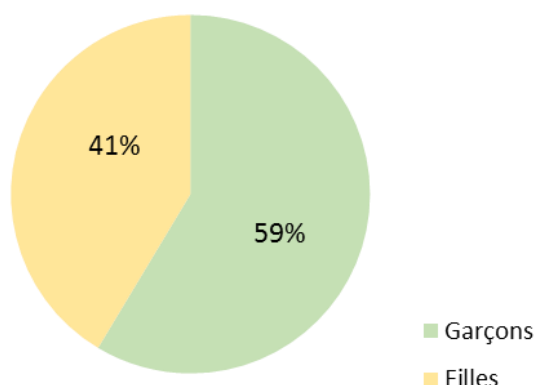
Répartition filles-garçons au sein des ALSH - Année 2020



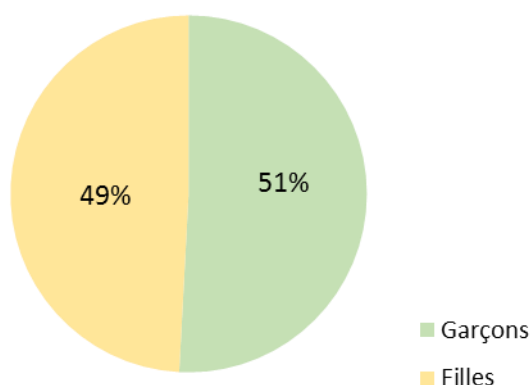
Répartition filles-garçons au sein des ALSH du secteur de Brionne - Année 2020



Répartition filles-garçons au sein des ALSH du secteur de Beaumont - Année 2020



Répartition filles-garçons au sein des ALSH du secteur de Broglie - Année 2020



Sur le secteur de Broglie, au fil des années l'écart entre garçons et filles tend à s'équilibrer. Ainsi, de 24% d'écart en 2018 en faveur des garçons, ce dernier s'est réduit à 6% en 2019, toujours en faveur des garçons et se trouve, en 2020, à seulement 2% soit une quasi parité entre le nombre de filles et de garçons accueillis.

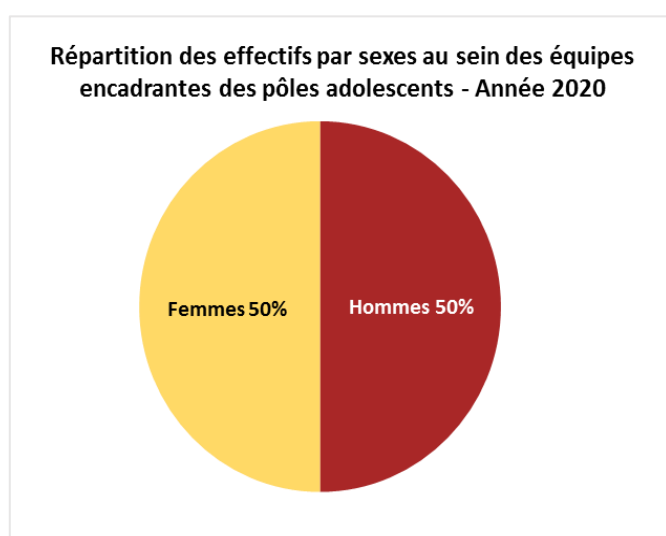


Au niveau de l'encadrement, hormis l'équipe de direction de l'accueil de loisirs de Beaumont-le-Roger qui est mixte, toutes les autres structures comptent exclusivement des femmes dans les équipes de direction.

Les équipes d'animation en revanche comptent davantage d'hommes même si, sur la totalité des agents d'animation, au final, la majorité reste féminine. Il est toutefois plus aisé de constituer des équipes proches de la mixité car les candidatures sont plus variées que dans les métiers de la petite enfance. Beaucoup de jeunes, femmes et hommes, s'inscrivent dans la formation BAFA voire BAFD. Par ailleurs, le renforcement des équipes permanentes lors de sessions de vacances scolaires permet aux jeunes adultes de disposer d'un emploi saisonnier.

## La jeunesse

### Les pôles adolescents

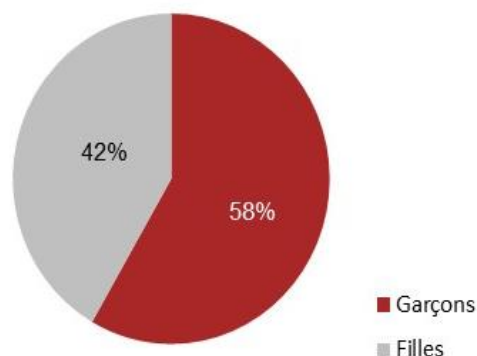


Ce domaine du secteur de l'enfance-jeunesse étant le plus éloigné de la petite enfance, la prédominance féminine des agents se perd au profit d'une plus grande mixité des équipes. Ainsi, les 3 pôles adolescents compte des binômes femmes-hommes pour animer les structures. Seule l'équipe de coordination est exclusivement féminine avec une femme coordinatrice et une coordinatrice adjointe. Pour les saisonniers, en 2020 ce sont 2 hommes qui sont venus renforcer les équipes.

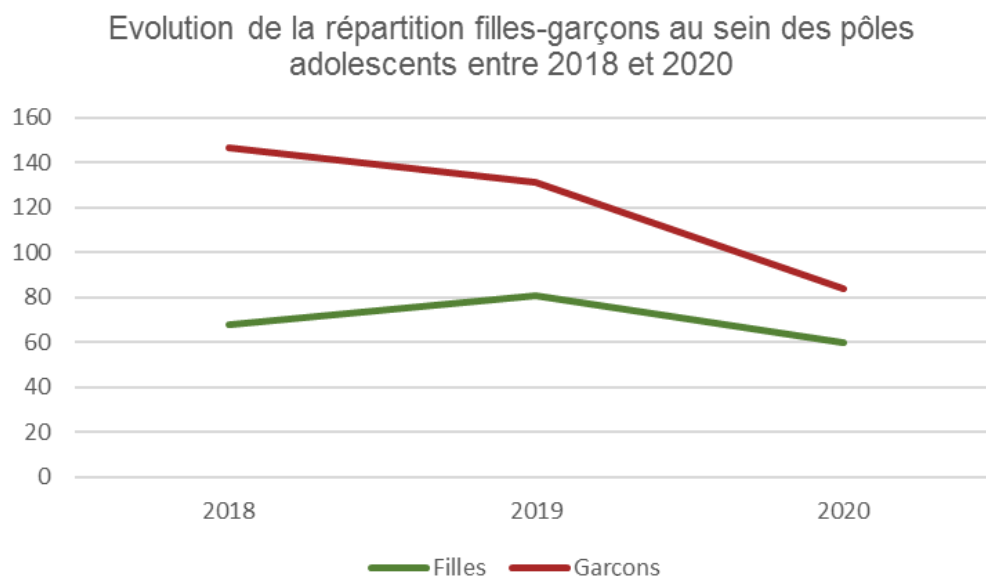
Concernant les jeunes qui fréquentent les pôles adolescents, le constat est différent. Ainsi, sur l'ensemble du territoire, les structures accueillent majoritairement des garçons : 84 soit 62% pour seulement 38% de filles (60).

Cependant, la proportion de filles qui fréquentent les pôles adolescents s'accroît depuis 3 ans quand celle des garçons diminue.

Répartition filles-garçons au sein des pôles adolescents - Année 2020

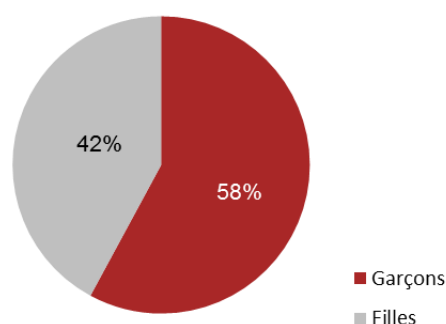


Ainsi, l'écart filles-garçons est passé de 54% en 2018 à 38% en 2019 puis 29% en 2020.



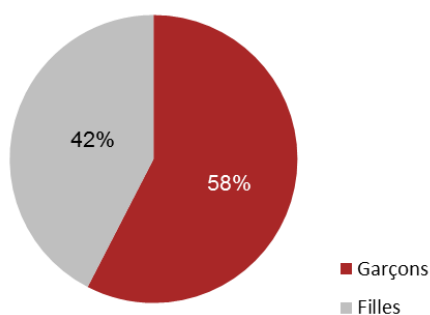
Au niveau de l'analyse détaillée, les 3 pôles adolescents enregistrent une proportion quasi similaire de filles / garçons qui fréquentent les structures, avec une légère différence en faveur des garçons pour le pôle adolescents de Serquigny.

**Répartition filles-garçons au sein du pôle adolescents de Beaumont-le-Roger - Année 2020**

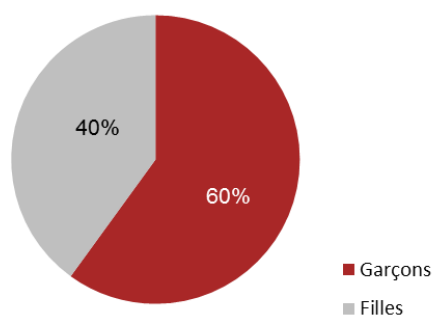


L'attrait croissant des jeunes filles à fréquenter les pôles adolescents est cependant notable et la composition des équipes évoquée plus haut peut être mise en relief de ce constat puisqu'il y a autant d'hommes que de femmes qui animent ces structures.

**Répartition filles-garçons au sein du pôle adolescents de Nassandres sur Risle - Année 2020**



**Répartition filles-garçons au sein du pôle adolescents de Serquigny - Année 2020**



## Le Pôle Initiative Jeunes

Au sein du P.I.J., l'équipe encadrante est composée de 2 femmes.

