

JANVIER 2023



AVIS
SUR
LE RAPPORT
SUR LA SITUATION COMPARÉE EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES
HOMMES
ET
PLAN PLURIANNUEL D' ACTIONS
2021-2023
PLÉNIÈRE DU 30/01/2023

Plus d'informations sur notre site | www.cesecem.mq



Vu les articles L.7211-1 et suivants du Code général des Collectivités territoriales, relatifs à la Collectivité Territoriale de Martinique,

Vu les articles L7226-1 et suivants du Code général des Collectivités territoriales, relatifs aux compétences du Conseil Economique, Social et Environnemental de la culture et de l'éducation de Martinique

Vu la lettre de saisine de Monsieur le Président du Conseil Exécutif de la Collectivité Territoriale de Martinique en date du 20 janvier 2023, sollicitant un avis sur le rapport sur la situation comparée en matière d'égalité femmes hommes et plan pluriannuel d'actions 2021-2023

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que la Collectivité Territoriale de Martinique présente son plan d'actions pluriannuel (2020-2023) sur la situation réelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution et sur le territoire et le Président du Conseil Exécutif présente, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Saisi par le Président du conseil Exécutif sur le rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le CESECEM émet l'avis ci-dessous.

I — Remarques générales

Le CESECEM se réjouit de l'élaboration d'un tel document qui fournit des indications précieuses pour appréhender la situation en matière d'égalité femmes-hommes à la Martinique. Toutefois, plusieurs remarques s'imposent à la lecture du document :

1) Sur l'écriture du document

Pour un document sur l'égalité entre femmes et hommes, l'utilisation plus systématique d'une écriture inclusive/langage épïcène aurait été souhaitable.

2) Difficulté de distinguer dans le document les réalisations 2022

Dans tous les chapitres, sont mélangés diagnostic, actions passées, à venir, réalisées en 2022.

3) Sur la structuration de la politique

La mise en place d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes par la CTM, est annoncée comme une priorité. Le CESECEM ne peut que s'en réjouir. Accompagner un changement de cette importance, difficile et énergivore, demande une structuration en mode projet.

Pour être efficaces, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation régulière de cette politique nécessitent une personne identifiée, entourée d'un comité de pilotage, d'un

réseau de référent.es formé.es, ce qui n'apparaît pas. Le CESECEM réitère sa proposition en ce sens, ce rôle ne pouvant être tenu, en l'état actuel des choses, par la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes, dont il est très peu fait mention dans le document.

En outre, le CESECEM s'interroge sur l'opportunité d'envisager pour amorcer la démarche d'égalité femme-homme, d'un accompagnement de la CTM (comité de pilotage) par des spécialistes de la médiation, surtout si l'on considère le retard pris dans la feuille de route de l'action.

4) **Sur l'état des lieux**

Si des statistiques existent déjà, elles demeurent partielles et éparpillées. Une politique territoriale semble nécessiter un diagnostic plus exhaustif afin de mieux définir des axes de travail, en un mot un diagnostic territorial de l'égalité entre femmes et hommes.

II — Sur le descriptif des actions réalisées

Quelques éléments de réflexion :

Partie 1 : Actions menées par la CTM en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses politiques publiques

Il est fait référence au CCT (contrat de convergence et de transformation) signé par la CTM en 2019 avec d'autres partenaires.

Cela aurait pu être un formidable levier, « qui fait le pari d'une transformation vers une société plus inclusive et égalitaire » dans son objectif 5 : Promouvoir l'égalité réelle femmes-hommes

Toutefois, les actions réalisées ne sont pas citées. Le CESECEM aurait souhaité en avoir le détail et l'évaluation.

D'autres actions ont fait l'objet d'une notification tardive et ne pourront être réalisées qu'en 2023, tout en étant citées dans le rapport.

Partie 2 : Egalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de la CTM Bilan et analyse comparée

Le CESECEM note que si la proportion des agentes est de 62 %,

- 57 % de femmes ont bénéficié en 2021 d'une stagiarisation en vue d'une titularisation
- 70 % des femmes parmi les contractuels non permanents
- 73 % de femmes en situation de handicap
- Les femmes sont beaucoup plus touchées par l'absentéisme

La rémunération :

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, la différence entre les deux salaires existe bien. Pour la catégorie A, l'écart est le plus élevé : 17 % de moins que les hommes ; 9 % pour la catégorie B.

