



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

Convention cadre entre l'Etat et le Conseil Régional du Centre

Date – 19 novembre 2012

Entre

La Région Centre, représentée par la Président du Conseil régional, Monsieur François BONNEAU, dûment habilité par délibération de la Commission Permanente Régionale CPR n° 12.10.20.111 du 16 novembre 2012

Et

L'Etat, au titre du Ministère des Droits des Femmes, représenté par le Préfet de la région Centre

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

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la feuille de route sociale arrêtée par le Premier ministre le 10 juillet 2012 à l'issue de la Grande conférence sociale,

Vu le plan le plan d'actions de mise en œuvre de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté en assemblée plénière du Conseil régional du Centre le 17 février 2011,

Vu le contrat de plan régional pour le développement des formations professionnelles 2011-2014 signé par le Président du Conseil régional du Centre, le Préfet de la région Centre et le Recteur le 5 juillet 2011,

Vu le plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2012-2013 signé par le Préfet de la région Centre et les directeurs des services de l'Etat le 20 juin 2012,

Vu la délibération de la commission permanente du Conseil régional du Centre du 16 novembre 2012,

Il est convenu comme suit.

Préambule

L'Etat et le Conseil régional du Centre partagent l'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en concertation avec les partenaires sociaux et les principaux acteurs régionaux concernés. En effet, les inégalités restent importantes alors même que les dispositions juridiques sont nombreuses et anciennes.

Ils constatent que le taux d'activité des femmes ne cesse de progresser en région Centre, ce qui « porte » l'évolution de la population active régionale dans son ensemble :

- 69,4 % de femmes actives en région contre 68 % en France en 2009. Elles représentent 47 % des salariés en région Centre.
- les projections de population active régionale prévoient une diminution de 5 000 actifs à l'horizon 2020. La part féminine devrait croître de 18 000 actives, alors que le nombre d'hommes en activité devrait décroître de 23 000.

Mais l'Etat et la Région constatent également les faits régionaux suivants :

- Les inégalités professionnelles sont marquées au détriment des femmes. Les écarts salariaux restent élevés. Les hommes gagnent 37% de plus que les femmes en moyenne. La durée de chômage reste plus longue pour les femmes en dépit de la hausse de leur niveau de formation (en 2008, 37,3 % des femmes au chômage possèdent au moins un niveau IV contre seulement 31,3 % des hommes). Bien qu'elles représentent 52% des bénéficiaires des actions de formation sur Programme régional de formation à destination des demandeurs d'emploi, les femmes restent pénalisées dans les promotions, les carrières, ainsi que dans l'accès à la formation professionnelle (elles sont bénéficiaires à 52% des actions du Programme régional de formation à destination des demandeurs d'emploi, mais sur des actions plus courtes et moins qualifiantes). L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser, en particulier dans les TPE-PME.
- L'inégale répartition des temps de vie complexifie l'accès ou le maintien des femmes dans l'emploi et les bénéficiaires du congé parental voient leur carrière professionnelle durablement impactée. De manière générale, la maternité modifie les trajectoires professionnelles des femmes (le taux d'activité des femmes en région Centre passe de 70,8% pour les femmes mères d'un enfant à 52,9% pour celles qui ont trois enfants en 2011) et les pères restent peu nombreux à prendre un congé parental. Le congé parental constitue ainsi un facteur décisif dans le déroulement de la carrière professionnelle des femmes. Le contrat de travail, dont le degré de stabilité et les conditions sont fortement corrélés au niveau de qualification, est le premier facteur déterminant pour le retour à l'emploi des femmes ayant bénéficié d'un congé parental (les femmes au chômage ou en emploi précaire utilisent proportionnellement davantage ce dispositif, et restent plus au foyer après la naissance de leur premier enfant). De plus, les difficultés à trouver des modes de garde ou leur coût expliquent dans de nombreux cas le recours au congé parental après la maternité. Enfin, l'absence prolongée que constitue le congé parental complexifie le retour dans son emploi (modifications d'attributions, évolutions d'organisation dont la personne n'est pas informée) et peut provoquer du « décrochage » à l'emploi.
- Le poids des stéréotypes est très présent au moment de l'orientation et engendrent une concentration des femmes dans un nombre limité de filières et de métiers peu valorisés. Les choix d'orientation sont très sexués : dans la voie professionnelle, les filles s'orientent massivement vers les services en CAP ou Bac pro ; peu font le choix de l'apprentissage (3 apprentis sur 10) ; dans l'enseignement supérieur, elles se dirigent massivement vers les filières

littéraires.... Il en résulte que la moitié des emplois occupés par les femmes (50,6%) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles.

En s'appuyant sur l'antériorité et la qualité de leur intervention partenariale en matière d'égalité femmes / hommes, les signataires choisissent d'innover pour favoriser une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes, et diffuser cette culture sur les territoires, en particulier sur les questions du congé parental et du déroulement des carrières professionnelles. Cette expérimentation sera conduite dans 4 bassins d'emploi de la région Centre.

