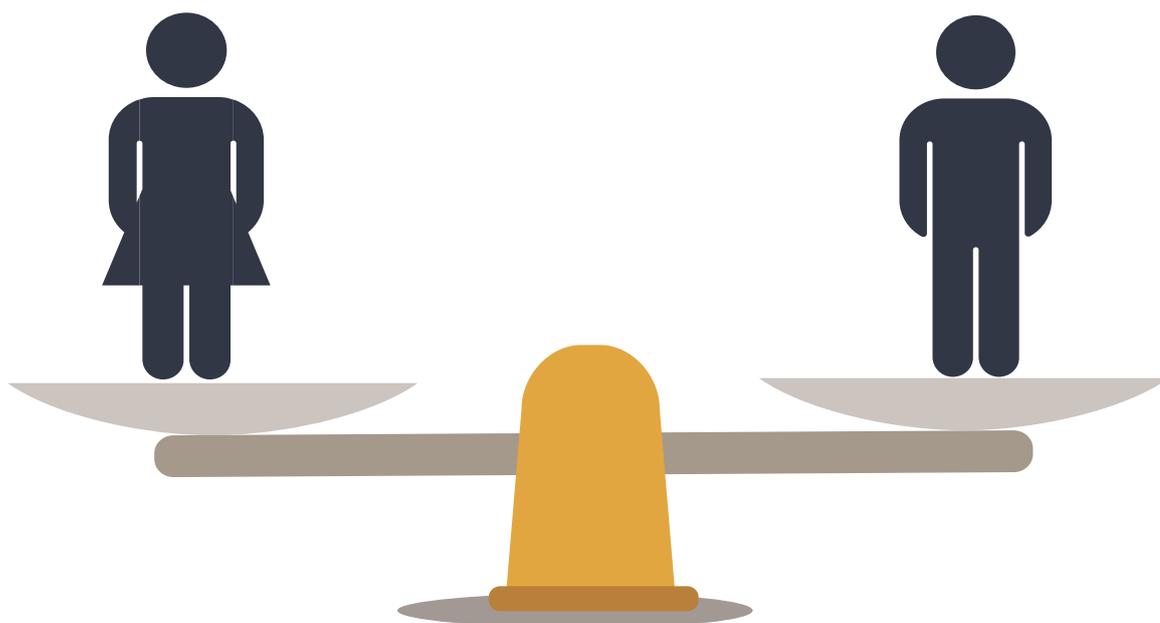


Rapport

sur la situation en matière d'
ÉGALITÉ entre les femmes
et les hommes



Année 2020

Département du Pas-de-Calais

Tables des matières



| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 5 |
| I) Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes | 6 |
| A) Les conditions générales d'emploi..... | 6 |
| L'effectif sur emploi permanent..... | 6 |
| L'effectif par grande catégorie statutaire | 7 |
| L'effectif par catégorie hiérarchique | 8 |
| L'effectif par filière et cadre d'emploi..... | 8 |
| L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés..... | 11 |
| L'âge moyen et la pyramide des âges | 11 |
| L'effectif sur emploi non permanent | 12 |
| B) Les mouvements de personnel | 13 |
| C) Le temps de travail | 14 |
| Le temps non complet..... | 14 |
| Le temps partiel | 14 |
| Les heures supplémentaires et complémentaires | 15 |
| L'encadrement | 18 |
| E) Les conditions de travail | 20 |
| F) La rémunération | 21 |
| La parentalité | 24 |
| Le congé parental et la disponibilité | 24 |
| I) Synthèse de la partie I..... | 25 |
| II) Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes | 26 |
| A) Politiques menées en tant qu'employeur..... | 28 |
| Action 3 : Lutter contre les stéréotypes | 28 |
| Action 6 : Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle | 29 |
| Action 13 : Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques | 31 |
| Action 20 : Lutter contre toute forme de violence | 32 |
| B) Politiques menées à destination des usagers | 33 |
| Action 14 : Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes | 33 |
| Action 10 : Sensibiliser les élèves sur la réduction des représentations sexués des métiers dits féminins ou masculins | 34 |
| Action 8 : Lutter contre les stéréotypes sexistes au collège | 36 |
| Action 4 : Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi..... | 38 |

| | |
|---|-----------|
| Action 20 : Lutter contre toute forme de violence | 40 |
| Action complémentaire : Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité | 48 |
| C) Politiques menées auprès des partenaires..... | 50 |
| Action 17 : Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition femmes-hommes de leurs emplois lors de leur demande de subvention | 50 |
| Action 16 : Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive..... | 50 |
| Action complémentaire : Lutter contre la précarité des femmes | 54 |
| Action complémentaire : Formations auprès des étudiants en filière médico-sociale..... | 55 |
| D) Bilan de mise en œuvre du plan d'actions 2018-2020..... | 56 |
| III) Perspectives 2021 | 58 |
| CONCLUSION | 62 |
| IV) Glossaire | 63 |

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental consacré à l'article premier de la Constitution française du 4 octobre 1958. Ce droit constitue un enjeu pour notre territoire en étant à la fois une valeur républicaine mais aussi un vecteur de cohésion sociale à l'échelle départementale. C'est aussi l'un des 17 objectifs de développement durable sur lesquels s'appuie notre collectivité dans son Agenda 21.

