



**PRÉFET  
DU CANTAL**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**toutes  
et tous  
égaux**



## **DOSSIER DE PRESSE**

**8 MARS 2024**

**JOURNÉE INTERNATIONALE DES  
DROITS DE LA FEMME ET DE  
L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME**



## ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis 2017, le président de la République a choisi de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause nationale de ses deux quinquennats.

La journée internationale des droits des femmes et de l'égalité femme-homme chaque 8 mars est plus qu'une journée dédiée aux droits des femmes : c'est une journée d'actions, portée par les services de l'État, ainsi que les associations, afin de renforcer l'information et faciliter l'accès aux droits. C'est également une journée de bilan, qui permet de valoriser les actions mises en œuvre en faveur de l'égalité femme-homme et de mesurer les progrès restant à réaliser.

Cette année, dans le département du Cantal, **Laurent Buchaillat, préfet du Cantal**, a souhaité inviter des entreprises, des associations, ainsi que les chambres consulaires afin de **partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques** en matière de réduction des inégalités femme-homme.

L'égalité professionnelle et économique est un des axes majeurs qui garantit l'émancipation. En se dotant d'un index de l'égalité professionnelle, la France est devenue le premier pays au monde à se doter d'un outil qui permet d'évaluer l'égalité salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Avec une note moyenne en hausse constante depuis 2021, cet outil a permis de faire bouger les pratiques et de montrer l'engagement des entreprises sur le sujet.

Toutefois, les femmes continuent à avoir des revenus 24% inférieurs à ceux des hommes. C'est la raison pour laquelle les pratiques doivent encore évoluer et de nouvelles mesures sont prises par le Gouvernement.



## L'INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE



Depuis la loi Veil du 17 janvier 1975, l'avortement est dépénalisé, il n'est plus sanctionné par la loi. Ce droit constitue aussi une avancée majeure en faveur du droit des femmes à disposer de leur corps et à maîtriser leur fécondité. C'est également un progrès de santé publique, en permettant aux femmes d'accéder à l'IVG dans des conditions sécurisées et encadrées.

Le 4 mars 2024, le parlement réuni en Congrès à Versailles a voté l'inscription dans la Constitution de la liberté garantie à la femme d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse faisant de la France le **premier pays au monde à inscrire dans sa Constitution la liberté de recourir à l'IVG**.



## LE PLAN INTERMINISTÉRIEL 2023 - 2027

L'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause des quinquennats du Président de la République. Le plan 2023-2027 vise à renforcer les ambitions et accélérer les actions déjà mises en place dans tous les domaines.

Initié l'année dernière et fruit d'échanges avec les associations, de rapports des institutions reconnues pour leur expertise et de travaux parlementaires, ce plan ambitieux regroupe plus de 160 mesures, articulées autour de quatre grands axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- la santé des femmes ;
- l'égalité professionnelle et économique ;
- la culture de l'égalité.

### Lutte contre les violences faites aux femmes

Depuis le Grenelle du 3 septembre 2019, l'efficacité de la lutte contre les violences a connu des avancées considérables.

En complément de l'arsenal judiciaire qui a permis notamment d'augmenter le nombre de condamnations pour viol (+ 30 %), des outils de protection des victimes ont été déployés sur tout le territoire et améliorés : plus de 1 000 bracelets anti-rapprochement en 2023 et 5 709 « téléphones grand danger » (TGD) déployés.

L'écoute et l'accompagnement a également été renforcé avec la plateforme d'écoute et d'accompagnement du 39 19 désormais ouverte 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et les intervenantes sociales en gendarmerie et en police, pour ne citer que ces deux exemples.

### La santé des femmes

Plusieurs tabous ont été levés sur la santé des femmes, notamment avec la stratégie de lutte contre l'endométriose, la mise à disposition gratuite des protections aux femmes en situation précaire de même qu'aux collégiennes, lycéennes et étudiantes, l'accès gratuit à la contraception d'urgence gratuite et accessible sans ordonnance pour les mineures et majeures, ou encore l'extension du délai légal d'accès à l'IVG de 12 à 14 semaines, IVG désormais inscrite dans notre constitution.


### L'égalité économique et professionnelle

Premier pays au monde à se doter d'un index de l'égalité professionnelle, la note moyenne est en hausse constante depuis 2021 et cet outil a permis de faire bouger les pratiques et de montrer l'engagement des entreprises sur le sujet.

Le Gouvernement s'est engagé à réformer et renforcer cet index dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Sur les questions de parentalité, le président de la République a annoncé la réforme du congé de naissance qui sera mise en place l'année prochaine.