Article 1 – Réaliser l'égalité professionnelle dans les TPE-PME, en travaillant en particulier sur le déroulement des carrières professionnelles et le congé parental

Il s'agit de renforcer l'égalité professionnelle dans les TPE-PME en dynamisant la négociation collective et en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise autour des questions du congé parental, du déroulement des carrières professionnelles des femmes, de la promotion par la formation, de l'articulation des temps de vie, etc. Un travail collectif doit être mené afin de modifier les stéréotypes et d'encourager la prise en compte du temps de la parentalité et des conséquences sur les carrières professionnelles.

Les signataires travailleront avec leurs partenaires, dans le respect des compétences de chacun, pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- Analyser des accords d'entreprises signés en région Centre afin de repérer et de valoriser les bonnes pratiques.
- Valoriser et promouvoir l'égalité auprès des partenaires sociaux et des entreprises.
- Elaborer un plan d'action de l'inspection du travail pour contrôler et accompagner les négociations sur l'égalité professionnelle.
- Mettre en place des ateliers de l'égalité professionnelle destinés aux partenaires sociaux et aux acteurs socio-économiques (associations de DRH, clubs d'entreprises etc...) dans les bassins d'emploi sélectionnés. Ces ateliers doivent permettre d'échanger et d'ouvrir le champ de la négociation de façon précise sur les questions du déroulement des carrières professionnelles. Les sujets suivants seront abordés de façon concrète : l'organisation des temps de travail et de l'articulation avec la vie familiale, les conditions de travail, la promotion professionnelle et l'accès à la formation, les congés liés à la maternité et à l'éducation des enfants.
- Mettre en place des actions, notamment de formation, pour accompagner le retour dans l'entreprise des salarié-e-s parti-e-s en congé parental et prévenir ainsi le décrochage à l'emploi.
- Elaborer et déployer une campagne de communication sur le congé parental et la répartition des temps de vie, à destination du grand public, et en particulier à destination des hommes.

Article 2 – Faciliter le retour en emploi des bénéficiaires du congé parental sans emploi.

L'objectif est de faciliter le retour vers l'emploi des personnes, sans emploi, bénéficiant du CLCA (complément de libre choix d'activité) au titre du congé parental. Pour ce faire, il s'agit de mobiliser un parcours de formation professionnelle et de lever les freins périphériques d'accès à la formation (garde d'enfants, mobilité). Ce volet s'adressera en particulier aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires d'autres minima sociaux (RSA, ASS).

Les signataires travailleront avec leurs partenaires, dans le respect des compétences de chacun, pour mettre en œuvre les actions suivantes :

2.1 - Etudes : diagnostic quantitatif et qualitatif, suivi et évaluation

- Etat des lieux interinstitutionnel pour quantifier et qualifier le public visé.
- Enquête statistique et par questionnaire à conduire auprès de bénéficiaires, en amont, pendant et après le congé parental.
- Monographies, si possible sous la forme de suivi de cohortes, pour adapter l'action et évaluer l'impact sur les bénéficiaires.

2.2 - Mobilisation d'une formation individualisée et adaptée : mise en place d'une prestation « sur-mesure », composée de différentes « clés » mobilisables au cas par cas par un interlocuteur de proximité, à géométrie variable en fonction de la situation individuelle. Différents leviers seront actionnés en mobilisant en premier lieu les actions de droits commun existants et dans le respect des compétences de chacun :

1. Elaboration d'une « carte » des dispositifs existants et des prototypes de parcours.
2. Mobilisation d'une formation individualisée et adaptée, qui pourrait comprendre : des actions de conseil pour construire un projet professionnel et un parcours de formation ; des actions d'accompagnement et de conseil pour des femmes qui souhaiteraient créer leur entreprise ; des bilans de compétence ; des actions de formation¹ adaptées aux contraintes particulières de ces bénéficiaires, alternant E-Learning et formation en présentiel (par exemple Visa Libres Savoirs « coaching » expérimental, gratuit et accessible à tous les actifs en situation de congé parental, mêlant formation en présentiel et FOAD) ; des actions de placement mobilisant des contrats aidés ; des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience ; des actions d'accompagnement renforcé pour supprimer les freins au retour à l'emploi (modes de garde, mobilité), etc.
3. Information et communication auprès des prescripteurs de cette formation individualisée pour susciter et faciliter sa mise en œuvre.

Article 3 – Réaliser l'égalité professionnelle au sein du Conseil régional du Centre et des services déconcentrés de l'Etat, en particulier autour des questions du congé parental et des carrières professionnelles

Les signataires s'engagent à agir en leur sein, auprès de leurs propres agents, pour réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils s'attachent à être exemplaires pour diffuser une culture de l'égalité professionnelle et encourager des postures identiques de la part de leurs partenaires et interlocuteurs, en particulier sur les questions de congé parental et des carrières professionnelles.