En 2016, le Conseil départemental a marqué sa volonté de s'engager en matière d'égalité femmes-hommes, en autorisant le Président du Conseil départemental, à signer « la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale ». Cette Charte n'est pas l'aboutissement du processus mais elle a pour objet de formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui souhaitent s'investir en faveur de l'égalité sur leur territoire, via l'élaboration d'un plan d'actions qui fixe les objectifs, les priorités et les mesures à adopter afin de la rendre effective.

Elaboré courant 2017, un plan d'actions 2018-2020 composé de 20 actions, adopté en novembre 2017, a été mis en œuvre. L'amélioration du rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes a été une première action pour en faire un véritable outil d'aide à la décision en termes de ressources humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires.

En effet, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes et prévoit aussi l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle leur confie ainsi une responsabilité pour agir et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention ce, préalablement aux débats sur le projet de budget.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a aussi renforcé les obligations des collectivités de plus de 20 000 habitants dans ce domaine. Ainsi le Département du Pas de Calais a validé en décembre 2020, sur la base d'un diagnostic précis de la situation, un Plan Pluriannuel d'actions pour favoriser l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (PPEP). Ce PPEP sera le nouveau plan d'action de la collectivité à compter de janvier 2021.

A ce jour, le présent rapport intègre, selon la loi du 4 août 2014, un volet interne relatif aux ressources humaines au sein de la collectivité mesurant, via des indicateurs genrés, la progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, certaines données ne sont pas reprises, les bases de comparaison n'étant pas les mêmes (le volume d'action de formation a par exemple été beaucoup trop réduit pour être significatif). Un second volet concerne les politiques d'égalité menées en interne et à destination des usagers et partenaires. Là encore, les actions menées en 2020 par la collectivité en direction des agents et notamment par la Direction des Ressources Humaines et la Mission Égalité Femmes-Hommes auront vocation à se renforcer dans les prochaines années grâce au PPEP. Enfin, le troisième volet présente les perspectives pour 2021.

I) Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, prévoit une présentation de la politique des ressources humaines du Département comprenant notamment des données genrées relatives :

- Aux conditions générales d'emploi,
- Aux mouvements de personnel (recrutements et départs),
- À la formation,
- Au temps de travail,
- À la promotion professionnelle,
- Aux conditions de travail,
- À la rémunération,
- À l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Comme prévu dans l'article 2 de ce même décret, ces données sont extraites du rapport sur l'état de la collectivité présenté en comité technique dont la liste des indicateurs est fixée par arrêté ministériel et actualisée tous les deux ans (Arrêté du 12 août 2019 pour le rapport 2020). Les données genrées ainsi extraites constituent la partie 1 du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2020, les données relatives à la formation n'ont pas été analysées car peu représentatives au regard de la situation sanitaire qui a conduit à une diminution très significative d'actions de formation réalisées.

A) Les conditions générales d'emploi

Afin de pouvoir analyser les données sus-citées, il convient de connaître les principales caractéristiques du Département quant à la représentation des femmes au sein de ses effectifs. Chaque fois que possible, une comparaison est faite avec les chiffres correspondant de la fonction publique territoriale et de l'ensemble des Conseils départementaux (issus du rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique 2020 – DGAFP).

L'effectif sur emploi permanent

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent du Département (fonctionnaires et contractuels, hors assistants familiaux) est de 62,8% au 31 décembre 2020.

Ce taux reste stable depuis plusieurs années : 62,2% en 2019, 62,3% en 2018 ; 62,2% en 2017 et 61,9% en 2016.

Il est très proche du taux de la fonction publique territoriale mais est inférieur de 5 points à la répartition genrée moyenne des autres départements.

5 240 fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent



| | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| CD62 | 62,8% Soit 3 292 femmes | 37,2% Soit 1 948 hommes |
| Conseils départementaux (Chiffres 2017) | 67.5% | 32.5% |
| *FPT | 66.4% | 38,7% |

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2020-DGAFP

L'effectif par grande catégorie statutaire

Les taux de féminisation des fonctionnaires (62,1%) et des contractuels (72 %) sur emploi permanent sont en légère hausse par rapport aux années précédentes.

La part des femmes (93,2%) parmi les assistants familiaux demeure très élevée mais le taux est en légère baisse par rapport aux années précédentes : 93,4% en 2019 et 2018, 94,4% en 2017 et 96,9% en 2016.

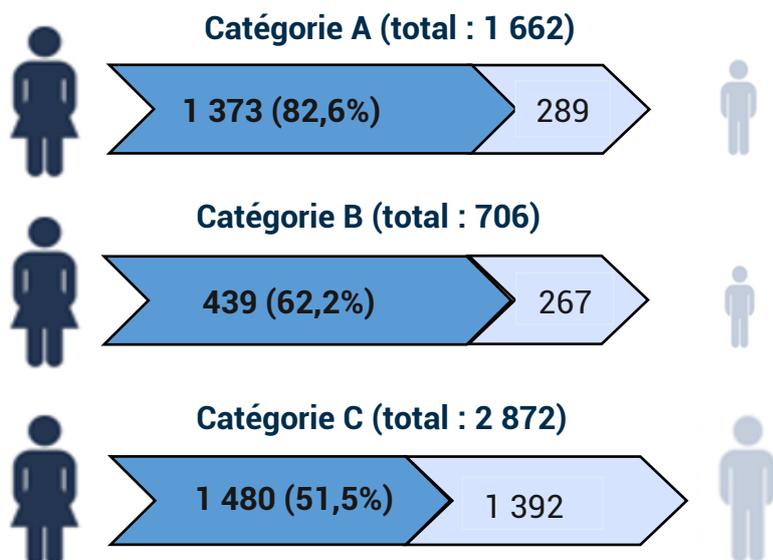
| Statuts | | | Total | Taux fém. Dpt62 | Taux fém. FPT (2018) * |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|---------------------------|
| Fonctionnaires | 1 834 | 2 999 | 4 833 | 62,1% | 59% |
| Contractuels sur emploi permanent | 114 | 293 | 407 | 72,0% | 66,6% |
| Assistants familiaux | 135 | 1 842 | 1 977 | 93,2% | 84% |
| Total | 2 083 | 5 134 | 7 217 | 71,1% | 61,3% |