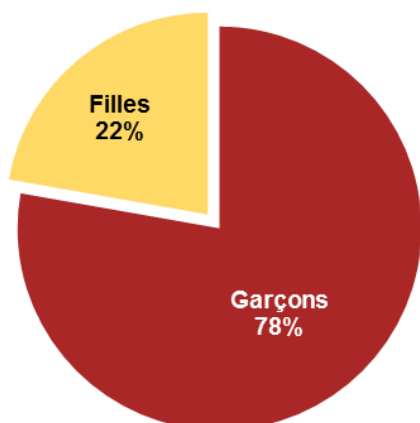
Equipe encadrante du P.I.J.	
Femmes	2
Hommes	0



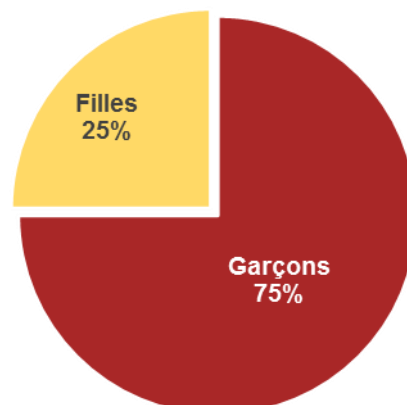
### ✓ **La bourse au permis**

Le dispositif de la Bourse au permis attire davantage de garçons que de filles. Ainsi, en 2020, 5 filles et 16 garçons ont été reçus au titre du dispositif de la Bourse au permis. De manière globale les demandes de dossier sont majoritairement masculines.

**Répartition filles-garçons Bourse au permis  
Commission Février 2020**



**Répartition filles-garçons Bourse au permis  
Commission Décembre 2020**

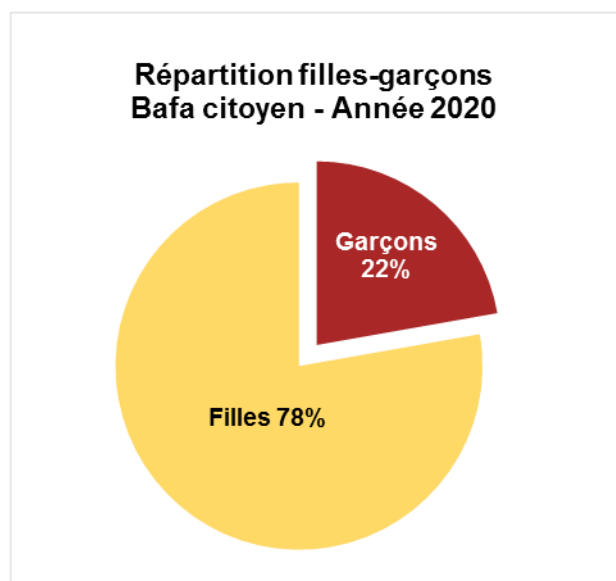


### ✓ **Le BAFA Action citoyenne**

Le BAFA citoyen a permis à 9 jeunes, en février 2020, de se former au métier d'animateur.

Il y a eu 2 désistements de jeunes filles.

Ce dispositif, contrairement à la bourse au permis, touche majoritairement un public féminin.



## L'enfance jeunesse en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Avec l'ouverture d'une nouvelle micro-crèche à Serquigny le 2 février 2020, l'offre de garde d'enfants pour les parents du territoire proposée par les structures enfance jeunesse du C.I.A.S. s'est encore étoffée.

Ce champ de compétence du Centre Intercommunal d'Action Sociale est un véritable vecteur en faveur de l'égalité femmes-hommes en proposant une offre diversifiée de modes de garde pour répondre à tous les besoins, du dépannage d'urgence à la garde permanente en passant par des temps d'accueil ponctuels.

Les contraintes de garde étant ainsi moins pesantes, le C.I.A.S. permet aux parents du territoire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie, hommes ou femmes, d'accéder plus facilement à l'emploi quand d'autres freins ne s'y opposent pas (mobilité, formation manquante ou insuffisante...), notamment en permettant l'accès des places en crèches en fonction des besoins et non exclusivement en lien avec la commune de résidence.

Par ailleurs, depuis 2019, le C.I.A.S. a rejoint le dispositif « Ma cigogne » qui a été lancé en 2016 par Pôle emploi en vue de permettre aux parents demandeurs d'emploi de trouver une place de garde d'enfants pour réaliser leurs démarches de recherche d'emploi.

Également, des dispositions tarifaires ont été prises en faveur des pompiers volontaires et des assistants familiaux via la délibération n°D053/2017 « *Accueils Collectifs de Mineurs – Tarif spécifique pour l'accueil des enfants des pompiers volontaires placés en astreinte et pour l'accueil des enfants placés auprès d'assistants familiaux* ». Ainsi, les pompiers volontaires placés en astreinte bénéficient de la gratuité de la participation familiale ; seul le repas reste à la charge des parents.

Au niveau des métiers, le constat est implacable et corrélé avec les données nationales tant dans le secteur public que privé. Les métiers de la petite enfance restent quasi exclusivement féminins. Même si le C.I.A.S. ouvre l'opportunité aux hommes de rejoindre cette filière, l'évolution sociétale n'a pas encore fait son chemin en ce sens et ce sont essentiellement des femmes qui postulent. Cependant, les différents corps de métier de ce secteur travaillent à induire un changement dans ce positionnement tant par leurs actions au niveau de la nouvelle génération que par leurs échanges avec les familles.

Les données révèlent également que plus on s'éloigne du secteur de la petite enfance, plus les métiers tendent vers la mixité. Ainsi, les structures enfance enregistrent un nombre plus important d'agents masculins que celles de la petite enfance et les pôles adolescents connaissent une quasi mixité. Si ce constat est encourageant, il témoigne cependant que la garde des jeunes enfants semble encore aujourd'hui une « affaire de femmes ». Or les hommes ont toute leur place dans ce secteur, en témoigne la proportion croissante d'hommes qui s'occupent des enfants le soir, qui s'impliquent dans les activités extra-scolaire, qui sollicitent leur congé paternité voire qui interrompent leur carrière professionnelle pour assurer le rôle de père au foyer.

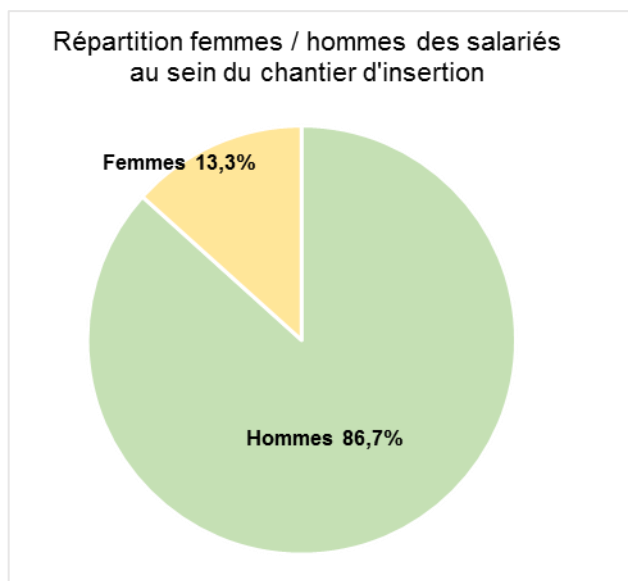
Au regard de ce cheminement encore timide et qui doit être encouragé, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant constitue une marche de plus vers l'égalité femmes-hommes. En effet, ce décret modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant afin de réduire les inégalités de traitement entre les fonctionnaires des trois versants, de sécuriser la prise en compte de l'avancement des agents (très majoritairement des femmes) placés en position de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant. Il permettra la conservation des droits à avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant). Le décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. **Ces assouplissements ont pour objectif de permettre une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents.**

## Le chantier d'insertion

Le chantier d'insertion témoigne d'une disparité importante au niveau des salariés avec 13 hommes contre seulement 2 femmes ; disparité quasiment identique au niveau de 2019 (17 hommes et 2 femmes).

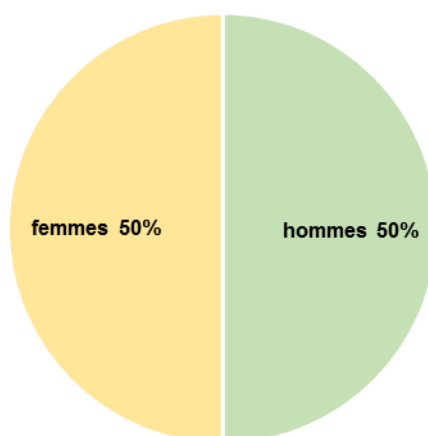
Cet écart tient essentiellement au secteur d'activité du chantier qui, contrairement aux autres champs de compétences du C.I.A.S., est à dominante masculine.

Ainsi, les candidatures reçues au sein du chantier d'insertion étant majoritairement celles d'hommes, il est très difficile à l'équipe encadrante de tendre vers une parité des salariés accueillis au sein de ce dispositif.



En contrepartie, l'équipe encadrante affiche une parité parfaite avec 2 femmes et 2 hommes, comme en 2019.

