













Livery - Epital - Emprisor Réference Française

CONVENTION CADRE

RHONE-ALPES, TERRITOIRE D'EXCELLENCE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 la délibération du Conseil régional Rhône-Alpes n° 11.16.106 en date des 24/25 février 2011 décidant de promouvoir une politique de genre dans les politiques régionales ainsi qu'au sein de la collectivité.

Vu la délibération du Conseil régional Rhône-Alpes n° 12.16.676 en date du 13 décembre 2012 approuvant le partenariat « Rhône-Alpes, Territoire d'Excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

LA PRESENTE CONVENTION EST ETABLIE ENTRE :

L'Etat, représenté par Monsieur Jean-François CARENCO, Préfet de la Région Rhône-Alpes et du Département du Rhône

Le Conseil régional de Rhône-Alpes, représenté par Monsieur le Président Jean-Jack QUEYRANNE

Le Rectorat de Lyon, représenté par Madame Françoise MOULIN CIVIL, Rectrice de l'Académie de Lyon

Le Rectorat de Grenoble, représenté par Monsieur Olivier AUDEOUD, Recteur de l'Académie de Grenoble

La Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représentée par Monsieur Gilles PELURSON, directeur

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Deuxième région française par sa population de 6 165 126 habitants dont 51,3 % de femmes et sa superficie de 43 698 km², Rhône-Alpes se caractérise par la grande variété de ses huit départements et de ses espaces naturels.

Avec 410 764 entreprises industrielles, commerciales, de services et du BTP et un PIB de 181 810 milliards d'euros, la région Rhône-Alpes fait partie des grandes régions de l'Union européenne :

Caractéristiques de l'emploi des femmes en Rhône-Alpes

Les femmes sont majoritairement présentes dans les activités de service du tertiaire non-marchand (éducation, santé, action sociale, administration...), et marchand (transports, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières) mais elles restent minoritaires dans la construction (10 %), les industries extractives, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et de dépollution (21 %) la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques (26 %), l'agriculture (27 %), l'industrie (29 %), l'information et la communication (32 %).

Le poids des femmes dans la population active ne cesse de s'accroître

- le taux d'activité des femmes était de 68,8 % en 2008 contre 76,80 % pour les hommes,
- parmi les actifs occupés, le taux d'emploi des femmes en 2008 était de 61,45 % contre 70,26 % pour les hommes,
- les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais occupent moins souvent des postes qualifiés : seulement 37,8 % des femmes occupent un emploi qualifié contre 45,2 % des hommes ;
- nous observons des inégalités salariales fortes entre femmes et hommes, comme dans les autres régions.

Les femmes représentent 51,1 % des demandeurs d'emploi

Fin septembre 2012 en Rhône-Alpes, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi toutes catégories s'établit à 417 824 avec 213 652 femmes dont 13 % ont moins de 25 ans, 64 % ont entre 25 et 49 ans et 21 % ont 50 ans et plus.

Dans la sphère privée

- Neuf familles monoparentales sur dix sont composées d'une femme avec enfant(s). Ceci
 explique que 21 % des travailleuses pauvres vivent dans une famille monoparentale
 contre seulement 7 % des hommes.
- Près d'une famille monoparentale sur 3 est pauvre. Une étude sur la pauvreté infantile a été réalisée en 2011 par la Mission régionale d'information sur l'exclusion, elle constate que 45 % des enfants « pauvres » vivent dans une famille monoparentale.
- En 2011, Rhône-Alpes occupe la deuxième place (derrière l'Île-de-France) en termes d'appels violences conjugales traités, soit une évolution de 12 % depuis 2009. Le volume d'appel est en augmentation dans les 8 départements rhônalpins.

Forts de ces constats, l'Etat et le Conseil régional veulent faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité.

Ils s'entendent donc sur la nécessité de travailler en commun sur les objectifs suivants :

- développer la négociation dans les TPE et les PME en matière d'égalité professionnelle en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise,
- lutter contre les stéréotypes pour développer la mixité des métiers et des filières, en particulier par l'information et la sensibilisation auprès des jeunes dès la petite enfance,

• faire du congé parental un tremplin pour revenir à l'emploi durable.

A cet effet, ils décident de conduire conjointement un programme d'expérimentations qui doit permettre de créer le changement par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles, au niveau des territoires. Ils souhaitent également mettre en œuvre durablement dans ces territoires des politiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle permettant d'atteindre l'égalité, notamment salariale, et de générer un effet d'entraînement.