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2020-DGAFP

Par rapport aux taux moyen de féminisation des autres collectivités de la FPT, l'écart relatif au taux de féminisation des contractuels diminue, passant de 12 points en 2019 à 6 points en 2020.

L'effectif par catégorie hiérarchique

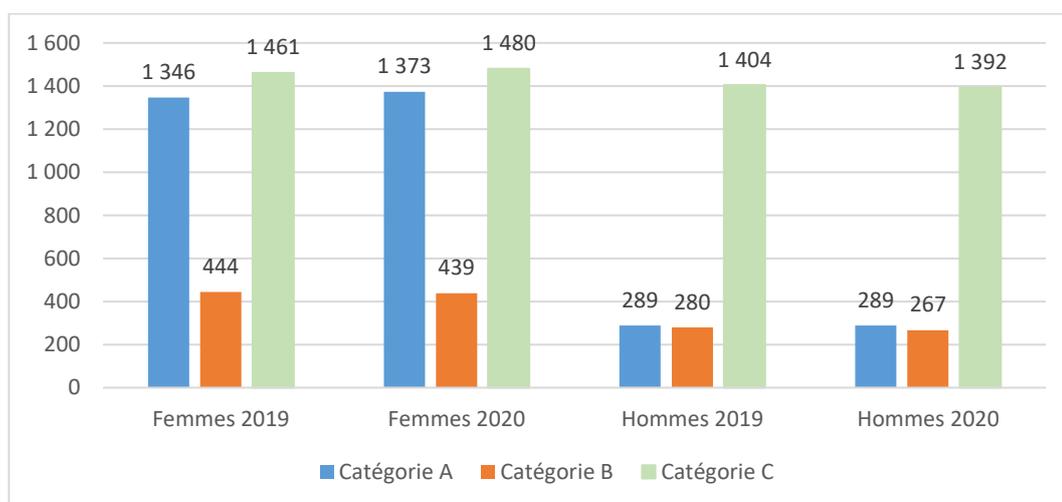
Les différentes catégories



Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, fait apparaître par rapport au taux départemental moyen de 62,8 % :

- une surreprésentation au sein de la catégorie A,
- un taux très proche pour la catégorie B
- un taux inférieur pour la catégorie C où l'on observe toutefois la parité.

Evolution des effectifs en catégories A, B, C selon le sexe entre 2019 et 2020



L'évolution des effectifs par catégorie et genre entre 2019 et 2020 montre une légère progression de l'effectif féminin en catégories A et C tandis que l'effectif masculin stagne ou diminue légèrement dans les 3 catégories.

En comparaison avec l'ensemble des conseils départementaux (chiffres de l'année 2017), la proportion de femmes en catégorie C, reste au Département du Pas-de-Calais plus faible (51,5 %) que dans l'ensemble des conseils départementaux (63,2%).

L'effectif par filière et cadre d'emploi

Le taux de féminisation par filière (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) met en évidence les disparités liées aux métiers exercés au sein du

Département, notamment entre les filières sociale et médico-sociale presque totalement féminisées et la filière technique aux deux tiers masculine.

Par rapport à l'ensemble de la FPT, il est à noter que la féminisation dans la filière technique continue de progresser mais reste encore moindre que dans les autres filières.

Remarque :

Un nouveau cadre d'emploi de catégorie A, a été créé dans la filière médico-sociale au 01/10/2020 : Pédicure-Podologue, Ergothérapeute, Orthoptiste et Manipulateur d'électroradiologie

Les 12 agents sur ce nouveau cadre d'emploi étaient auparavant en catégorie B sur le grade de Technicien paramédical de la filière médico-technique.

Désormais, le grade de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien est le seul grade de la filière médico-technique.

| Toutes Filières |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 | Taux fém. FPT (2017) |
|------------------|---|---|-------|---------------------|----------------------------|
| Médico-sociale | 18 | 341 | 359 | 95,0% | 94,9% |
| Sociale | 29 | 686 | 715 | 95,9% | 95,6% |
| Administrative | 319 | 1 313 | 1 632 | 80,5% | 82,5% |
| Médico-technique | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 77,3% |
| Culturelle | 38 | 66 | 104 | 63,5% | 63,7% |
| Animation | 8 | 10 | 18 | 55,6% | 72,4% |
| Technique | 1 535 | 875 | 2 410 | 36,3% | 41,2% |
| Total | 1 948 | 3 292 | 5 240 | 62,8% | 62,8% |

Au sein de la filière technique, perdue en 2020 une forte disparité du taux de féminisation selon le cadre d'emploi : 53% chez les ATTEE (Adjoint Technique Territorial des Etablissements d'Enseignement) contre 6% chez les agents de maîtrise.