Répartition femmes / hommes de l'équipe encadrante du chantier d'insertion



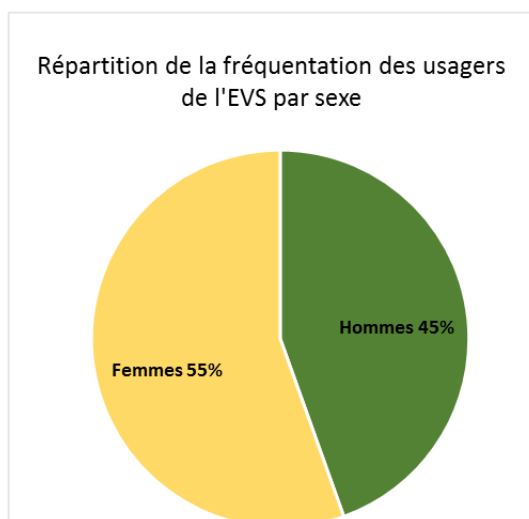
## Animation de la Vie Sociale

### Part des femmes et des hommes ayant fréquenté l'espace de vie sociale au cours de l'année 2020

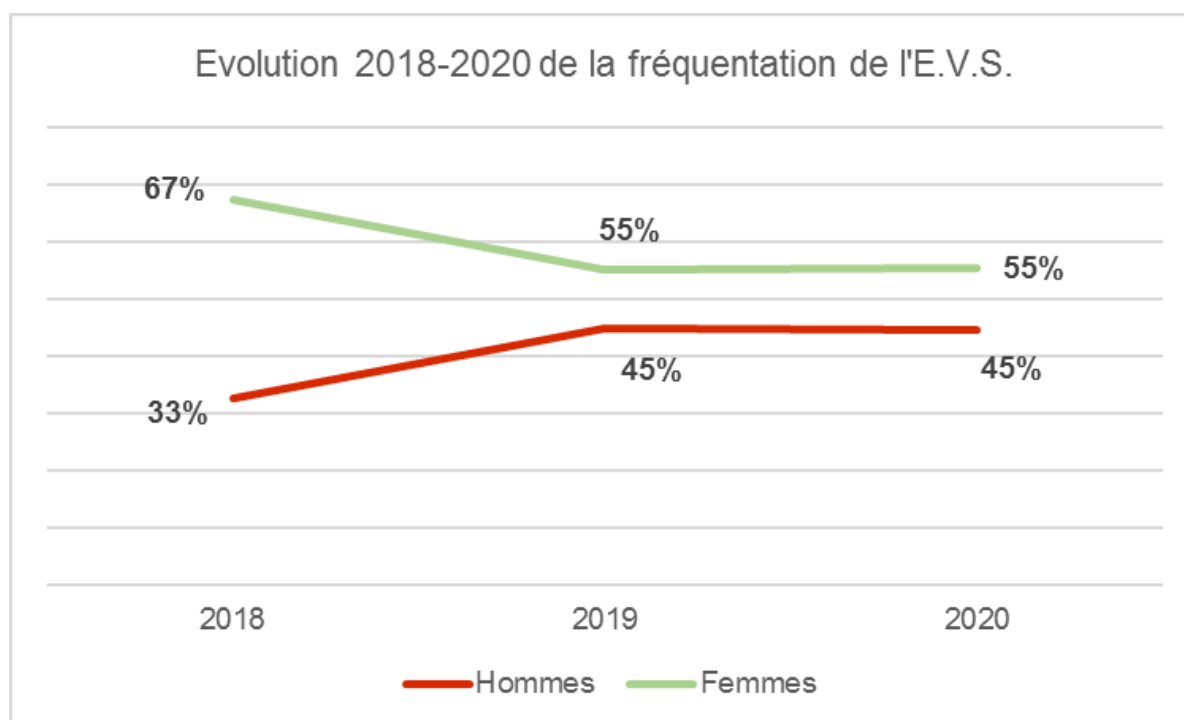
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
<b><u>En nombre</u></b>	<b>338</b>	<b>421</b>	<b>759</b>
<b><u>En pourcentage</u></b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>	<b>100%</b>

Les chiffres de la fréquentation sont inférieurs à ceux de 2019 en raison de la crise sanitaire : confinement, manifestations annulées, reportées ou limitées, accueil des associations en stand-by, etc...

Cependant, même sur ce faible échantillon, on constate, comme les années précédentes un écart entre le nombre de femmes et d'hommes fréquentant l'Espace de Vie Sociale. Ce constat est essentiellement lié aux activités proposées aux familles pour lesquelles ce sont principalement les mamans qui accompagnent les enfants.

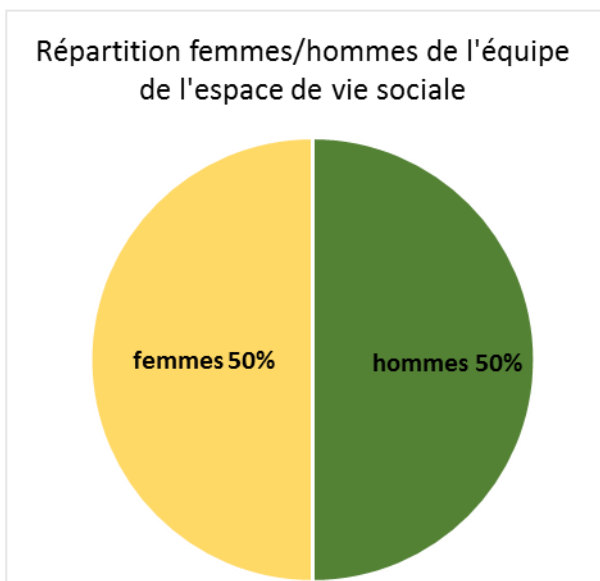


Néanmoins, sur les deux dernières années cet écart s'est réduit. Ainsi, de 25% d'écart de fréquentation en 2018, ce dernier est passé à 10% en 2019 et a maintenu ce niveau en 2020 même si ce dernier résultat doit être relativisé au regard de l'échantillonnage.



On peut noter que l'augmentation de la fréquentation masculine tient pour partie aux ateliers informatiques dans lesquels les hommes s'inscrivent davantage afin, notamment, de rompre la fracture numérique.

### Part des femmes et des hommes dans les effectifs

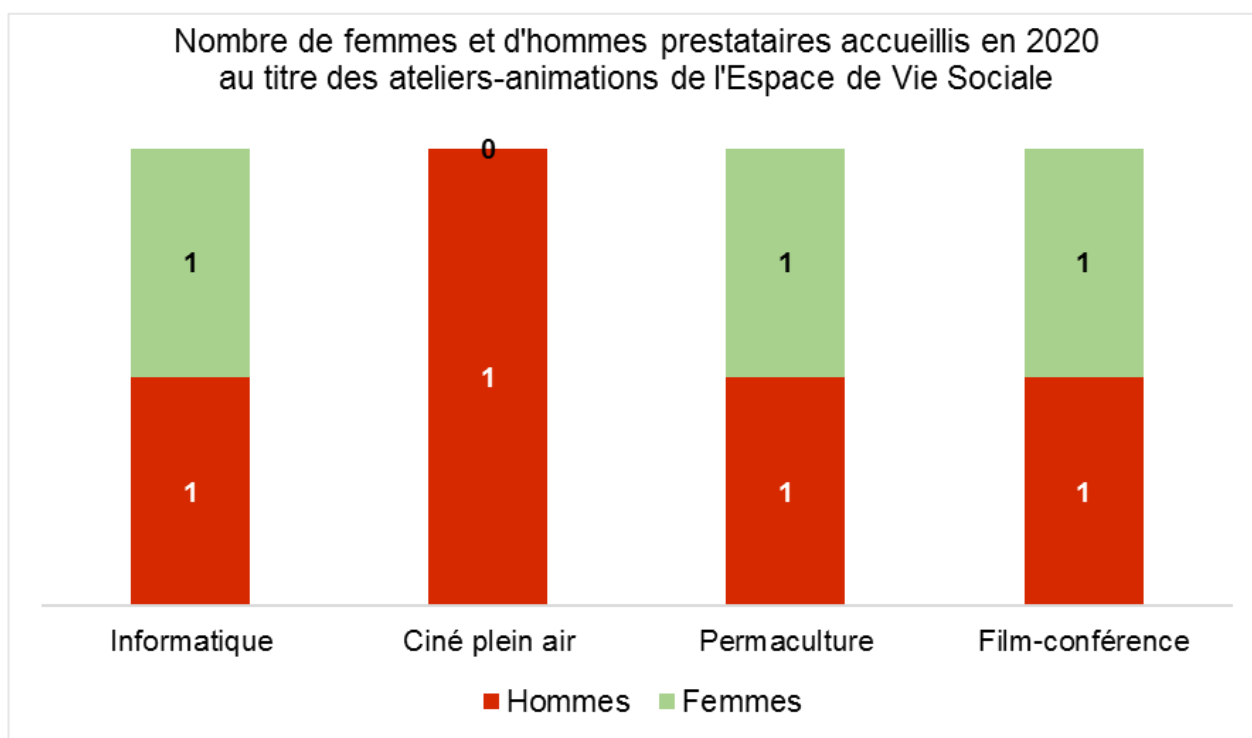


Avec un agent parti, l'équipe a perdu en effectif par rapport à 2019 et compte désormais 1 homme et 1 femme (au lieu d'un homme et 2 femmes en 2019). Cependant, l'équipe maintient une mixité pour 2020.

Les 3 agents accueillis en stage en 2020 étaient des femmes. Ce chiffre est à corréliser avec une présence majoritaire des femmes dans les formations du social. Ainsi, aucun stagiaire masculin n'a fait de demande auprès du service au titre de l'année 2020.

Au niveau des prestataires sollicités en 2020 pour les ateliers :

- Informatique : 1 homme et 1 femme.
- Ciné en plein air : 1 homme
- Permaculture : 1 homme et 1 femme.
- Film-conférence : 1 homme et 1 femme.



La présence des hommes est observée dans les approches éducatives mais est rattachée au milieu associatif.