Le Conseil régional du Centre ayant signé la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* le 10 mars 2009, il poursuit ses efforts pour réaliser l'égalité professionnelle au sein de ses services, au travers de son Plan d'actions adopté le 17 février 2011. Sur le champ visé par la présente convention, il met notamment en place :

- Un accompagnement renforcé des agents après une période de congé parental.
- Une sensibilisation et une communication ciblée sur le congé parental et la répartition des temps de vie à l'attention des pères.
- Une information sur les aides développées pour la garde des enfants de 0 à 6 ans.
- La formation des agents des ressources humaines et la sensibilisation des nouveaux managers à l'égalité professionnelle.

¹ Sous réserve que les contraintes statutaires, en particulier celles liées à la rémunération des formations, soient levées par décret pour introduire des dérogations dans le cadre de l'expérimentation conduite.

Dans le cadre du Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes piloté par la DRDFE, l'Etat met en œuvre les actions suivantes au sein de ses services :

- Analyse de la situation en région Centre.
- Renforcement de la prise en compte de l'articulation des temps de vie, de la promotion des carrières, du congé parental et de l'accès à la formation, etc.
- Promotion des femmes aux postes supérieurs de la fonction publique.

Article 4 – Développer la mixité des filières et des métiers

Les travaux régionaux engagés en faveur de la « double mixité » se poursuivront en parallèle de cette expérimentation, en particulier autour de l'opération spéciale sur la « double mixité » mise en place par le Conseil régional du Centre et le Rectorat pour l'édition 2012-2013 des forums de l'orientation, avec le soutien du FSE. Cette opération vise à sensibiliser les élèves, leurs familles et les équipes pédagogiques aux enjeux de la double mixité, et à encourager l'élargissement des choix d'orientation et professionnels, en favorisant tant la place des filles dans des métiers dits « masculins » que la place des garçons dans des métiers dits « féminins ».

Article 5 – Pilotage, suivi et évaluation

Un comité de pilotage est constitué du Président du Conseil régional du Centre, du Préfet de la région Centre, du Recteur, des représentants des partenaires sociaux, du Président du CESER. Selon les sujets à l'ordre du jour, il associe les acteurs régionaux mobilisés pour l'expérimentation.

Le comité de pilotage adopte un plan d'actions et suit la mise en œuvre de la convention. Il en garantit l'évaluation, en adoptant des indicateurs de réalisation et de suivi et en mesurant les effets des actions expérimentales pour les bénéficiaires.

Pour la mise en œuvre opérationnelle de l'expérimentation, le comité de pilotage s'appuie sur un comité technique constitué du Conseil régional du Centre, des services déconcentrés de l'Etat, du CESER, de Pôle emploi, de représentants des Conseils généraux, des missions locales, des CAF et des MSA, des OPCA. Pour leur expertise régionale et en fonction des sujets traités, ce comité technique est élargi à d'autres acteurs : par exemple, les Observatoires régionaux spécialistes (ORFE, ORS, ARACT), l'Union régionale des CIDFF, le centre de ressources Villes au carré, un représentant des DRH, l'APEC, etc.

Article 6 – Financement

Le FSE sera mobilisé en appui à la démarche d'expérimentation. Les actions entrant dans le cadre de l'expérimentation seront financées par l'Etat et la Région. Une convention financière pourra être conclue en ce sens.

Article 7 – Communication

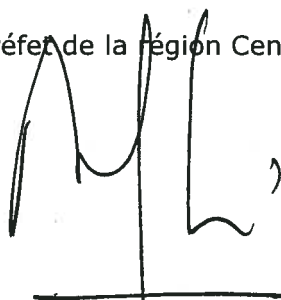
Les expérimentations font l'objet d'une communication « grand public » et d'une communication à destination des partenaires de l'opération, arrêtée en commun par les parties signataires, visant à rendre compte des avancées et des résultats obtenus par les démarches engagées. Les parties s'informent réciproquement des actions de communication qu'elles comptent engager par ailleurs.

Article 8 – Durée de vie de la convention

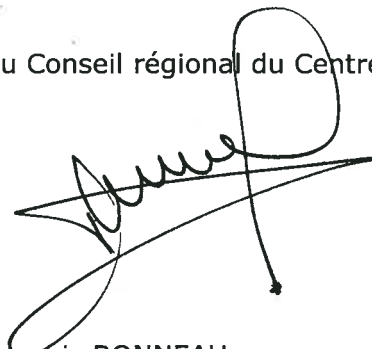
La présente convention prend effet à la date de sa signature et prend fin à la fin de l'expérimentation. Elle pourra être modifiée ou complétée par avenant accepté par les signataires.

Fait à Orléans, le **19 NOV. 2012**

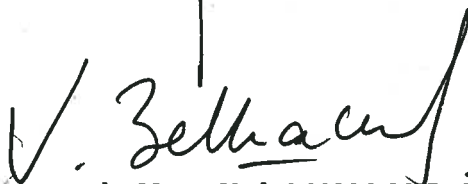
Le Préfet de la région Centre



le Président du Conseil régional du Centre



François BONNEAU



**En présence de Mme Najat VALLAUD-BELKACEM
Porte-parole du Gouvernement
Ministre des Droits des Femmes**