



Le Préfet de la Région
Midi-Pyrénées,
Préfet de la Haute-Garonne,

Le Recteur de
l'Académie de Toulouse,
Chancelier des
Universités

Le Président de la Région
Midi-Pyrénées

**LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE
EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Convention cadre pluriannuelle
Entre l'Etat et la Région Midi-Pyrénées**

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 de la Région Midi-Pyrénées n°07/02/08.14 du 15/02/2007 approuvant la signature de la Charte Européenne pour l'Egalité dans la vie locale,

Vu la délibération de la Région Midi-Pyrénées n°11/AP/12.10 du 22/12/2011 approuvant le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale en Midi-Pyrénées 2012-2014,

Vu la délibération n°12/12/01.05 de la commission permanente du Conseil Régional du 17 décembre 2012,

L'Etat pris en la personne du :

Ministère de l'Intérieur, la Préfecture de région Midi-Pyrénées, représenté par :
Henri-Michel COMET, agissant en qualité de Préfet de la Région Midi-Pyrénées, Préfet du Département de la Haute-Garonne,
1 place Saint-Etienne
31038 TOULOUSE Cedex 09

Ministère de l'Education Nationale, Académie de Toulouse, représenté par :
Monsieur Olivier DUGRIP, agissant en qualité de Recteur de l'Académie de Toulouse,
Chancelier des Universités,
Rectorat de l'Académie de Toulouse
Place Saint-Jacques
Boite Postale 7203
31073 TOULOUSE Cedex 7

La Région Midi-Pyrénées, représentée par :
Monsieur Martin MALVY, agissant en qualité de Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées,
22, boulevard du Maréchal-Juin
31406 TOULOUSE Cedex 9

Il est convenu comme suit :

La région Midi-Pyrénées comptait 2,8 millions d'habitants lors du recensement de 2009, soit 4,5 % de la population métropolitaine, les femmes représentant 51,3 % de la population régionale.

L'Etat et le Conseil Régional constatent qu'en Midi-Pyrénées (source INSEE 2009) :

- Le taux d'emploi des femmes est de 60,5 % contre 68 % pour les hommes, l'accès des femmes à l'emploi restant plus difficile notamment en raison des difficultés à trouver des modes de garde qui peuvent contraindre certaines d'entre elles à se retirer durablement du marché du travail.
- Les femmes sont plus touchées par le chômage : 12 % contre 9,4 % pour les hommes.
- Les femmes sont plus concernées par le travail à temps partiel : 30,2 % des femmes actives sont à temps partiel, contre 7,2 % chez les hommes. Dans les secteurs privé et semi-public, 73 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes.
- Les femmes sont surreprésentées parmi les employé-e-s et sous-représentées parmi les cadres (respectivement 77,4 % et 36,8 %).
- Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires : le taux de CDD est de 11,2 % pour les femmes contre 6,6 % pour les hommes.
- Les écarts salariaux restent élevés : toutes catégories socioprofessionnelles confondues, l'écart entre femmes et hommes est de 19,7 %, et chez les cadres cet écart s'élève à 20,4 %.
- 56 % des femmes actives ont au moins un niveau de diplôme équivalent au bac, contre 46 % des hommes actifs (INSEE 2005).
- L'orientation tend à concentrer les filles dans un nombre limité de filières et de métiers peu valorisés alors même qu'elles sont plus diplômées.

De plus, en Midi-Pyrénées, comme sur le reste du territoire, les femmes supportent à titre principal l'effort d'articulation des temps de vie, personnelle et professionnelle (8 % des tâches domestiques et éducatives sont assurées par les femmes).

Forts des constats partagés sur les inégalités entre hommes et femmes, qui demeurent importantes alors même que les dispositions juridiques sont nombreuses et anciennes, l'Etat et le Conseil Régional partagent l'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit maintenant de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

L'Etat, représenté par la Préfet de région et le Recteur, et le Conseil Régional s'accordent donc sur la nécessité de travailler en commun sur les objectifs suivants :

- favoriser l'égalité professionnelle dans les PME et TPE en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise,
- développer la mixité des métiers et des filières,
- réduire l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental.

A cet effet, ils conduisent conjointement un programme d'expérimentation qui doit permettre de créer le changement par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles au niveau des territoires. L'Etat et le Conseil Régional souhaitent dans ce cadre poursuivre la mise en œuvre sur le territoire régional de politiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle qui permettront d'installer véritablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité salariale, et de générer une force d'entraînement.