---

# VOLET TERRITORIAL

---

## Partie 3 : Les données territoriales

*L'égalité femmes-hommes est une politique qui nécessite du temps et donc un engagement sur le long terme. La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité, puis un temps pour que nos services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions.*

*Il nous a paru pertinent de nous doter de données sexuées pour identifier les spécificités propres de notre territoire en matière d'inégalités.*

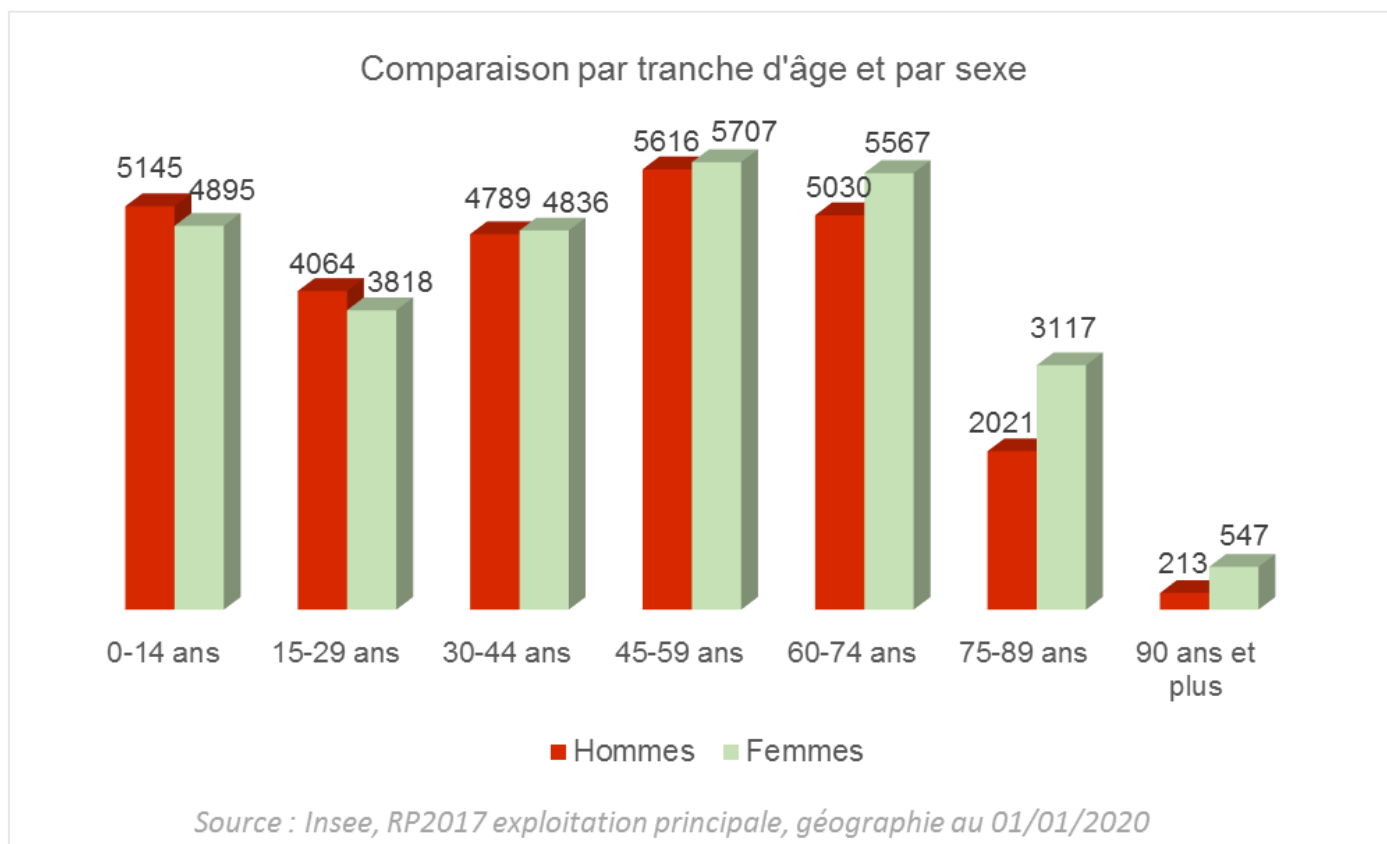
*Il est impossible d'évaluer une politique à l'aune de l'égalité sans définir quelques indicateurs sexués qui vont nous permettre de mesurer les progrès accomplis.*



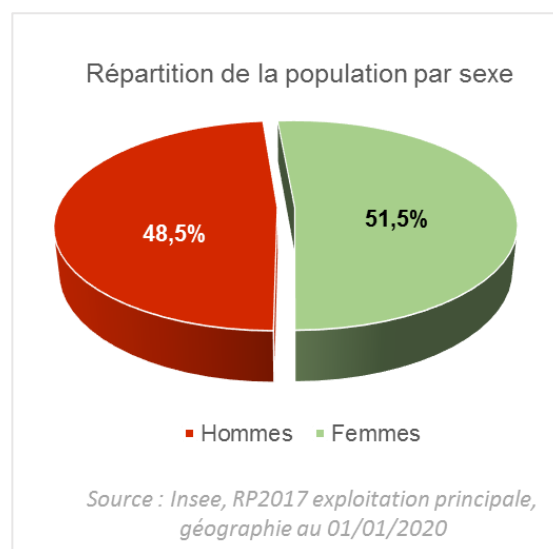
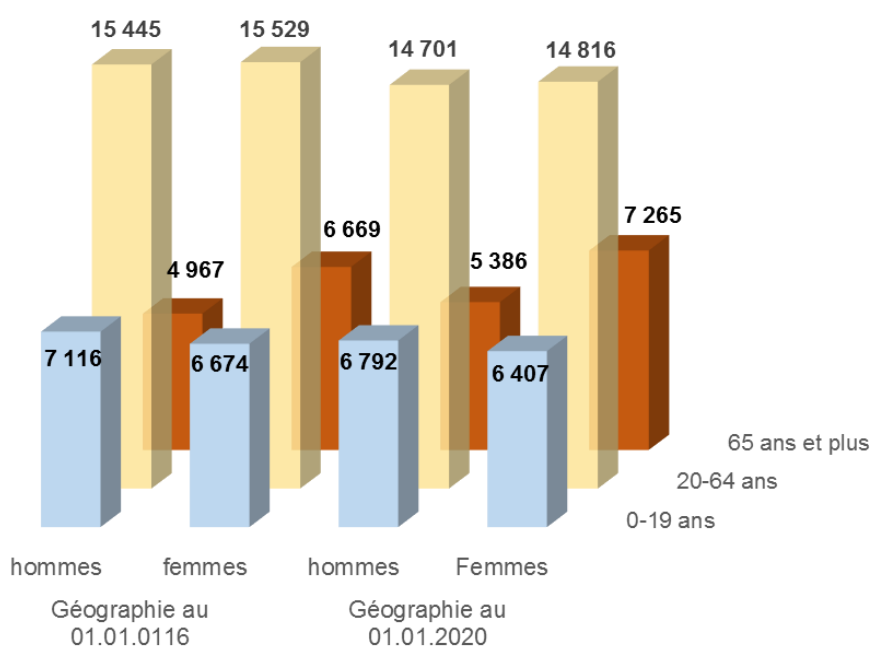
## Données sexuées sur le territoire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie

(Source Insee, données locales, géographie au 01/01/2020 - selon recensement de la population 2017)