### La culture de l'égalité

C'est en agissant dès le plus jeune âge, en promouvant une culture de l'égalité et de respect de l'autre, que seront enrayés les stéréotypes de genre. La diffusion à l'école de cette culture de l'égalité avec plus de 600 établissements labellisés égalité, l'amélioration de la formation des professionnels au contact des plus jeunes participant à la construction de cette culture de l'égalité.





# L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## Ce que dit la loi

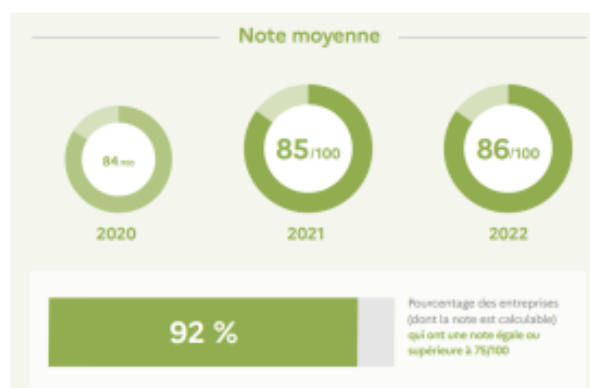
Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

L'obligation de calculer et de publier l'index de l'égalité remplace la question de **l'égalité professionnelle au centre du dialogue social au sein des entreprises** en donnant de la visibilité à cette thématique et en renvoyant, le cas échéant, aux partenaires sociaux la définition des mesures de correction. L'index, en tant que révélateur des situations d'inégalités, est **un outil puissant dont les partenaires sociaux peuvent et doivent s'emparer** dans le cadre des obligations de négociation préexistantes.

Ces obligations sont adossées aux principes de :

- non-discrimination et d'égalité de traitement,
- rattrapage salarial au retour de congé de maternité,
- lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel,
- participation des travailleurs notamment par le respect des prérogatives des comités sociaux et économiques (CSE) et les obligations de négocier.



Actions du ministère et de l'inspection du travail depuis 2019

32 460  
interventions

504  
mises en demeure

32  
pénalités financières

Les entreprises ayant obtenu un index inférieur à 75 points doivent publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction qu'elles ont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale. Par ailleurs, celles ayant obtenu un index inférieur à 85 points doivent fixer, également par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

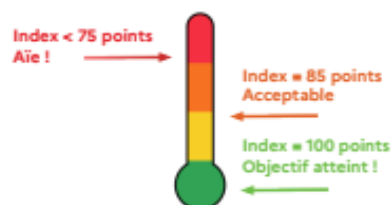


Conçu comme une combinaison d'obligations imposées par l'État et d'autoévaluation des entreprises, cet instrument vise à permettre aux entreprises d'élaborer un diagnostic et d'agir en fonction de leur contexte économique et social.



Il est basé sur 4 indicateurs :

- écart de rémunération femme/homme
- écart de taux d'augmentations individuelles
- nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ou adoption
- mixité parmi les 10 plus hautes rémunérations



## Le saviez-vous ?

Dans le Cantal, les services de l'État œuvrent pour de nombreuses politiques prioritaires qui s'inscrivent dans un objectif d'amélioration du service rendu aux usagers, construit autour de quatre axes : atteindre le plein emploi et réindustrialiser le pays, planifier et accélérer la transition écologique, bâtir de nouveaux progrès et refonder nos services publics et renforcer l'ordre républicain et encourager l'engagement.

Un des indicateurs du 3ème axe est la **part des entreprises assujetties à la publication de l'index égalité professionnelle obtenant une note supérieure à 75 points.**

Dans le département, il est de 93,90, ce qui signifie que 93,90 % des entreprises assujetties à l'index égalité professionnelle ont un index supérieur à 75 points, contre 92,20 en France, au 30 septembre 2023.

92,20 - Part des entreprises assujetties obtenant une note supérieure à 75 points à l'index égalité professionnelle, en France

Mise à jour : 30/09/2023

**93,90**

Part des entreprises assujetties obtenant une note supérieure à 75 points à l'index égalité professionnelle, dans le Cantal

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : [cequichangepourmoi.gouv.fr](https://cequichangepourmoi.gouv.fr)

## QUELQUES CHIFFRES DANS LE DEPARTEMENT DU CANTAL

### Les familles monoparentales en situation de pauvreté

En 2020, 7% des femmes de 25 à 34 ans et 12% de celles âgées de 35 à 49 ans vivent sans conjoint avec un ou plusieurs de leurs enfants, contre seulement **1,3 et 3,5%** des hommes.