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

L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser. Particulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Parfois en raison d'une négligence qui ne peut être que condamnée et sanctionnée, souvent parce que c'est une démarche que les petites et moyennes entreprises, qui ne disposent pas nécessairement des équipes pour le faire, peinent à mettre en œuvre. Environ 60 % des femmes salariées travaillant dans des entreprises de moins de 500 salarié-e-s, l'égalité professionnelle dans les PME et les TPE constitue donc une priorité. L'exemplarité repose sur la mobilisation de tous les leviers et de tous les acteurs de l'entreprise autour de cet objectif commun.

L'expérimentation poursuit les objectifs suivants :

- Dynamiser la négociation collective et améliorer son contenu : plus d'accords et des accords de meilleure qualité.
- Atteindre l'égalité salariale.
- Développer une approche globale de l'égalité, intégrant aussi l'organisation du temps de travail et la lutte contre les stéréotypes.
- Intégrer notamment la problématique du recrutement, par un travail spécifique avec les branches dont les métiers sont en tension.
- Créer un environnement favorable à l'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle 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 salariés dans les bassins d'emploi.

Le plan d'action comprend :

- des actions de sensibilisation et d'information,
- des actions de formation,
- des actions d'accompagnement,
- des actions de contrôle mobilisant le système d'inspection du travail.

Dans ce cadre, l'Etat et le Conseil Régional s'engagent à :

- Conduire des actions d'information et de sensibilisation des TPE-PME dans les territoires en s'appuyant sur les partenaires sociaux et des partenaires relais (branches professionnelles, chambres consulaires, commissions paritaires locales, services publics de l'emploi locaux et départementaux, MCEF/MdeE...) notamment pour favoriser la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle.
- Favoriser la diffusion des bonnes pratiques de l'égalité professionnelle pour inciter les entreprises à la développer en leur sein comme un atout.
- Améliorer la visibilité des actions innovantes menées par les TPE-PME de Midi-Pyrénées.
- Promouvoir des projets visant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes qui exercent une activité professionnelle traditionnellement réservée aux hommes.
- Poursuivre leurs actions coordonnées en matière de professionnalisation des acteurs de l'emploi et de l'orientation pour favoriser l'égalité professionnelle.
- Soutenir les projets de formation des entreprises qui sont susceptibles de favoriser l'égalité professionnelle, notamment en utilisant le dispositif Promoqualif mis en place dans le cadre du CPRDF.

L'Etat, représenté par le Préfet de Région, s'engage notamment à :

- Etablir un diagnostic de l'égalité professionnelle en région et le mettre à jour.
- Mettre à disposition des entreprises et des agent-e-s des services de l'Etat (unités territoriales de la DIRECCTE et inspection du travail) des outils de sensibilisation et d'information leur permettant d'intégrer la question de l'égalité professionnelle.
- Favoriser la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation à l'égalité de genre envers les acteurs économiques et les professionnel-le-s de la formation et de l'accompagnement des entreprises en s'appuyant sur notamment sur les OPCA et les organismes de formation spécialisés.
- Accompagner les PME qui s'engagent dans la négociation d'accords sur l'égalité professionnelle avec l'appui du MIDACT notamment en organisant des actions de formation des représentants de la direction et des représentants du personnel.

Le Conseil Régional s'engage notamment à :

- Amplifier le Prix de l'égalité professionnelle, qu'il organise tous les deux ans depuis 2003 et qui vise à :
 1. Valoriser et récompenser les entreprises de Midi-Pyrénées qui mettent en place des actions volontaristes et efficaces en matière d'égalité femmes-hommes.

2. Mettre en évidence et diffuser les bonnes pratiques de ces entreprises en matière d'égalité professionnelle, et associer des chefs d'entreprises hommes ou femmes aux actions de diffusion de bonnes pratiques.
 3. Démontrer que l'égalité professionnelle est un atout pour l'entreprise et un facteur d'image et de communication.
 4. Améliorer tout particulièrement la visibilité des actions menées par des TPE-PME de Midi-Pyrénées.
- Organiser en alternance des Rencontres régionales ou Eurorégionales de l'égalité pour permettre la mise en commun des initiatives exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle portées ou soutenues par les institutions publiques en région ou sur le territoire de l'Eurorégion Pyrénées-Méditerranée.
 - Soutenir des projets visant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes qui exercent une activité professionnelle traditionnellement réservée aux hommes.

ARTICLE 2 – DEVELOPPER LA MIXITE DES FILIERES ET DES METIERS

Dès l'expression des choix d'orientation et quels que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, les filles se portent globalement moins que les garçons vers les filières sélectives. Ainsi, les garçons représentent 60 % des effectifs des classes préparatoires aux grandes écoles (CGPE) et des IUT. Les filles sont en revanche largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80 %).

La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) sont concentrés 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...

L'expérimentation poursuit les objectifs suivants :

- développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et techniques,
- développer la part des garçons dans les filières et métiers à forte prédominance féminine,
- prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises.