### Evolution et structure de la population

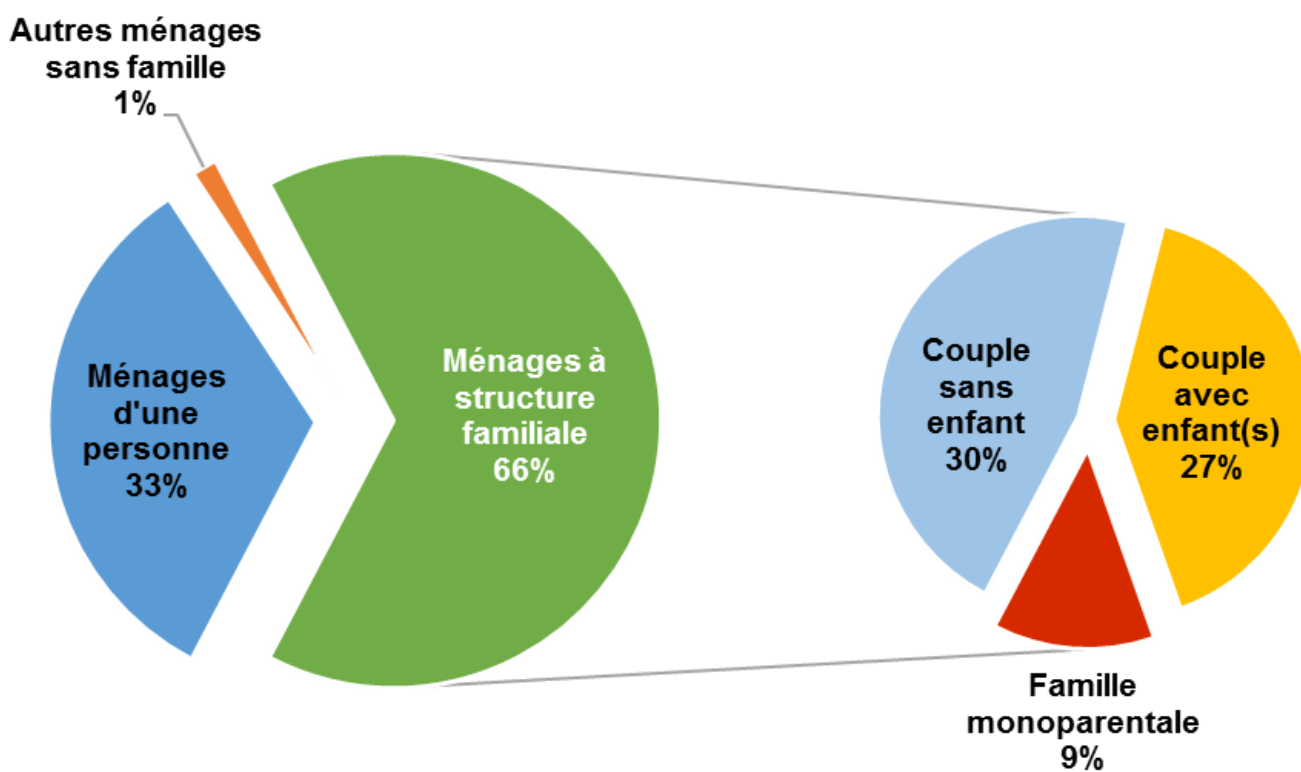


### Evolution de la répartition de la population par tranche d'âge et par sexe 2016/2020



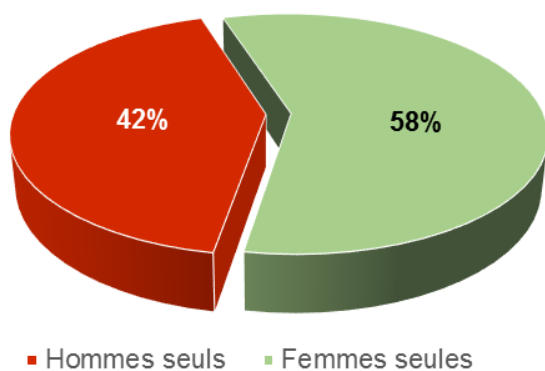
## Composition des ménages

### Répartition des ménages selon leur composition



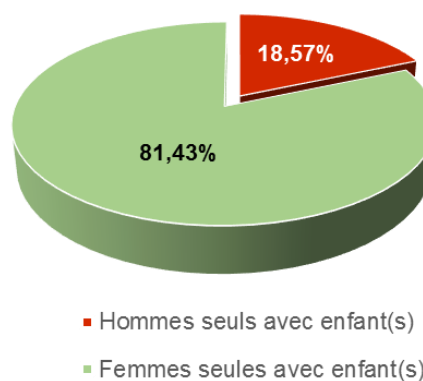
Source : Insee, RP2017 exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

#### Répartition au sein des ménages d'une personne



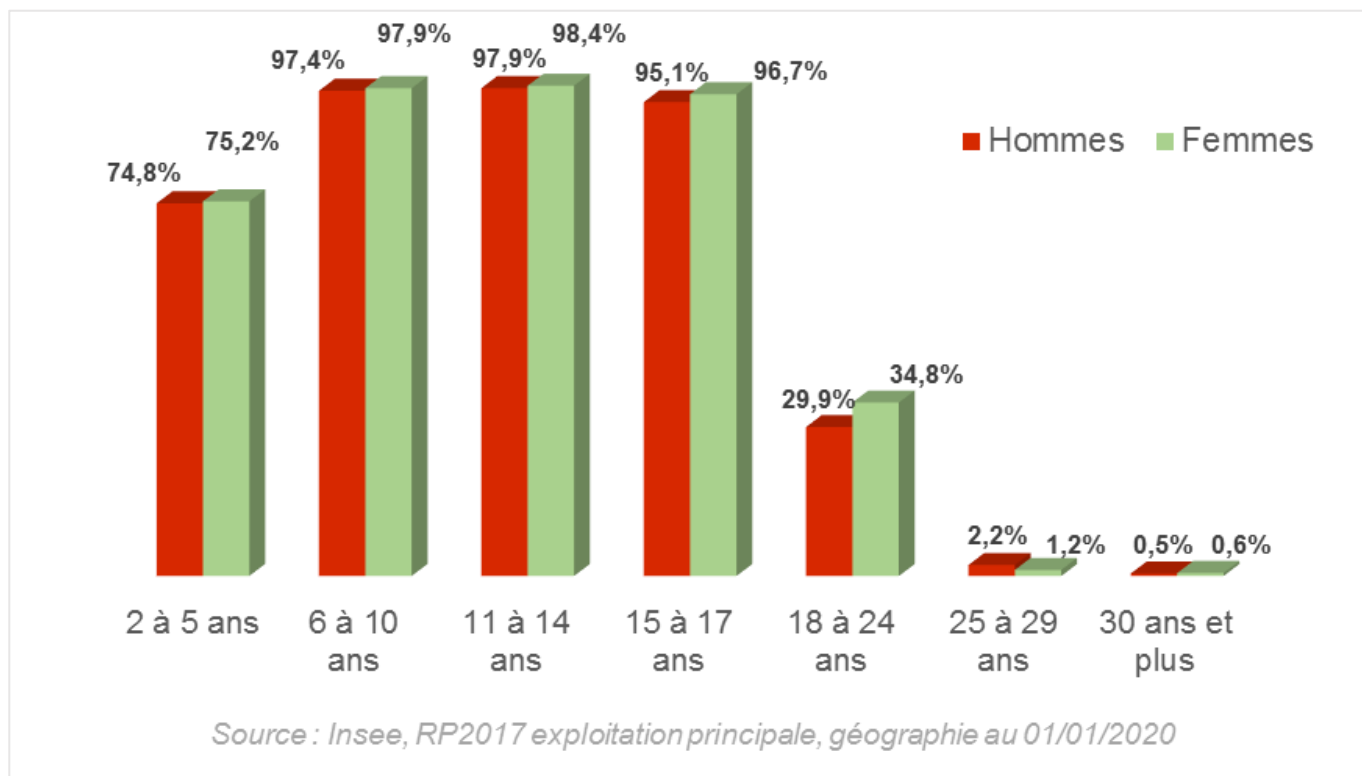
Source : Insee, RP2017 exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

#### Répartition au sein des familles monoparentales

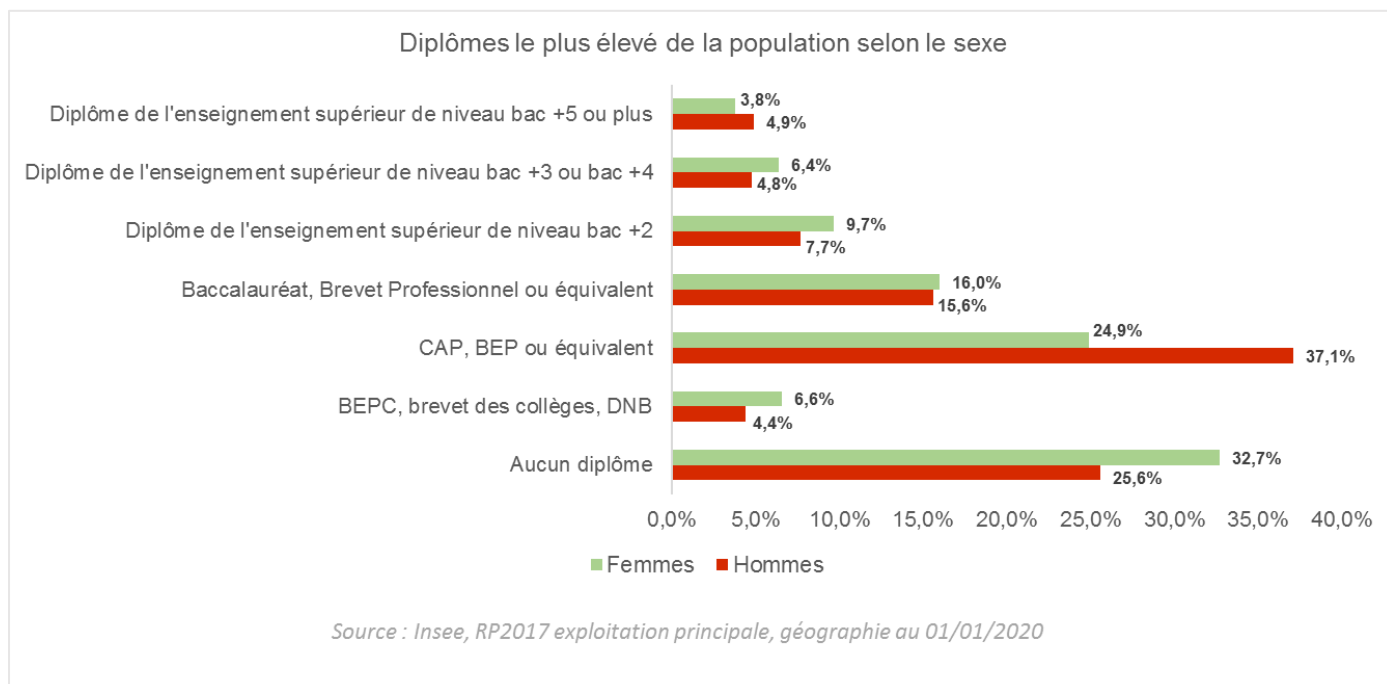


Source : Insee, RP2017 exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

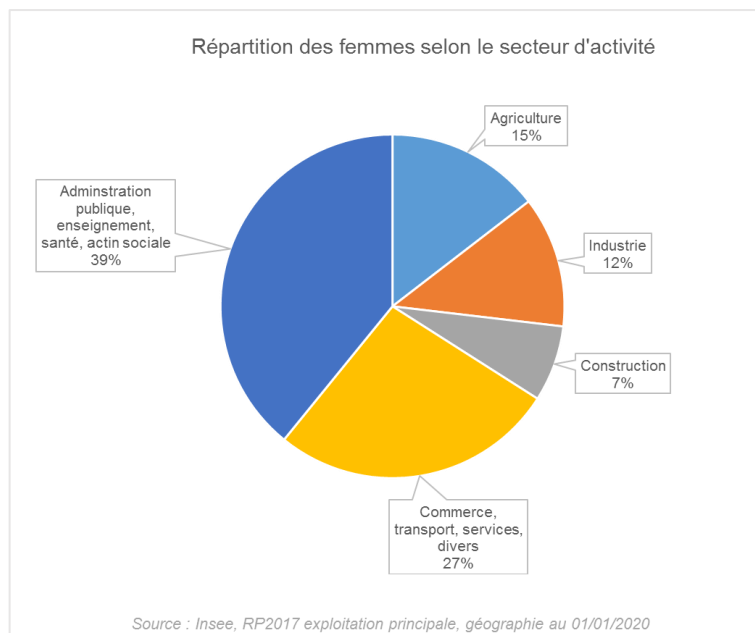
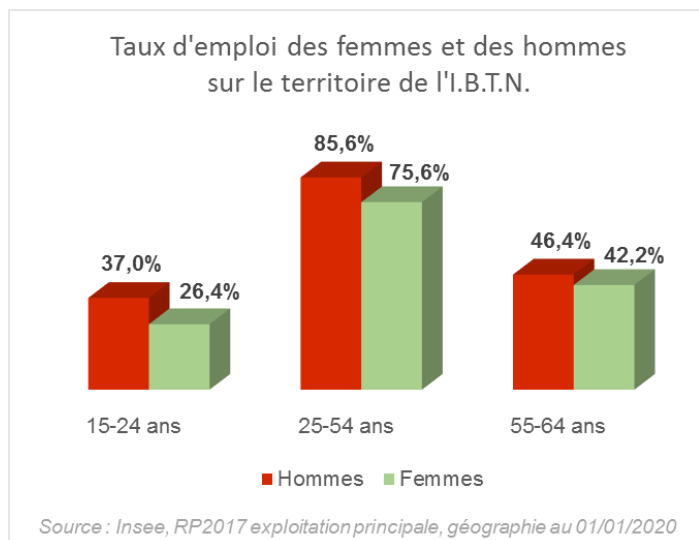
## Taux de scolarisation en fonction de l'âge et du sexe