### Des femmes plus diplômées, mais moins présentes sur le marché du travail et moins bien rémunérées

En 2020, entre 15 et 24 ans, 29,7% des femmes sorties du système scolaire sont diplômées du supérieur contre 20,2% des hommes (31,3 % et 22,9 % au niveau régional). Pour autant, elles sont moins présentes sur le marché du travail avec un taux d'activité de 74,6 % contre 77,8 % pour les hommes, l'écart entre les hommes et les femmes augmentant avec le nombre d'enfants.

À temps de travail équivalent, le salaire annuel net moyen des femmes travaillant dans le département atteint 22189 euros contre 24850 euros pour les hommes.

### Des métiers encore très genrés

De manière générale, les femmes occupent moins souvent des emplois de cadre (7,9% contre 10,6 % pour les hommes). Les métiers les plus souvent occupés par les femmes sont agents d'entretien (8 % des femmes en emploi), aides soignants (8,4%) et enseignant (4,8 %), tandis que les hommes sont le plus souvent éleveurs ,bûcherons, agriculteurs pour 16,1 % (5,2 %), ouvriers qualifiés du second œuvre bâtiment (4,3%), techniciens de maintenance .

### La parité pour les élus locaux progresse lentement

La parité progresse avec 36,6 % de femmes dans les conseils municipaux, mais lentement avec seulement 19,3 % de femmes maires dans le département (22,1 % en Auvergne-Rhône-Alpes).

## EXEMPLE : L'INDICATEUR RETOUR DE MATERNITE

Selon une étude de l'APEC parue en février 2024, le **retour de congé maternité est considéré comme difficile par près de la moitié des mères cadres** l'ayant vécu dans les dix dernières années (47 %).

La principale difficulté rencontrée par les mères cadres concerne **la charge de travail malgré la fatigue** (pour 71 % d'entre elles) mais des situations d'invisibilisation ou de marginalisation sont également fréquemment évoquées.

### Les bonnes pratiques des entreprises facilitant le retour de congé maternité des femmes cadres

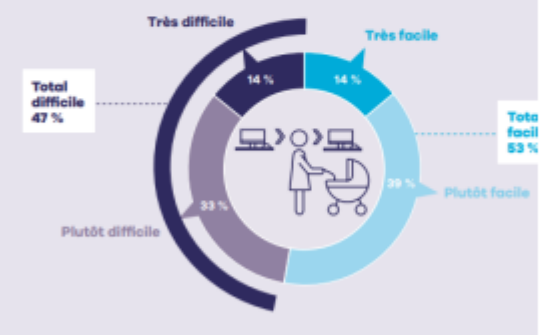
- Préparer et former les managers à la bonne attitude à adopter
- Préparer l'absence et anticiper le retour
- Respecter les modalités de contact décidées et consenties concernant le remplacement et le non-contact
- Établir un protocole de retour et faciliter la parentalité en entreprise

### Les obligations légales

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particulier ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

### Le retour de congé maternité est jugé difficile par près d'une femme sur deux

La reprise de votre activité professionnelle à votre retour de congé maternité (et éventuellement de congé parental) a été selon vous



### Plus d'informations :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/les-garanties-liees-a-la-maternite-ou-a-l-adoption>





## L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être **exemplaire en matière d'égalité professionnelle**, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

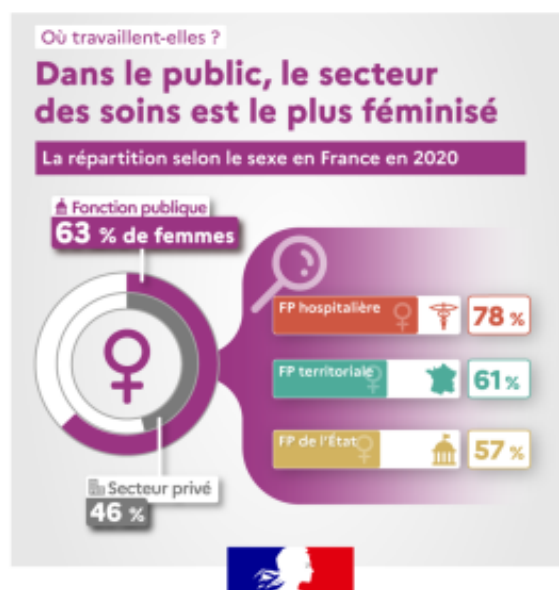
63% des agents publics sont des femmes. Davantage que le secteur privé, **la fonction publique est particulièrement féminisée**. C'est d'autant plus vrai dans le secteur des soins (78% de femmes), mais ça l'est également dans la fonction publique territoriale (61%) et la fonction publique de l'État (57%).