Le plan d'action comprend :

- des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers,

- des actions de sensibilisation et d'information dans les lycées, centres de formation d'apprenti-e-s, et dans l'enseignement supérieur,
- des actions d'accompagnement spécifique et individualisé consistant en prestation de conseil, et d'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation,
- des actions de communication, avec les fédérations professionnelles concernées, sur l'image des métiers des filières à prédominance féminine (sur le modèle des campagnes Bâtiment), et de valorisation des bonnes pratiques des entreprises,
- une enquête spécifique auprès d'un échantillon de filles et de garçons sur les déterminants de l'orientation professionnelle.

Le partenariat avec Pôle Emploi et les Missions Locales sera recherché pour conduire des actions relevant de cet axe.

Dans ce cadre, l'Etat et le Conseil Régional s'engagent à :

- Mettre en œuvre des actions visant à déconstruire les représentations stéréotypées des choix de filière des jeunes midi-pyrénéen-ne-s. En effet, la difficulté à se projeter sur certains métiers découle du fait de stéréotypes sur la place des filles et des garçons dans ces filières mais aussi en raison d'un décalage entre l'image construite sur ces métiers et leur réalité. Ces facteurs influent sur l'orientation professionnelle des filles et des garçons.
- Développer des actions de formation à destination des professionnel-le-s travaillant directement auprès du public jeune en les sensibilisant à l'élargissement des choix professionnels en particulier quant à leurs représentations des métiers traditionnellement considérés comme masculins ou féminins.
- Favoriser la sensibilisation du grand public aux stéréotypes de genre et aux enjeux de l'élargissement des choix pour les jeunes filles.

L'Etat, représenté par le Préfet de région, s'engage notamment à :

- Promouvoir le Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles ou tout autre outil favorisant la mixité des filières et développer l'information sur le contrat pour la mixité et l'égalité professionnelle.
- Informer et sensibiliser les branches professionnelles et les entreprises pour faire valoir l'intérêt et les atouts d'une politique de développement des ressources humaines favorisant la mixité et encourager le développement des liens entre les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les branches professionnelles et les entreprises.
- Accompagner les initiatives des entreprises et des partenaires sociaux en faveur d'une politique de mixité professionnelle, soutenir et valoriser les bonnes pratiques notamment dans le cadre de la négociation d'entreprise.

- Promouvoir des actions d'élargissement des choix professionnels en direction des hommes et des femmes en recherche d'emploi et/ou inscrits dans un parcours d'insertion socio- professionnelle.

L'Etat, représenté par le Recteur, s'engage notamment à :

- Mener des actions de découverte des métiers et des formations en insistant sur les préjugés sexués liés aux métiers, en partenariat avec le monde professionnel.
- Valoriser les projets éducatifs des établissements qui favorisent le travail sur les stéréotypes de genre dans les parcours d'orientation.
- Développer la formation des équipes éducatives, et particulièrement des professeurs principaux en charge de l'orientation des jeunes.

Le Conseil Régional s'engage notamment à :

- Poursuivre sa politique volontariste de soutien aux projets en faveur de l'égalité à destination de la jeunesse : appel à projets « Lycées-Égalité-Midi-Pyrénées », mise à disposition gratuite des établissements d'expositions thématiques de sensibilisation à l'égalité filles-garçons...
- Développer des modules de formation à l'attention des prescripteurs de l'accueil-information-orientation et des formateurs aux métiers des secteurs sanitaire et social.
- Valoriser l'implication des jeunes filles apprenties dans des filières considérées traditionnellement comme plutôt masculines et poursuivre les actions de sensibilisation des jeunes filles aux filières scientifiques lors des salons étudiants qui ont lieu sur le territoire régional (stand de présentation, table-rondes...).
- Associer les jeunes, filles et garçons, aux initiatives et manifestations visant à promouvoir l'égalité et renforcer le travail de sensibilisation à destination des élu-e-s du Conseil Régional des Jeunes.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DE L'ETAT POUR LUTTER CONTRE L'ELOIGNEMENT DE L'EMPLOI DES BENEFICIAIRES DE CONGES PARENTAUX

Dans le cadre des actions d'information et de sensibilisation des entreprises, la question du lien entre l'entreprise et le ou la bénéficiaire du congé parental fera l'objet d'un point particulier.

Les bonnes pratiques des entreprises en la matière seront diffusées et valorisées.

Dans ce cadre, l'Etat, représenté par le Préfet de région, s'engage notamment à :

- Accompagner les entreprises qui s'engagent dans la mise en place de mesures destinées à lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires de congés parentaux.