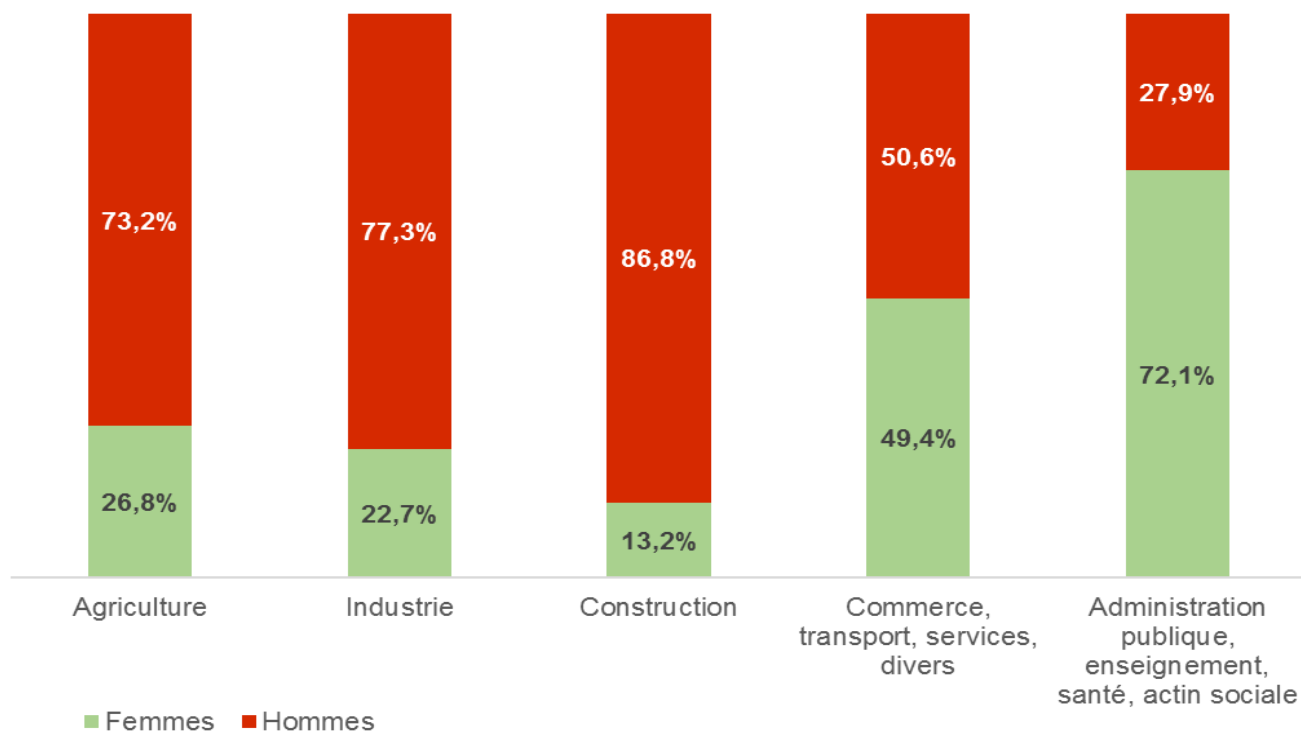
## Diplômes



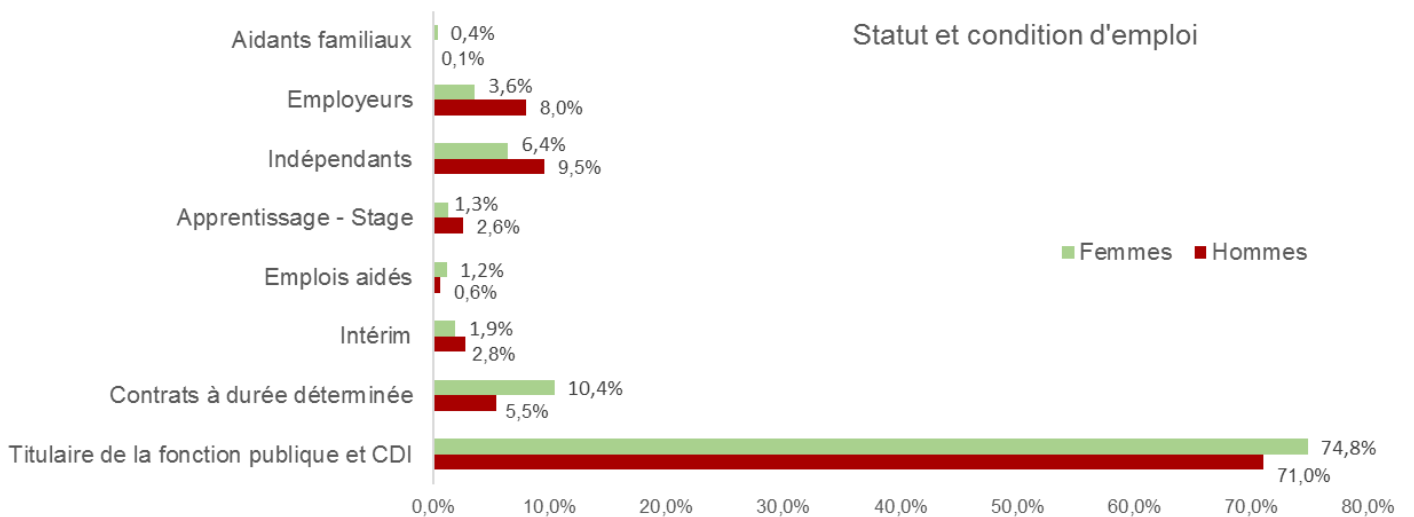
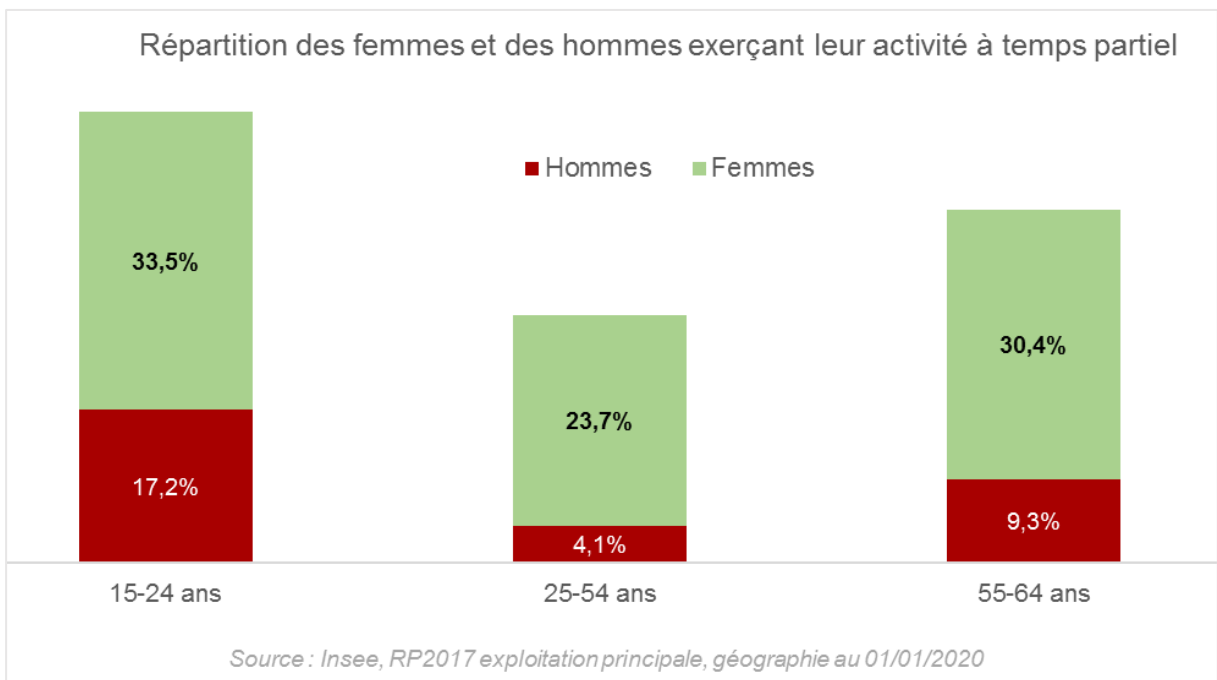
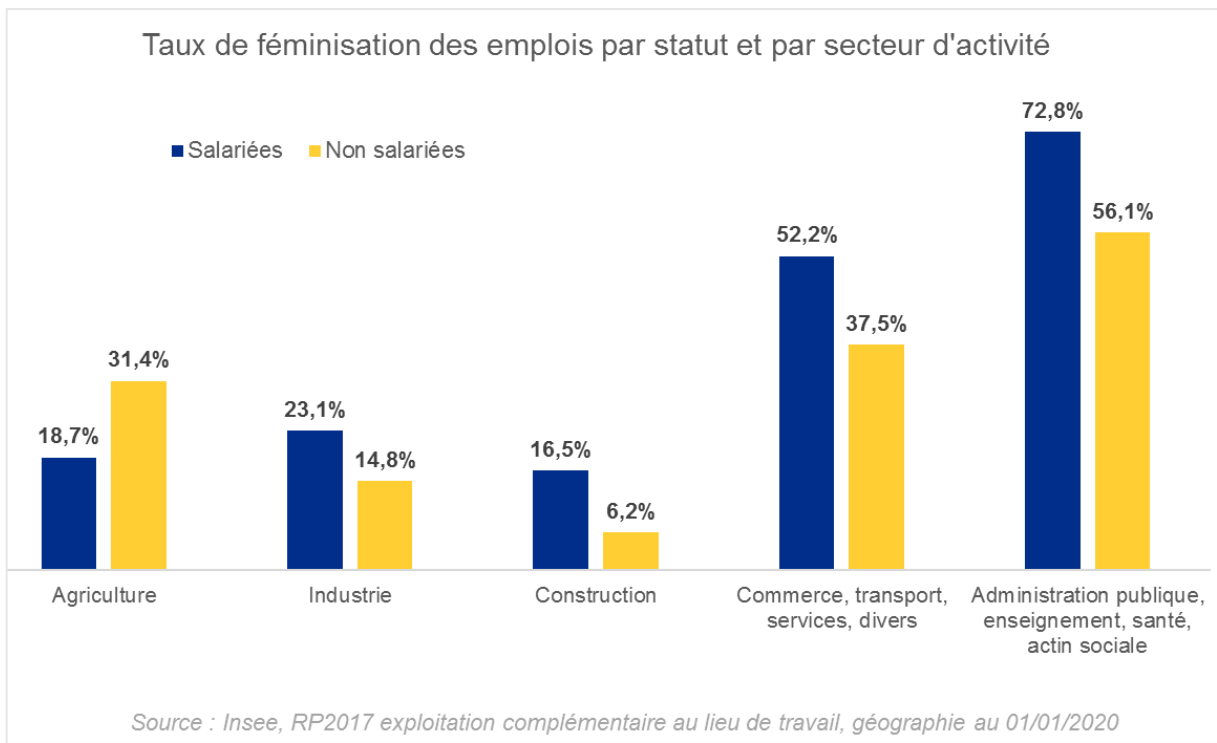
## Population active et structuration de l'emploi