Dans la continuité de la dynamique engagée dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 et précédemment par la loi du 6 août 2019, plusieurs mesures fortes ont été prises pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Parmi celles-ci, **l'obligation de nominations équilibrées** sur les postes de directions et d'encadrement est renforcée.

**Un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique** a également été mis en œuvre.

Enfin, **des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique** doivent être élaborés au sein des ministères et leurs établissements publics, des collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, ainsi que dans tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière.



Retrouvez toutes les mesures :

[www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee](http://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee)







## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES CANTALIENNES

### Un levier de performance pour l'entreprise

L'égalité professionnelle constitue un réel levier de performance pour l'entreprise. Basé sur les seules compétences, il renforce la motivation et la qualité de vie au travail et amène la paix sociale. C'est une **démarche gagnant-gagnant**. Les entreprises qui ont la gouvernance la plus mixte ont un résultat opérationnel de 48% supérieur à celui des entreprises n'ayant aucune femme dans leur gouvernance\*. (source DARES novembre 2021)

Les entreprises cantaliennes ont mis en place des plans d'action spécifiques afin d'améliorer l'égalité femme-homme. Cette démarche permet d'intervenir à plusieurs niveaux au sein de l'entreprise :

### Classification

revaloriser les emplois dits féminins, les promouvoir auprès des hommes

### Recrutement

recevoir autant d'hommes que de femmes, aucune question sur la vie personnelle, valoriser la promotion interne

### Formation /qualification

accès égal à la formation professionnelle, former des managers femmes

« Le secteur sanitaire et médicosocial est, dans les départements, un des acteurs économiques majeurs. Notre secteur recrute continuellement. 76% des professionnels sont des professionnelles, 70% à l'Adapei du Cantal. Pourtant, les femmes cadres y sont sous-représentées. En ouvrant en avril une formation qualifiante (CAFERUIS) pour les cadres de service, nous faciliterons la montée en compétences de nos professionnels et professionnelles et l'accès à ce type de poste.

Nous avons fait progresser notre indice d'égalité de 5 points en un an à l'Adapei du Cantal, nous continuerons à œuvrer dans cette dynamique durant les prochaines années. »

Cyril Chauvelon, directeur,  
Adapei du Cantal



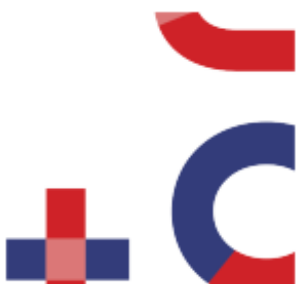
« L'index obtenu, cette année encore, d'un niveau de 93 est le reflet de nos valeurs. Notre plan d'action est principalement axé sur 4 points forts : bonne articulation responsabilité familiale et vie personnelle, formation, recrutement avec ouverture des postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes et rémunération. »

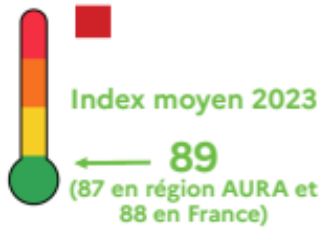
Anne-Sophie et Joseph Chauvet, dirigeants  
d'Aurillac-Distribution - E. Leclerc



### Promotion interne - lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes

postes de direction mixtes, déceler l'auto-censure des femmes, allier ambition et maternité, articuler activité professionnelle et vie privée, équilibrer le temps convenu pour les hommes comme pour les femmes





« La féminisation, qui concerne l'ensemble de nos métiers, a été permise par de nouvelles pratiques de recrutement plus en phase avec les compétences des candidats et par une politique salariale égalitaire. Parmi nos axes stratégiques, l'ambition de détecter, former et conserver les talents de demain occupe une place centrale. »

Gabrielle Teissedre, directrice des ressources humaines, Altitude



### Rémunération effective

"A travail de valeur égale, salaire égal" quel que soit la composante de la rémunération : salaire de base, part variable, primes et gratifications, avantages en nature, heures supplémentaires et majorations.

« En 2019, nous avons constaté que nous ne recevions plus de CV féminins. Nous avons diffusé une vidéo sur les réseaux sociaux mettant en valeur le travail des femmes. Rapidement, nous avons reçu des candidatures féminines.