Au regard de cette situation, le CESECEM s'interroge sur les dispositions qu'il convient d'arrêter et sur les actions susceptibles d'être programmées au cours de la prochaine décennie afin de réduire les écarts de salaires : par exemple, rééquilibrage des compétences à salaire égal, modalités de mise à niveau si nécessaire...

Actes de violences sexistes et sexuelles

La déclaration pour la première fois de ces actes est la preuve qu'une politique de communication et de prévention permet de libérer la parole et est un signal fort aux auteurs potentiels.

III — sur le plan d'actions

Partie 3 : Plan d'actions pluriannuel 2020-2023

Les propositions, qui reprennent celles de l'an dernier, vont dans le bon sens. Cependant, deux actions sont essentielles pour une véritable politique d'égalité entre femmes et hommes menée par la CTM :

- La structuration d'un groupe projet
- Un diagnostic territorial de l'égalité entre femmes et hommes

Axe 1 Être exemplaire dans la gestion et le développement de l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines

Action 1 : Formations à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations

Pas de bilan des actions déjà réalisées.

Si elles peuvent être ouvertes à tous/toutes, la formation, de manière systématique, par filière ou secteur de personnes référentes, serait porteuse.

Action 6 :

Les statistiques des femmes prenant des congés familiaux sont connues, ainsi que l'impact sur leur évolution de carrière. La CTM pourrait être exemplaire en incluant dans ses actions la promotion et l'encouragement des hommes à prendre des congés parentaux.

Action 8 :

La prévention des violences dans le monde du travail gagnerait à être élargie à toutes les formes et à tous les lieux de violences. On connaît l'impact des violences conjugales sur le milieu du travail, en plus de l'aspect humain (absentéisme, perturbation du travail, risques de continuum de ces violences sur le lieu de travail)

Action 9 :

La mise en place d'une communication sans stéréotype de sexe nécessite une formation des personnels concernés (en particulier de la communication). Elle pourrait être d'emblée élargie à toutes les discriminations.

Axe 2 faire de l'égalité femmes/hommes un enjeu transversal des politiques publiques de la CTM

Le genderbudgeting nous paraît un outil ambitieux qui a déjà été réalisé dans un nombre croissant de collectivités, afin de juger du niveau d'égalité des politiques publiques.

Action 1

Ex : sur les équipements sportifs par rapport à l'utilisation qui en est faite par les femmes et les hommes

Action 2

Le CESECEM propose d'ajouter un état des lieux des noms des lieux relevant de la CTM en vue d'un rééquilibrage

Action 3

Entreprenariat des femmes

Il est souhaitable de proposer d'autres formes plus collectives d'entreprenariat, d'autres modèles plutôt que des initiatives individuelles, tels les différents dispositifs de l'économie sociale et solidaire.

En outre, tenant compte de certaines réussites observées dans le cadre de regroupements spontanés de femmes ou des associations, notamment dans le domaine de l'habillement (recyclage de vêtements, couture, etc.), il conviendrait d'encourager la mobilisation des femmes pour la création de coopératives. De même, les réseaux des associations familiales pour la détection des besoins et des capacités, en collaboration avec des experts dans le domaine des études de marché, pourraient être mobilisés.

Action 6

Quels moyens pour favoriser les femmes dans ces actions d'insertion ?

Profiter de ces formations pour toucher les jeunes en instaurant l'obligation d'un module citoyen incluant la lutte contre les violences et pour l'égalité femme-homme

En transversal, inclure dans les axes les femmes atteintes de handicap, dont on sait qu'elles cumulent plus de difficultés : davantage victimes de violences, en situation de précarité, et d'isolement social.

Le CESECEM regrette que la politique de l'égalité promue par la CTM soit davantage corrective qu'intégrée dans la mesure où il est porté plus attention à la situation des femmes qu'à l'inclusion des hommes dans tous les domaines de la société et dans toutes les sphères d'activités.

Avis adopté à l'unanimité des présents de plénière du CESECEM, le lundi 30 janvier 2023.