Dans les autres cadres d'emploi, il varie entre 19,6 % (technicien) et 30,9 % (ingénieur).

Par rapport à 2019, le taux de féminisation des grades d'ingénieur, technicien, adjoint technique et ATTEE est en hausse mais la situation fluctue d'une année sur l'autre compte tenu du faible effectif dans ces grades.

Le taux de féminisation de la filière technique dans sa globalité, est en hausse (36,3 %) par rapport à 2019 (35,6%).

| Filière technique |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 (2020) | Taux fém. Dpt 62 (2019) | Taux fém. Dpt 62 (2018) |
|---|---|---|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Ingénieur en chef (emplois fonctionnels compris) | 15 | 4 | 19 | 21,1% | 22,2% | 20,8% |
| Ingénieur | 65 | 29 | 94 | 30,9% | 29% | 30,4% |
| Technicien | 193 | 47 | 240 | 19,6% | 19% | 20,2% |
| Agent de maîtrise | 236 | 16 | 252 | 6,3% | 6,3% | 6% |
| Adjoint technique | 493 | 175 | 668 | 26,2% | 25,8% | 26,9 % |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement (ATTEE) | 533 | 604 | 1 137 | 53,1% | 51% | 51,7% |
| Total | 1 535 | 875 | 2 410 | 36,3% | 35,6% | 36,1% |

Parmi les fonctionnaires et contractuels des filières administrative et technique, le taux de féminisation par cadre d'emploi diminue en remontant l'échelle hiérarchique.

Au niveau national et pour la FPT, les femmes représentaient 42,6 % du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux en 2017 et 26,5 % de celui des ingénieurs en chef. (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 – DGAFP).

Par rapport au taux moyen de la FPT, si l'écart du taux de féminisation reste mesuré dans le cadre d'emploi des ingénieurs en chef (4 points), il reste de près de 30 points pour celui des administrateurs.

Il est à noter que la forte progression du taux de féminisation des emplois fonctionnels et, dans une moindre mesure, des administrateurs entre 2019 et 2020 résulte surtout, dans les deux cas, d'une baisse des effectifs masculins.

| Cadres d'emploi |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 - 2020 | Taux fém. Dpt 62 - 2019 | Taux fém. FPT 2017 |
|----------------------|---|---|-------|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Emplois fonctionnels | 4 | 2 | 6 | 33,3% | 12,5% | Non communiqué |
| Administrateurs | 6 | 1 | 7 | 14,3% | 12,5% | 42,6% |
| Ingénieurs en chef | 14 | 4 | 18 | 22,2% | 22,2% | 26,5% |
| Ingénieurs | 65 | 29 | 94 | 30,9% | 29% | Non communiqué |
| Attachés | 144 | 282 | 426 | 66,2% | 66% | Non communiqué |

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du Département du Pas-de-Calais, recrutés sur emploi permanent, on compte 63,8% de femmes soit un taux très proche de ce qu'elles représentent parmi l'ensemble des agents de la collectivité (62,8%). Leur taux global a augmenté d'un point par rapport à l'année 2019

Information : Désormais le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est réalisé au 31 décembre de l'année et non plus au 1er janvier de l'année.
Le calcul a été réalisé au 01/01/2019 pour l'année 2019 et au 31/12/2020 pour l'année 2020.

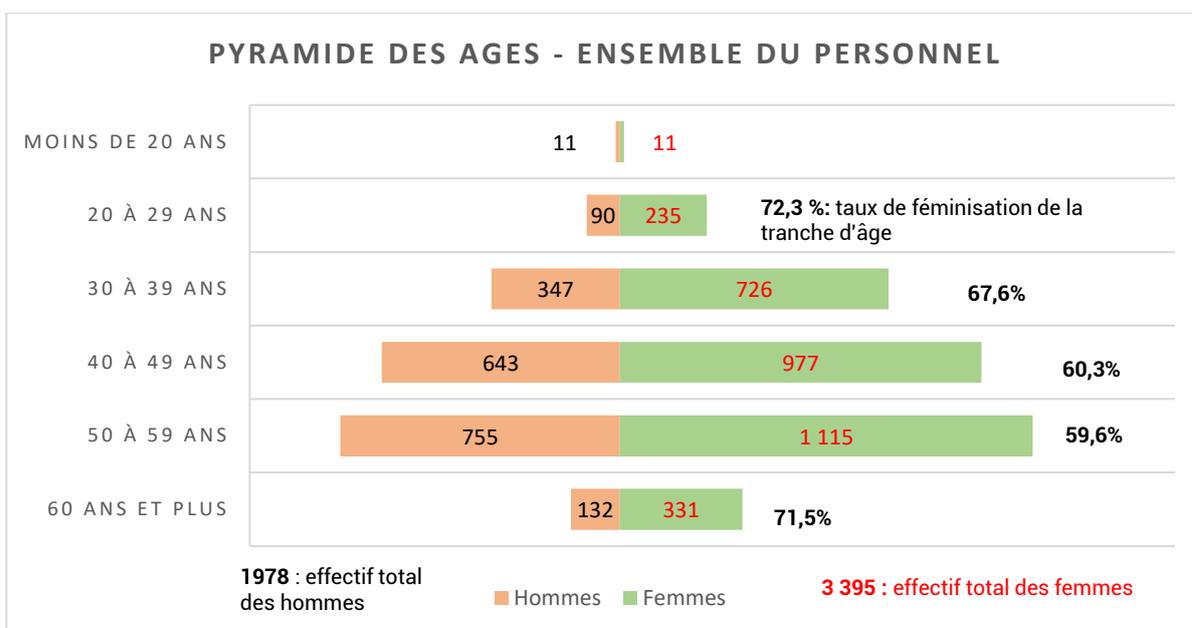
| Emploi des travailleurs handicapés |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|------------------------------------|---|---|------------|---------------------|
| Emploi permanent | 171 | 301 | 472 | 63,8% |
| Emploi non permanent | 3 | 3 | 6 | 50,0% |
| Total | 174 | 304 | 478 | 63,6% |