Depuis, notre effectif s'est étoffé avec actuellement 21 femmes pour 100 hommes. Nous attachons une forte importance à ce que les femmes se sentent bien dans ce travail réputé masculin. En 2021, nous avons établi un plan d'action ce qui nous a permis de voir monter notre index à 82% en 2023 »

TPS - Coliservice, Frédéric Pautard - dirigeant,



### Egalité à l'embauche

catégories de personnels, congés maternité anticipé départ et retour, mêmes perspectives d'évolution pour les temps partiels, créer une enveloppe de rattrapage.

« Agrolab's, laboratoire d'analyses agro-alimentaires, emploie 214 salariés dont 125 femmes et 89 hommes. Si cette année notre index égalité Femmes/Hommes est de 98/100, nous le devons à un engagement depuis 12 ans. Dès 2012 pour le site d'Aurillac, nous avons signé un premier plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, renouvelé en 2015.

En 2020, nous signons un nouvel accord d'entreprise, puis en 2022 un accord collectif relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur la qualité de vie au travail. »

Jean-Vincent Gauzentes, directeur général



## Des outils au service des entreprises

### Accompagnement et conseil

Présente sur 8 régions, FETE est une structure conventionnée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2022 dont l'objectif est de **faciliter le dialogue social dans les entreprises de 50 salariés et plus en aidant à préparer la négociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle femme-homme, déchiffrer et comprendre l'index de l'égalité professionnelle et mettre en place des actions correctives** pour améliorer son score.

**Trois méthodes de travail peuvent être proposées** : des temps collectifs avec les syndicats, les partenaires et les agents des services de l'État, un accompagnement individuel des entreprises et la création et diffusion d'outils. <https://www.fete-egalite.org/>

### Aide au calcul de l'index

Afin de calculer l'index des entreprises, **un outil en ligne** développé par le ministère du Travail est mis à disposition des entreprises. Index Egapro intègre toutes les formules de calcul nécessaires et permet, après avoir saisi les données de l'entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et de l'index.

Le ministère du Travail met également à la disposition **un tableur pour calculer l'index** (selon la taille de l'entreprise).

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/index-egalite-professionnelle-obligatoire>

## LE 8 MARS DANS LE CANTAL, UNE JOURNÉE, PLUSIEURS ACTIONS

- **Petit-déjeuner - échanges avec les agents de la préfecture et du SGCD autour du thème de l'égalité femme-homme (hors presse) à la préfecture d'Aurillac**
- **Lutte contre la précarité menstruelle de 9h à 13h au CIDFF à Aurillac**
  - Distribution gratuite des produits issus de la collecte de protections d'hygiène féminine
  - Rencontre avec les salariées et bénévoles de la collecte, échange sur les différents produits.
- **Temps d'échanges et de partage d'expériences autour de l'égalité professionnelle de 14h à 16h à la préfecture à Aurillac** avec les chambres consulaires, entreprises, associations, et services de l'État
- **Inauguration du distributeur de protections hygiéniques** proposé par le planning familial dans le cadre de la lutte contre la précarité menstruelle au service de l'enfance de la ville d'Aurillac à **16h à Aurillac**.
- **Conférence sur l'endométriose** organisée par l'association Cant'elles (association de cheffes d'entreprises) à **18h30 -à l'Hôtel de Bordeaux à Aurillac. Début de la conférence vers 20h-20h30.**



- **Projection du film « Croquantes » puis interventions et échanges de femmes du milieu paysan à 19h au cinéma Vox d'Ydes, organisés par Elles'Créa, France active et Canta'Dear**

## AUTOUR DE LA JOURNÉE DU 8 MARS

- **Mardi 12 mars de 18h à 20h, salle polyvalente de la Fraternité - Aurillac**

Table ronde « Allô Maman Boulot » organisée par le CIDFF : point sur le frein récurrent à l'insertion professionnelle des femmes et la garde d'enfants.
- **Jeudi 14 mars après-midi à la mission locale de Saint-Flour**

Sensibilisation des jeunes à l'égalité fille - garçon via l'organisation d'un escape game avec plusieurs jeunes issus des missions locales impliquées.



**PRÉFECTURE DU CANTAL**  
2 cours Monthyon - B.P. 529 - 15005 AURILLAC CEDEX  
Tél. 04 71 46 23 00

[www.cantal.gouv.fr](http://www.cantal.gouv.fr)  
[pref-communication@cantal.gouv.fr](mailto:pref-communication@cantal.gouv.fr)