- Soutenir les politiques de branche qui, via les OPCA, soutiennent les actions de formation professionnelle visant notamment à la réinsertion professionnelle de bénéficiaires de congés parentaux.
- Encourager les entreprises à communiquer en interne sur les conditions et les effets de la prise de congés parentaux.

ARTICLE 4 - REALISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA REGION MIDI-PYRENEES

L'Etat et le Conseil Régional s'accordent, dans un souci d'exemplarité, sur le besoin de développer des actions spécifiques 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, politique managériale dont la formation de l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, l'Etat et le Conseil Régional s'engagent à :

- Poursuivre et généraliser l'application de mesures internes favorisant l'égalité professionnelle au sein même de leurs institutions.

L'Etat s'engage notamment à :

- Informer et sensibiliser les agents et tout particulièrement les RH et l'encadrement, notamment sur les effets du temps partiel sur les parcours professionnels (en termes de promotions, de salaires et retraites).
- Poursuivre et enrichir les actions menées en inter-ministériarité dans le cadre du Plan Régional Stratégique de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH).
- Développer la production de statistiques sexuées et d'analyses relatives aux agent-e-s de l'Etat, notamment dans le cadre du bilan social de l'Etat en région.
- Faciliter le retour de congé parental des agent-e-s de l'Etat.

Le Conseil Régional s'engage notamment à :

Dans le cadre de son Plan d'actions transversal 2012-2014 en faveur de l'égalité :

- Continuer et renforcer ses actions de sensibilisation des agent-e-s, en proposant des outils de sensibilisation (dont la projection de films et/ou documentaires sur différentes thématiques de l'égalité) et en organisant des formations internes sur l'égalité à destination de ses services.

- Développer, lors de chaque élaboration de son Bilan social, la dimension de sexe, en généralisant la sexuation des statistiques concernant les caractéristiques de son personnel.

ARTICLE 5 – PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION

Un comité de pilotage partenarial assure le suivi de la mise en œuvre de la convention et son évaluation.

Il est constitué du Préfet de région, du Président de la Région Midi-Pyrénées, du Recteur d'Académie, Chancelier des Universités, de la Directrice de la DIRECCTE, de la Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, du Directeur Régional de Pôle emploi (ou de leurs représentant-e-s), des représentant-e-s des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional interprofessionnel. Il associe le MIDACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail).

Selon les sujets à l'ordre du jour, il peut associer d'autres structures (Présidents d'Universités, organismes consulaires, OPCA, URCIDFF ...) et avoir recours à des experts.

L'évaluation permet de mesurer les effets des actions expérimentales. Elle peut notamment comprendre des enquêtes spécifiques et des études.

ARTICLE 6 - FINANCEMENT

Les actions entrant dans le cadre de l'expérimentation peuvent être financées par des contributions de l'Etat (crédits budgétaires spécifiques gérés par la Préfecture de région), du Conseil Régional, des fonds européens et de tout autre partenaire public ou privé intéressé.

Le Fonds Social Européen sera mobilisé dans le cadre de l'enveloppe nationale 2007-2013, les partenaires fournissant la contrepartie aux fonds européens.

Une convention de financement sera conclue à cet effet ultérieurement.

ARTICLE 7 – COMMUNICATION

Les actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'une communication à destination des tous-tes les citoyen-ne-s de Midi-Pyrénées.

Cette communication a pour objectif de populariser les actions menées dans le cadre de cette expérimentation, d'informer des avancées et résultats obtenus. Elle est arrêtée en commun par les parties signataires.

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

ARTICLE 8 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à la date de sa signature pour une durée de trois ans.

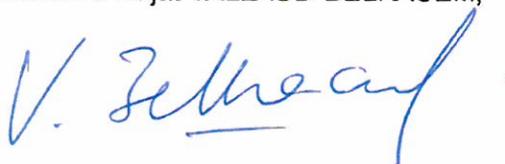
ARTICLE 9 – MODIFICATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être modifiée par avenant.

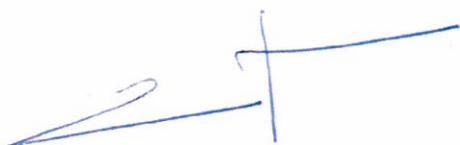
Fait à Toulouse, le 14 FEV. 2013

En 4 exemplaires originaux

En présence de la Ministre aux Droits des Femmes,
Madame Najat VALLAUD-BELKACEM,



Le Préfet de Midi-Pyrénées, Préfet
de la Haute-Garonne,
Monsieur Henri-Michel COMET,



Le Président de la Région Midi-
Pyrénées,
Monsieur Martin MALVY,



Le Recteur de l'Académie de Toulouse,
Chancelier des Universités,
Monsieur Olivier DUGRIP,