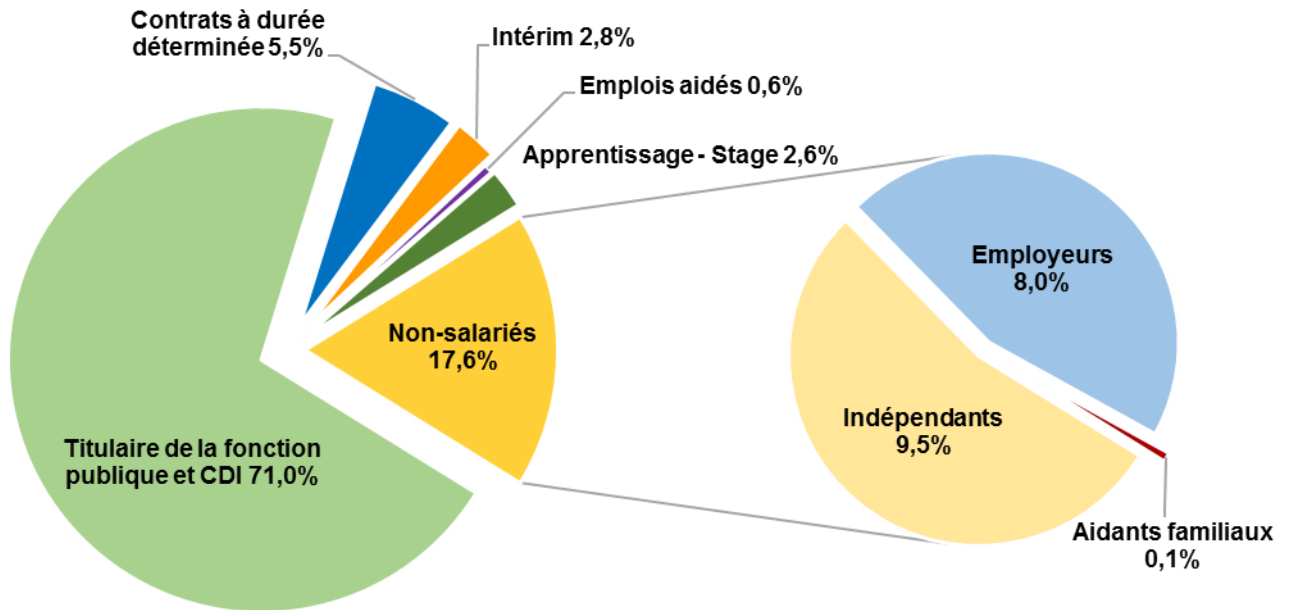
## Part des femmes et des hommes selon le secteur d'activité



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

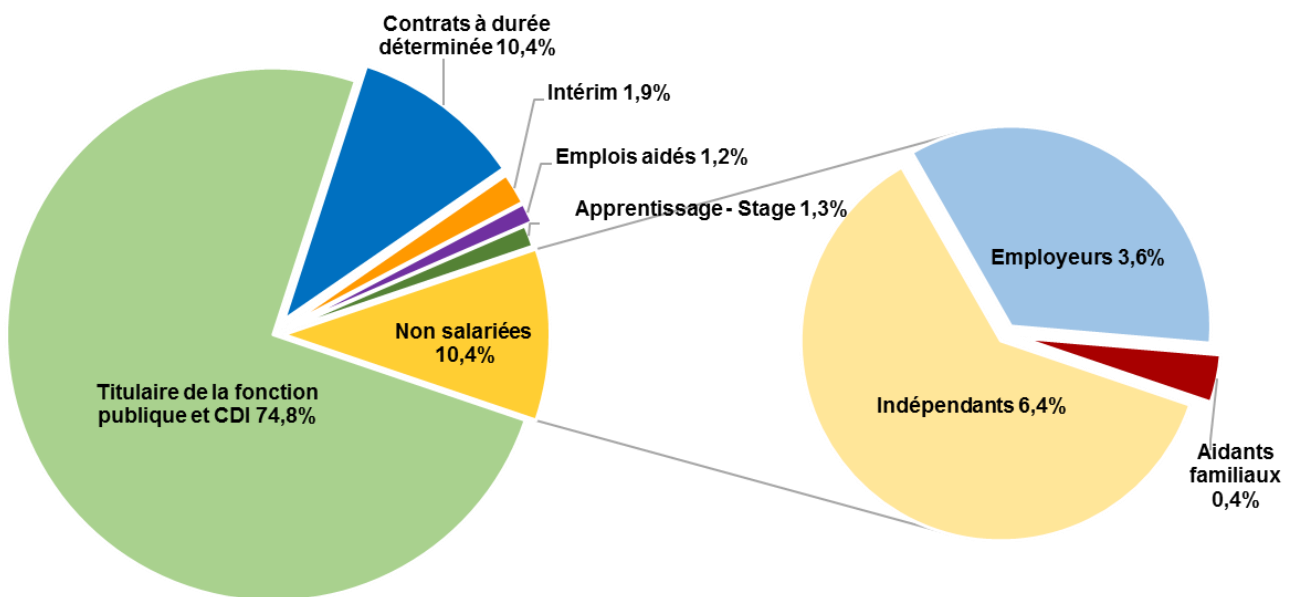


### Statut et condition d'emploi des hommes



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

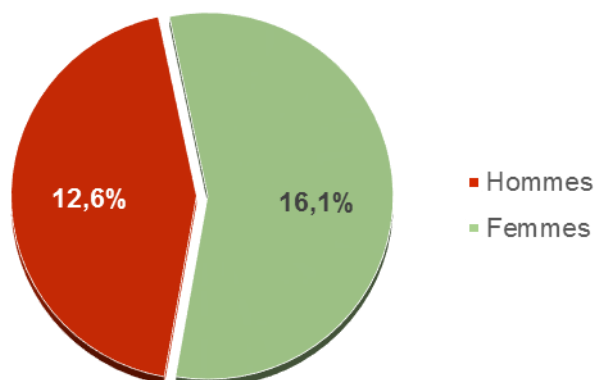
### Statut et condition d'emploi des femmes



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

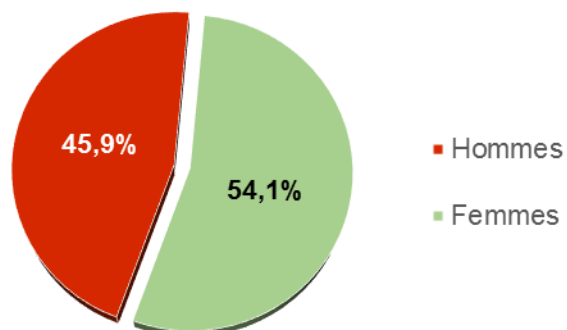
## Données relatives au chômage

Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire de l'I.B.T.N.