ARTICLE 1 - REALISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE NOTAMMENT DANS LES TPE ET LES PME

Les dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont nombreuses et anciennes. Pourtant les inégalités restent fortes, par exemple en matière de salaire où l'écart est de 27 % (tout temps de travail confondus, source : chiffres-clés 2011 ministère Droits des femmes). Elles demeurent prégnantes s'agissant de la carrière, du temps partiel, de l'accès à la formation.

L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises (environ 60 % des femmes salariés y travaillent).

L'exemplarité repose sur la mobilisation de tous les leviers et de tous les acteurs de l'entreprise autour d'un objectif commun : réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Les expérimentations poursuivent les objectifs suivants :

- Dynamiser la négociation collective, améliorer son contenu, promouvoir la double mixité (part respective des femmes et des hommes dans les emplois traditionnellement genrés) et mettre en place d'actions porteuses de sens : analyse des rapports de situation comparée, plus d'accords et des accords de meilleure qualité
- Aborder l'égalité professionnelle dans une approche globale, en donnant une place essentielle à l'égalité salariale, la lutte contre le temps partiel contraint, l'organisation du temps de travail, la promotion des femmes à des postes de responsabilité à tous les niveaux de l'encadrement et la lutte contre le harcèlement
- Intégrer les problématiques propres des employeurs, dont le recrutement, par un travail spécifique notamment avec les branches qui recrutent
- Favoriser l'entreprenariat des femmes afin de réduire les écarts en matière de création d'entreprise mais aussi la prise d'initiative économique aussi bien dans le secteur marchand que dans le secteur de l'économie sociale et solidaire
- Créer un environnement favorable à l'articulation des temps par la coordination au niveau des territoires des acteurs publics et privés en matière de transports, services publics, modes de garde et organisation de l'entreprise, pour être au plus près des besoins des salarié-e-s dans les bassins d'emploi.

Le plan d'action mobilisera tous les leviers disponibles dans un continuum d'actions.

L'Etat et le Conseil régional proposent de valoriser les actions en faveur de l'effectivité de l'égalité professionnelle dans les entreprises sur le territoire.

Les actions, destinées à développer une stratégie globale pour créer un environnement propice au changement des mentalités, pourraient s'organiser comme suit :

I - Actions de sensibilisation, d'information et de veille

- Dresser un état des lieux de la situation auprès des différents organismes ayant travaillé sur le sujet (DIRECCTE, APEC, ARAVIS, OPCA, organisations syndicales, chaire de l'égalité, Master Egales...)
- Repérer les entreprises qui ont négocié sur le champ de la politique publique d'égalité professionnelle, analyser les accords afin de valoriser les bonnes pratiques

- Poursuivre les actions développées par la Mission d'Animation Régionale pour l'Egalité Professionnelle (MAREP) (menées opérationnellement par Aravis, relais local de l'ANACT) auprès des entreprises et partenaires sociaux
- Sensibiliser les entreprises et les chambres consulaires pour qu'elles mettent en œuvre la politique publique d'égalité en leur proposant les ressources régionales : adresses, sites d'information utiles... Cette campagne de sensibilisation valoriserait les bonnes pratiques facilitant l'organisation du travail et l'articulation des temps
- Inscrire systématiquement la mixité et l'égalité professionnelle dans les contrats d'orientation pour l'emploi et la formation (COEF) conclus avec les branches professionnelles dans les priorités de travail.

II - Actions de formation

- Inciter Pôle Emploi, les Missions Locales, les Maisons de l'emploi, les CTEF, les chambres consulaires, à former des personnels à la politique d'égalité professionnelle, identifiés comme personnes relais d'information et de veille
- Encourager l'ensemble des partenaires sociaux à poursuivre, en les amplifiant, des formations à l'égalité professionnelle afin que cette thématique soit traitée dans le cadre des négociations sur les conditions de travail par les délégués du personnel et les membres des CHSCT en créant les conditions nécessaires à la réussite de ces formations (mobilisation, sécurisation, facilitation de l'assiduité). La DIRECCTE et le Conseil Régional pourront accompagner les organismes s'engageant dans ces actions
- Accroître les capacités d'intervention, approfondir et renforcer l'action de la Mission d'Animation Régionale en faveur de l'Egalité Professionnelle (MAREP). La MAREP a engagé un travail expérimental dans 4 territoires emploi (ZTEF et CTEF): Ardèche Verte, Maurienne, Beaujolais et Roannais autour des enjeux de sensibilisation à l'égalité professionnelle, se traduisant par un accompagnement spécifique selon les territoires. Dans un souci de représentation équilibrée des territoires, il sera proposé à des territoires urbains d'intégrer l'expérimentation.