La part des femmes travailleurs handicapés (permanent et non permanent) dans la fonction publique territoriale est de 43%. (Rapport annuel sur l'égalité professionnelle 2019 – DGAFP). Le Département du Pas-de-Calais est à plus de 20 points au-delà de ce taux moyen.

L'âge moyen et la pyramide des âges

| Age moyen |  |  | Total |
|------------------------------|---|---|-------------------------|
| Emploi permanent | 47 ans et 4 mois | 46 ans et 7 mois | 46 ans et 10 mois |
| Emploi non permanent | 27 ans et 4 mois | 33 ans | 31 ans et 9 mois |
| Ensemble du personnel | 47 ans | 46 ans et 2 mois | 46 ans et 6 mois |

L'âge moyen de l'ensemble du personnel des services départementaux est légèrement plus élevé pour les hommes (47 ans), que pour les femmes (46 ans et 2 mois). Il est de 47 ans et 5 mois en moyenne dans les conseils départementaux (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020).



La pyramide des âges de l'ensemble du personnel fait apparaître deux tranches dominantes : 40-49 ans et 50-59 ans.

Les femmes sont surreprésentées par rapport à l'ensemble de l'effectif départemental et leur part continue d'augmenter depuis 2018 dans trois tranches d'âge : les moins de 30 ans (72,3 %), les 30-39 ans (67,6%) et les 60 ans et plus (71,5%).

L'effectif sur emploi non permanent

Le Département, dans son rôle d'insertion professionnelle, accueille des jeunes en contrats aidés, en apprentissage et en service civique.

Le pourcentage de femmes dans les trois dispositifs (69,1%) est en hausse par rapport à 2019 (66,7 %) et est supérieur au taux de féminisation des effectifs départementaux (62,2%).

En 2020, le dispositif de l'apprentissage enregistre une hausse de son taux de féminisation par rapport à 2019 (+6,8 points) alors qu'entre 2018 et 2019, c'était le taux d'hommes qui avait progressé.

| Dispositifs d'emploi non permanent |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|------------------------------------|---|---|-------|------------------|
| Contrats unique d'insertion (CU) | 1 | 15 | 16 | 93,8% |
| Apprentis | 18 | 27 | 45 | 60,0% |
| Service civique | 2 | 5 | 7 | 71,4% |

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi non permanent (emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité) est en très forte hausse (86,2 %) par rapport à 2019 (67,6%) soit +18,5 points. On remarque à la fois une baisse sensible du nombre d'hommes passant de 23 à 9 et une hausse du nombre de femmes (48 à 56) qui peut être le fait du recrutement d'agents d'entretien principalement féminins lors de l'accroissement d'activité lié au nettoyage des bureaux et locaux, au retour du 1er confinement.

| Contractuels sur emploi non permanent |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|--|---|---|-------|------------------|
| Contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité | 9 | 56 | 65 | 86,2% |

B) Les mouvements de personnel

Les recrutements

Le taux de féminisation global des recrutements sur emploi permanent (primo- arrivants dans la collectivité) est supérieur (65,4%) à l'actuelle répartition femmes/hommes des agents sur emploi permanent (62,8%).

Par rapport à 2019, le taux de féminisation des recrutements a progressé de façon globale et dans toutes les filières sauf la filière administrative (-11,1 points).

C'est notamment dans la filière technique (la moins féminisée) que le taux de féminisation de 2020 par rapport à 2019 est important (+8,5 points), au regard de l'effectif concerné.

En revanche, malgré la volonté de faire progresser la mixité dans les filières sociale et médico-sociale, les recrutements demeurent fortement féminisés, comme les années précédentes.

| Recrutements par filière |  |  | Total | Taux fém. 2020 | Taux fém. 2019 | Taux fém. 2018 |
|--------------------------|---|---|-------|----------------|----------------|----------------|
| Administrative | 13 | 42 | 55 | 76,4% | 87,5% | 75,8% |
| Technique | 63 | 68 | 131 | 51,9 % | 43,4% | 43,4% |
| Culturelle | 1 | 3 | 4 | 75,0% | 63,6% | 75% |
| Sociale | 2 | 23 | 25 | 92,0% | 90,6% | 94,1% |
| Médico-sociale | 1 | 13 | 14 | 92,9% | 90,3% | 95,2% |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0% | 100% |
| Animation | 0 | 0 | 0 | 0 % | 100% | - |
| Total | 80 | 149 | 229 | 65,1% | 65,4% | 63,5% |

C) Le temps de travail

Le temps non complet

Définition : Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à la durée fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Un emploi à temps non complet s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 20/39ème).

La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (ex : temps partiel 80% du temps de travail fixé dans la délibération) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.

Le nombre et le taux de femmes à temps plein a légèrement progressé entre 2019 et 2020, se rapprochant du taux de féminisation global du Département (62,8 %).