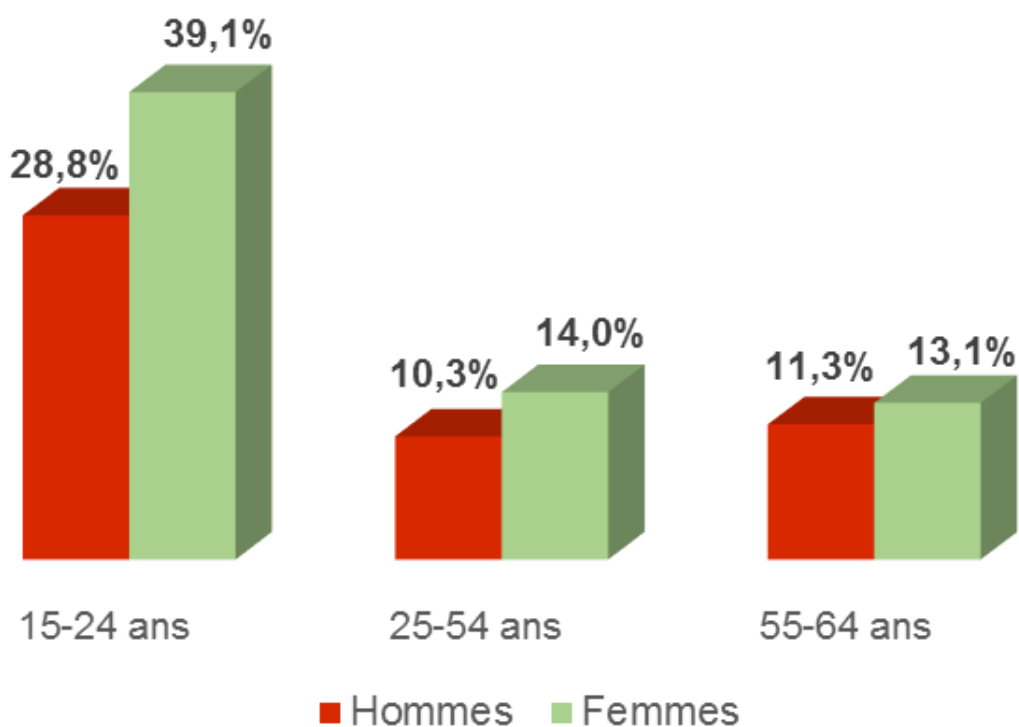
Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020

Part des femmes et des hommes parmi les chômeurs



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

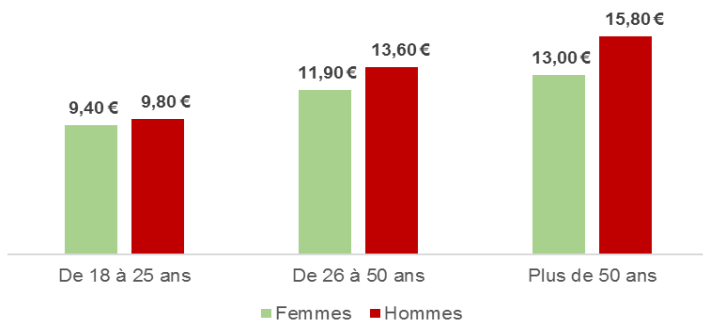
### Taux de chômage par âge et par sexe



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

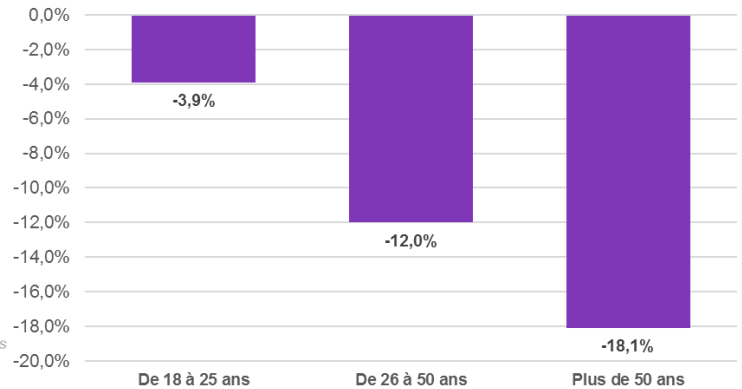
## Les Salaires

Salaire net horaire moyen en euros



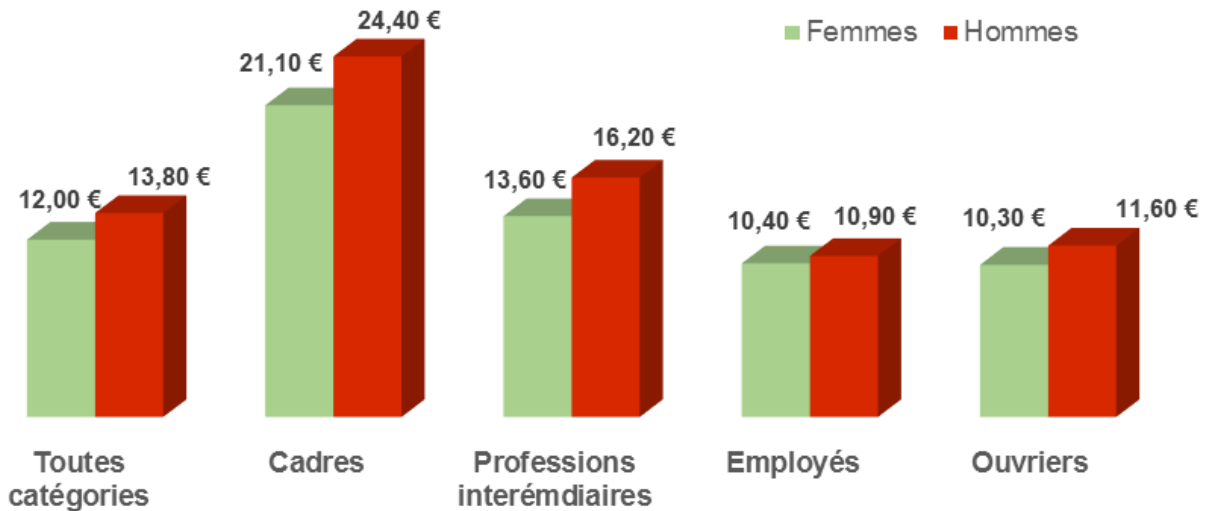
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge



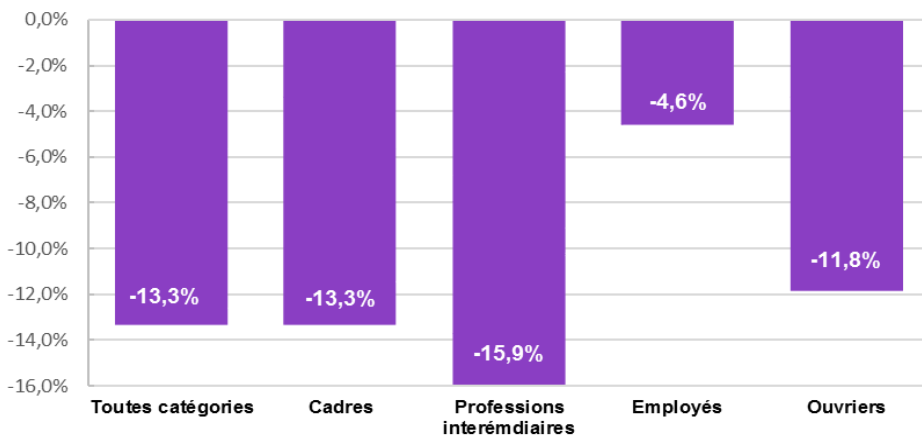
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020

Salaires net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020



## **L'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat »**

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les hommes et les femmes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Cet engagement s'est d'abord traduit par le lancement à la fin de l'année 2017 d'un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dont la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est une illustration. Puis, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Premier ministre a adopté un plan d'action interministériel comportant des avancées concrètes pour l'égalité professionnelle, notamment dans la fonction publique.

Composée à 62% de femmes et représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficience des services publics.

Prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique égalitaire et des retours d'expériences issus des trois versants de la fonction publique. Les données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations et les conditions de travail notamment offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics sur le territoire national.

De leur côté, les collectivités territoriales, depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014, sont tenues d'établir un *rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*, les interrogeant ainsi sur leurs pratiques et les actions mises en œuvre pour remédier aux inégalités.

Si ces mesures récentes ont permis quelques avancées, il reste de nombreuses actions à mener pour tendre vers une véritable égalité ; égalité qui au-delà des actions impulsées par le gouvernement nécessite un changement en profondeur de notre société.

### **Le C.I.A.S. face à l'imprégnation sociologique**

Si les instances de gouvernance tendent vers la parité voire à s'inverser, c'est ainsi le cas du conseil d'administration du C.I.A.S. qui, depuis son renouvellement, est à forte dominante de membres féminins, l'évolution de la société dans son ensemble est encore loin d'être parvenue à ce résultat.

Le C.I.A.S., dont les services sont particulièrement proches de la population, touche du doigt cette vérité. Ainsi, dans ses propres effectifs, tous les métiers en lien avec la petite enfance comptent quasi exclusivement des femmes. A l'inverse, les salariés du chantier d'insertion qui œuvrent dans le domaine des espaces verts, sont essentiellement des hommes. Si la volonté du C.I.A.S. d'introduire davantage de mixité dans ses effectifs est bien présente, il se heurte à la réalité de la société : aujourd'hui encore, il y a des métiers genrés. Aussi, comment recruter autant de femmes que d'hommes au sein du chantier d'insertion quand ces dernières ne candidatent pas ? Comment permettre aux jeunes enfants de bénéficier autant des soins de femmes que d'hommes quand aucun ne postule ?

Le constat est là : il ne suffit pas seulement de vouloir pour changer les idées reçues, abolir les stéréotypes, etc. mais chaque action, aussi petite soit-elle, peut induire le changement. Le C.I.A.S. continuera d'œuvrer auprès de la jeune génération afin qu'elle ne se retrouve pas à son tour enfermée dans les stéréotypes de genre et puisse transmettre ces nouvelles valeurs aux prochaines générations. Tout comme les bonnes pratiques en matière de développement durable, ces valeurs peuvent et doivent être véhiculées par les adultes de demain. Mais les enfants ne sont pas les seuls à pouvoir agir. Les adultes d'aujourd'hui doivent guider l'évolution de la société et le changement des mentalités vers l'égalité entre les femmes et les hommes.