III - Actions d'accompagnement

- Proposer aux structures régionales telles que la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA), les branches professionnelles, les syndicats patronaux de rappeler à leurs adhérents leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, en utilisant des outils pédagogiques et les inviter à négocier un accord égalité régional en le soumettant à la signature de leurs entreprises adhérentes
- Adapter les outils de gestion du personnel (type "TEMPO" de l'ANACT) aux TPE et associer les chambres de commerce et d'industrie et chambres des métiers et de l'artisanat
- Poursuivre et amplifier les ateliers de l'égalité développés par la Mission d'Animation Régionale pour l'Egalité Professionnelle (MAREP) auprès des entreprises et partenaires sociaux
- Dans le cadre de sa politique de sécurisation des parcours et d'innovation sociale, le Conseil régional propose un accompagnement des initiatives collectives innovantes contribuant au dialogue social; l'accent mis sur le dialogue social et l'égalité professionnelle et en particulier l'égalité salariale dans les entreprises est le premier acte vers la conclusion d'accords et de corrections de ces inégalités. Ainsi la Région continuera à accompagner des initiatives allant vers une volonté d'innovation et d'inscription de l'égalité professionnelle dans le dialogue social
- Proposer un accompagnement aux entreprises volontaires et développer avec elles les contrats pour l'égalité et la mixité
- Inciter les organismes qui souhaitent accueillir des contrats de génération à mettre en œuvre la mixité des métiers.

IV - Actions de contrôle

- La DIRECCTE introduira parmi ses objectifs dans le Budget Opérationnel de Programme 111 l'objectif d'égalité professionnelle (existence d'un rapport de situation comparée (RSC), présentation aux instances représentatives du personnel, réalisation d'un accord, contrôle des obligations...) et proposera une grille d'analyse des RSC pour les agents de contrôle
- La DIRECCTE s'appuiera sur le décret précisant les modalités de sanction pour les entreprises qui ne répondent pas aux obligations légales d'égalité professionnelle pour porter ces obligations à connaissance de ces entreprises.

ARTICLE 2 — LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES POUR DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES METIERS

La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) est concentrée dans 12 des 87 familles professionnelles : on y trouve une part élevée de femmes (77,5 % en moyenne) et leurs effectifs y sont très importants. On trouve notamment parmi ces familles professionnelles : les agentes d'entretien, les métiers du soin, les aides à domicile et aides ménagères...

Les expérimentations conduites en matière d'orientation mixité visent à créer les conditions d'une évolution de l'orientation des filles, vers les filières et les métiers scientifiques et techniques, et des garçons vers les métiers à prédominance féminine. Elles traitent en particulier les difficultés à se projeter sur ces métiers, du fait de stéréotypes sur la place des filles dans ces filières mais aussi en raison d'un décalage entre l'image construite sur ces métiers et leur réalité. Ces deux facteurs qui influent sur l'orientation professionnelle des filles et des garçons sont aussi le résultat d'une construction dans laquelle les familles et la communauté éducative jouent un rôle déterminant. Il est donc nécessaire de les associer pleinement à ces actions.

Les actions expérimentales doivent aborder l'orientation comme un processus continu sur plusieurs années qu'il convient donc de traiter à différents moments : école primaire, collège, lycée notamment dans la préparation de l'admission post-bac, enseignement supérieur, au moment de l'orientation professionnelle.

Elles poursuivent les objectifs suivants :

- Développer la mixité filles-garçons en vue de rééquilibrer leurs parts respectives dans les filières et les métiers.
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises et faire bouger les représentations sexuées des métiers et des filières.

Pour l'Etat et la Région, il s'agit de mobiliser largement les ressources extérieures et sectorielles pour dépasser les stéréotypes : ainsi, il semble important de s'appuyer et de renforcer les compétences d'un réseau d'acteurs spécialistes des questions du genre. Ces acteurs sont positionnés sur des segments de l'orientation et des catégories socioprofessionnelles différentes (culture, industrie, saisonnalité, l'économie sociale et solidaire et l'artisanat...). Il conviendra de s'appuyer sur ces expertises et ces mobilisations locales pour donner une force concrète à cette expérimentation.