Ceci dit, les femmes sont très largement majoritaires (95,6%) parmi les agents à temps non complet employés au Département. Cette modalité d'emploi concerne principalement les agents d'entretien ménager.

| Temps complet et temps non complet |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|------------------------------------|---|---|--------------|------------------|
| Temps complet | 1 942 | 3 163 | 5 105 | 62,0% |
| dont temps plein | 1 913 | 2 508 | 4 421 | 56,7% |
| dont temps partiel | 29 | 655 | 684 | 95,8% |
| Temps non complet | 6 | 129 | 135 | 95,6% |
| Total | 1 948 | 3 292 | 5 240 | 62,8% |

Le temps partiel

Le taux de femmes à temps partiel a diminué légèrement entre 2019 (20,7%) et 2020 (19,9%) mais il n'en reste pas moins que 95,8% des agents à temps partiel sont des femmes.

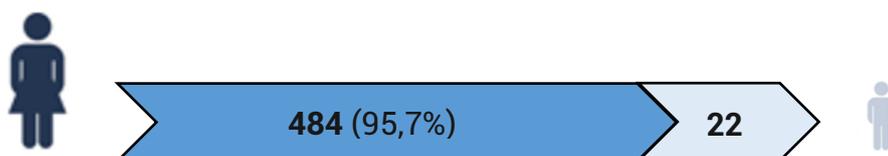
Dans la FPT en 2019, 29,6% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel (22,9% en 2017) contre 7,7% des hommes (7% en 2017). Les femmes représentent 82% des agents à temps partiel.



Le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; victime d'un accident ou d'une maladie grave.



Le temps partiel sur autorisation n'est accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.



Les heures supplémentaires et complémentaires

Définition : les heures supplémentaires sont les heures effectuées en sus de la durée hebdomadaire habituelle de travail correspondant à un temps complet.

Pour un poste à temps non complet, les heures complémentaires sont celles effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet.

Le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires a baissé de 15,97% entre 2019 et 2020. Cette baisse est principalement due à la situation sanitaire de 2020.

Seules 6,2% des heures supplémentaires effectuées en 2020, l'ont été par des femmes. Cela s'explique notamment par la prédominance parmi les bénéficiaires, des agents de la filière technique où les hommes représentent 63,7% des effectifs.

En revanche, les heures complémentaires sont faites à 95,6% par des femmes ; les emplois concernés étant principalement ceux des agents d'entretien ménager et le taux a progressé en 2020 par rapport à 2019 (93,1%)

| Heures supplémentaires et complémentaires |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|---|---|---|-----------|------------------|
| Heures supplémentaires | 42 787,48 | 2 816,50 | 45 603,98 | 6,2% |
| Heures complémentaires | 86 | 1 880,36 | 1 966,36 | 95,6% |
| Total | 42 873,48 | 4 696,86 | 47 570,34 | 9,9% |

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La proportion de femmes parmi les agents ayant été absents au moins une journée dans l'année pour maladie ordinaire est supérieure de 4 points à leur proportion dans l'effectif total des agents (62,8%).

Le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire concernant des femmes représente 69,1% de la totalité de ces absences.

| Absences et arrêts des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent |  |  | Total | Taux fém. Dpt 62 |
|--|---|---|--------|------------------|
| Nombre d'agents (absence d'au moins une journée) | 673 | 1 355 | 2 028 | 66,8% |
| Nombre de jours d'arrêt | 27 042 | 60 574 | 87 616 | 69,1% |

Concernant l'ensemble du personnel, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire des femmes est de 5,18%. Ce taux est en hausse par rapport à 2019 (4,75%).

| Taux d'absentéisme |  |  | Total |
|--------------------|---|---|--------|
| Maladie ordinaire | 3,82 % | 5,18 % | 4,67 % |

D) La promotion professionnelle

Définitions :

Avancement d'échelon : passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois prévoit la durée de service nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

Avancement de grade : passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il peut intervenir après la réussite à un examen ou un concours professionnel ou au choix de l'employeur.

Promotion interne : passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.

Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne

En 2020, la proportion de femmes parmi les agents ayant eu un avancement de grade et promotion interne est inférieure à leur proportion dans l'effectif total (62,8%).

Par contre, cette proportion est légèrement supérieure en ce qui concerne les seuls avancements de grade.

Le taux de féminisation des avancements de grade et promotion interne est en forte baisse par rapport à 2019 (71%), année où le reclassement en catégorie A de nombreux agents de la filière sociale, a concerné plutôt des femmes, plus présentes dans cette filière.

Celui des avancements d'échelon est stable par rapport à l'année 2019 (61%).

| Avancement |  |  | Total 2020 | Taux fém. 2020 | Taux fém. 2019 | Taux fém. 2018 |
|--|---|---|------------|----------------|----------------|----------------|
| Avancement d'échelon | 755 | 1174 | 1929 | 60,8 % | 61% | 60,1 % |
| Avancement de grade et promotion interne | 208 | 295 | 503 | 58,6% | 71,3% | 67 % |
| Total | 963 | 1469 | 2432 | 60,4 % | 63,50% | 62,26 % |

En 2020, les taux de féminisation des avancements de grade par filière sont très proches des taux de féminisation des dites filières (agents sur emploi permanent) hormis pour les filières :

- * culturelle : les avancements concernent 3 femmes en 2020 (100%),
- * médico-technique : aucun avancement en 2020 pour la filière,
- * animation : 1 seul homme est concerné par l'avancement de grade en 2020.