Les actions s'organiseront comme suit :

I - Développer la mixité filles-garçons en vue de rééquilibrer leurs parts respectives dans les filières et les métiers

- Valoriser les bonnes pratiques et les actions qui concourent à faire connaître les métiers aux jeunes dans le cadre de leur scolarité en déconstruisant les stéréotypes de genre
- Œuvrer pour que se mette en place dans la formation du corps enseignant et des personnels d'encadrement des modules de formation sur l'égalité entre les filles et les garçons

- Dans la perspective d'une orientation tout au long de la vie, travailler sur l'orientation des garçons pour les inciter à se tourner vers des formations et métiers aujourd'hui traditionnellement dits « féminins » et réciproquement
- Développer des outils et créer une communication qui offre une vision mixte des métiers dans les structures du service public de l'emploi
- Créer une véritable stratégie de présence et de communication autour de l'intérêt de filières et métiers mixtes, en mettant en évidence dans tous les forums pour l'emploi et autres temps forts (type mondial des métiers, salon de présentation des filières, la semaine de l'Apprentissage, la semaine de l'Emploi, les salons sectoriels, etc...), la possibilité pour les femmes comme pour les hommes d'accéder à tous les métiers
- Accompagner les actions menées sur la question du genre, au sein des établissements scolaires, pour améliorer la prise en considération de celle-ci dès le plus jeune âge. Cela s'inscrira dans le prolongement de la politique régionale en matière d'éducation et permettra de renforcer les initiatives telles que le « printemps de la jupe et du respect » et son déploiement dans les lycées
- Créer un événement associant l'Etat, la Région et l'ensemble des partenaires permettant de valoriser, capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques
- Inciter les organismes chargés de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle, à former des personnels à la politique d'égalité professionnelle. Ces personnes seront identifiées comme personnes relais d'information et de veille
- Inciter les organismes qui souhaitent accueillir des emplois d'avenir à mettre en œuvre la mixité dans les métiers.

II - Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises

- Proposer aux branches professionnelles d'inscrire la mixité et l'égalité professionnelle dans les Contrats d'Orientation pour l'Emploi et la Formation (COEF)
- Développer avec notamment les branches professionnelles, les OPCA et les organismes de formation, des conventions pour développer la mixité et l'égalité professionnelle en mettant en commun des moyens pour favoriser la formation et leur intégration dans les métiers
- Avec les entreprises qui recrutent sur des métiers qualifiés, mettre en place des actions de sensibilisation des publics de jeunes diplômé-e-s pour développer la double mixité. Ces dispositions pourront être ouvertes à d'autres publics
- Mettre en place des parcours professionnalisant adaptés ainsi que des moyens pour faciliter l'intégration dans l'emploi.

ARTICLE 3 - FAIRE DU CONGE PARENTAL UN TREMPLIN POUR REVENIR A L'EMPLOI DURABLE

Une partie des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (rang 2 et 3) est éloignée du marché de l'emploi. Près de 30 % des bénéficiaires entrent dans le dispositif alors qu'elles ne sont plus en emploi, même si elles remplissent les conditions d'activité. Plusieurs mois après la fin du CLCA, 38 % des bénéficiaires sont en recherche d'emploi : cette situation est d'autant plus forte lorsque la bénéficiaire cumule un nombre d'enfants important, une qualification faible et lorsqu'elle constitue d'une famille monoparentale. En outre, ce public est confronté à des obstacles supplémentaires, qu'il s'agisse de trouver une solution de garde pour les enfants, de mobilité géographique ou de transport.

L'objectif des expérimentations est de profiter de la période de « congé parental » pour préparer le retour à l'emploi de ces populations fragiles, construire un parcours de formation professionnelle durable et éviter ainsi l'entrée dans les minima sociaux. Les expérimentations s'adresseront également aux bénéficiaires qui sont sur le point de revenir sur le marché du travail à l'issue de leur congé. Un accompagnement renforcé et global sera proposé aux bénéficiaires arrivant au terme du CLCA, et qui, de ce fait, ouvriront des droits aux allocations de retour à l'emploi ou au RSA.

L'Etat et le Conseil régional estiment que la sécurisation des retours de congés parentaux est importante mais aussi complexe à appréhender, demandant une prise en considération globale des situations, une intervention large et concertée de l'ensemble des intervenants dans la chaîne du retour à l'emploi et une mobilisation d'outils et dispositifs en place ou à créer pour concourir à cette expérimentation.

Les expérimentations poursuivent les objectifs suivants :

- Préparer le retour à l'emploi
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises
- Réduire les freins externes au retour à l'emploi : transport, mode de garde, etc.

L'Etat et le Conseil régional s'accordent sur les actions suivantes en direction du public sans emploi bénéficiaire d'un congé parental :

- Examiner la faisabilité d'un suivi des publics concernés
- Suite à la consolidation de la vision de cette situation, il sera envisagé d'expérimenter une série d'actions sur un territoire CTEF pour favoriser la reprise d'activité, sur la base du volontariat
- Organiser des informations collectives en lien avec les CAF et les MSA pour faire connaître les métiers qui recrutent et proposer des parcours professionnalisant en s'appuyant sur les organismes réalisant des bilans de compétence
- Pour les bénéficiaires d'un congé parental qui sont salarié-e-s, inciter les entreprises à maintenir le lien avec ces salarié-e-s et soutenir le retour à l'emploi par la formation continue
- Adapter les dispositifs d'aides individualisées pour compenser les dépenses liées aux frais de garde, aux déplacements et frais divers liés à la reprise d'une activité par toute personne en congé parental quelque soit le sexe
- S'appuver sur le réseau associatif comme relais pour anticiper une reprise d'activité.

ARTICLE 4 - PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION

Un comité de pilotage est constitué. Il est co-présidé par le Président de la Région ou son représentant, le Préfet de Région ou son représentant.

Il est composé des services de l'Etat (DRDFE, DIRECCTE, les Rectorats, Pole Emploi), d'un membre du CESER, des services du Conseil régional et des partenaires sociaux. Ce comité suit la mise en œuvre de la convention et garantit l'évaluation des expérimentations.

Selon les sujets à l'ordre du jour, il associe les Universités, la CAF, la MSA, l'Union Régionale des Missions Locales, le PRAO, le représentant local de l'ANACT, l'UR-CIDFF...

Les groupes de travail thématiques mobiliseront les organismes susceptibles d'apporter des informations sur les données relatives à chacun des 3 axes de la convention.

Un dispositif d'évaluation sera construit dans le cadre des groupes de travail.

ARTICLE 5 - FINANCEMENT

Le FSE sera mobilisé dans le cadre de l'enveloppe nationale à hauteur de 12 millions d'euros. La déclinaison régionale sera précisée en fonction des modalités d'application, axe par axe. Les engagements financiers des partenaires seront précisés ultérieurement.

ARTICLE 6 - REALISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU CONSEIL REGIONAL ET DES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT

L'Etat et la Région Rhône-Alpes s'accordent sur le besoin de mettre en place des actions déterminées dans la fonction publique sur les thèmes suivants : organisation du temps de travail, promotion et carrières des femmes, lutte contre les discriminations et les stéréotypes, et politique managériale dont la formation de l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Conseil régional Rhône-Alpes s'engage à poursuivre ses efforts pour réaliser l'égalité professionnelle au sein de ses services, en particulier via sa politique de ressources humaines, qui se traduira, entre autres, par la recherche de la labellisation AFNOR Label Egalité.

L'Etat par le biais de la DRDFE s'engage à mobiliser l'ensemble des services régionaux et départementaux au travers du PRSEFH (plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes).

ARTICLE 7 - COMMUNICATION

Les expérimentations font l'objet d'une communication officielle « grand public » arrêtée conjointement par les parties signataires. Cette communication est destinée à rendre compte des avancées et des résultats obtenus par les démarches engagées.

La communication à destination des partenaires de l'opération est arrêtée en commun.

En dehors de cette communication conjointe, les parties s'informent réciproquement des actions de communication qu'elles comptent engager.

ARTICLE 8 - DUREE DE VIE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à la date de sa signature et prend fin en 2015. Elle peut être modifiée ou complétée par avenant accepté par les signataires.

Fait à Lyon le

En présence de Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des droits des femmes et porte-parole du gouvernement

Le Préfet de la région Rhône-Alpes

Préfet du Rhône

Jean-François CARENCO

Le Recteur de l'académie de Grenoble

AND EOUD

Le directeur régional de l'Alimentation,

de l'Agficulture et de la Forêt

Gilles PELURSON

Le Président du Conseil régional Jean-Jack QUEYRANNE

La Rectrice de l'académie de Lyon

Françoise MOULIN CIVIL

selha c