Les 434 avancements de grade de l'année 2020 se répartissent entre trois filières :

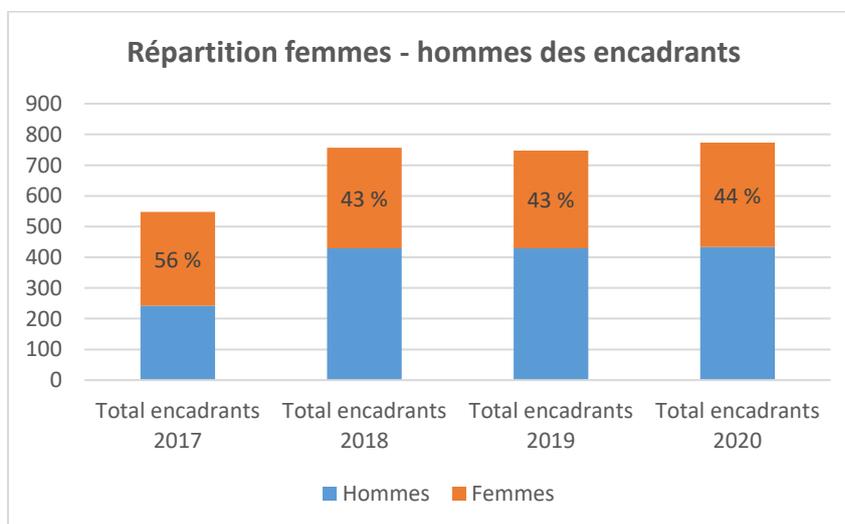
- 27,4 % concernent les filières sociale et médico-sociale qui sont déjà presque exclusivement féminines. Le taux de femmes légèrement en baisse par rapport à 2019 (95,7%) reste cependant très conséquent ;
- 25 % concernent la filière administrative qui est aussi très majoritairement féminine. Le taux de féminisation reste stable par rapport à 2019 (79,8%) mais toujours très conséquent ;
- 46,5 % concernent la filière technique qui est très majoritairement masculine. Le taux de femmes concernées par l'avancement de grade est de 40,1% en 2020 soit 2,3 points en plus par rapport à 2019 (37,8%) mais reste inférieur à celui des années 2018 et 2017 (respectivement 59,6% et 47%).

Remarque : 1 agent féminin est concerné par l'avancement en tant que Technicien Paramédical (Catégorie B). Cet avancement est comptabilisé dans la catégorie A dans la filière médico-sociale. Création d'un nouveau cadre d'emploi de catégorie A dans la filière médico-sociale au 01/10/2020 : Pédicure-Podologue, Ergothérapeute, Orthoptiste et Manipulateur d'électroradiologie. Les 12 agents sur ce nouveau cadre d'emploi étaient auparavant en catégorie B sur le grade de Technicien paramédical de la filière médico-technique. Désormais, le grade de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien est le seul grade de la filière médico-technique.

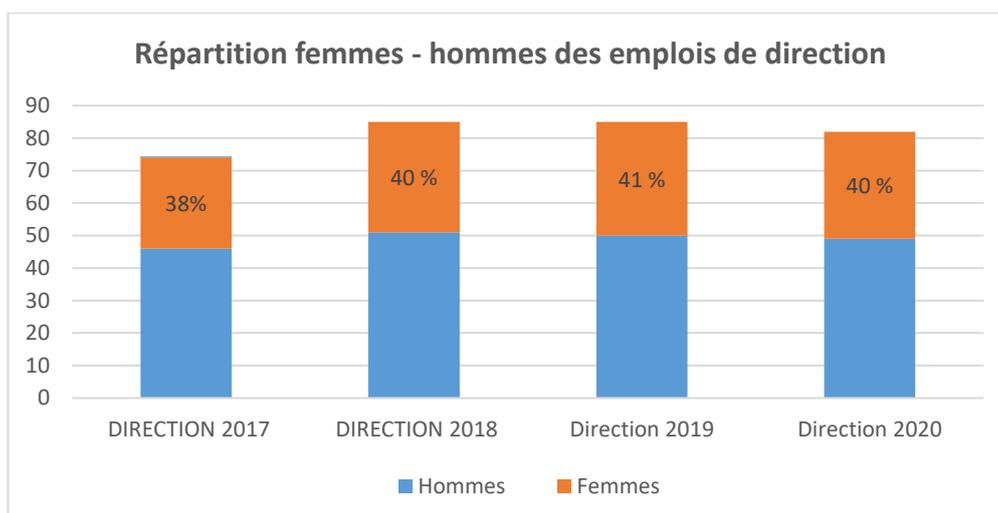
| Avancement de grade par filière |  |  | Total 2020 | Taux fém. 2020 | Total 2019 | Taux fém. 2019 |
|---------------------------------|---|---|------------|----------------|------------|----------------|
| Administrative | 23 | 86 | 109 | 78,9% | 168 | 79,8% |
| Technique | 121 | 81 | 202 | 40,1% | 193 | 37,8% |
| Culturelle | 0 | 3 | 3 | 100% | 4 | 0% |
| Sociale | 7 | 93 | 100 | 93,0% | 185 | 95,7% |
| Médico-sociale | 1 | 18 | 19 | 94,7% | 47 | 91,5% |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0 % | 1 | 0% |
| Animation | 1 | 0 | 1 | 0 % | 0 | 0% |
| Toutes filières | 153 | 281 | 434 | 64,7% | 598 | 71,4% |

L'encadrement

Le nombre de femmes occupant un poste d'encadrement est en hausse de 6,9% par rapport à 2019. Elles occupent en effet 44% des postes d'encadrement du Département, taux en hausse par rapport à 2019 (42,5%) et 2018 (43,3%) mais en baisse par rapport à 2017 (55,8%).



Après avoir progressé pendant 3 années (34% en 2016, 37,8% en 2017 et 40% en 2018), le taux de féminisation des emplois de direction est resté en 2020 (40,2%) quasiment identique à celui de 2019 (40,7%) et toujours supérieur à la moyenne de la fonction publique territoriale qui est de 33% (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020 DGAFP).



Concernant le reste de l'encadrement (hors emploi de direction), le taux féminisation est en légère hausse, passant de 42,7% en 2019 à 44,4% en 2020, sans atteindre le niveau de 2017 (58,6%)

Il faut toutefois noter la forte féminisation des fonctions de chef(e) de service, de projet, de mission, de section et de cellule.

| Effectifs de l'encadrement |  |  | Total 2020 | Taux fém. 2020 | Total 2019 | Taux fém. 2019 | Total 2018 | Taux fém. 2018 |
|---|---|---|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| Emploi de direction (emploi fonctionnel, secrétaire général, directeur, directeur adjoint et autres emplois de direction) | 49 | 33 | 82 | 40,2% | 86 | 40,7% | 85 | 40% |
| Autre encadrement | 384 | 307 | 691 | 44,4% | 663 | 42,7% | 672 | 43,8% |
| Chef-fe de service | 50 | 146 | 196 | 74,5% | 180 | 73,3% | 182 | 73,1% |
| Chef-fe de projet, de mission | 7 | 30 | 37 | 81,1% | 35 | 74,3% | 46 | 69,6% |
| Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin | 45 | 32 | 77 | 41,6% | 78 | 42,3% | 73 | 43,8% |
| Chef-fe de section, de cellule | 3 | 20 | 23 | 87,0% | 24 | 87,5% | 23 | 87% |
| Chef-fe d'équipe | 84 | 0 | 84 | 0,0% | 82 | 0% | 86 | 0% |
| Chef-fe de cuisine, de production | 116 | 9 | 125 | 7,2% | 122 | 6,6% | 118 | 9,3% |
| Responsable, responsable adjoint-e | 68 | 61 | 129 | 47,3% | 125 | 44% | 125 | 46,4% |
| Autres | 11 | 9 | 20 | 45,0% | 17 | 47,1% | 19 | 42,1% |
| Total | 433 | 340 | 773 | 44,0% | 749 | 42,5% | 757 | 43,3% |

L'âge moyen de l'ensemble de l'encadrement (hommes et femmes) est de 1 an et 6 mois supérieur à celui du personnel sur emploi permanent (46 ans et 7 mois) :

- * Pour les hommes : supérieur de 1 an et 3 mois (47 ans pour le personnel sur emploi permanent),
- * Pour les femmes : quasiment identique (48 ans et 3 mois pour le personnel sur emploi permanent).

Moyenne d'âge de l'encadrement



Moyenne

| |  |  | Moyenne |
|--|---|--|-------------------------|
| Emploi de direction | 51 ans et 11 mois | 50 ans et 6 mois | 51 ans et 4 mois |
| Autre encadrement | 48 ans et 5 mois | 47 ans et 11 mois | 48 ans et 2 mois |
| Chef-fe de service | 50 ans et 5 mois | 48 ans et 2 mois | 48 ans et 9 mois |
| Chef-fe de projet, de mission | 45 ans | 46 ans et 8 mois | 46 ans et 4 mois |
| Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin | 48 ans et 10 mois | 45 ans et 10 mois | 47 ans et 7 mois |
| Chef-fe de section, de cellule | 43 ans et 4 mois | 48 ans et 10 mois | 48 ans et 1 mois |
| Chef-fe d'équipe | 50 ans et 9 mois | - | 50 ans et 9 mois |
| Chef-fe de cuisine, de production | 46 ans et 5 mois | 45 ans et 11 mois | 46 ans et 5 mois |
| Responsable, responsable adjoint-e | 47 ans et 3 mois | 48 ans et 9 mois | 48 ans |
| Autres | 50 ans et 9 mois | 49 ans et 7 mois | 50 ans et 2 mois |
| Total | 48 ans et 9 mois | 48 ans et 2 mois | 48 ans et 6 mois |

E) Les conditions de travail

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le nombre d'accidents du travail est en baisse par rapport à 2019 (200 accidents en 2020 contre 217 en 2019), ce qui peut s'expliquer par la moindre activité lors des périodes de confinement.

Les femmes représentent moins de la moitié des victimes d'accidents du travail (service et trajet), comme en 2019.

63% des agents ayant eu une maladie professionnelle reconnue en 2020 sont des femmes. Leur proportion a augmenté par rapport à 2018 ou elles représentaient 61% mais baissé par rapport à 2019 (64%).

Accidents et maladies professionnelles

| | Accident de service | | Accident de trajet | | Total accidents | | Maladie professionnelles | |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nombre 2020 | 98 | 82 | 7 | 13 | 105 | 95 | 16 | 27 |
| % 2020 | 54% | 46% | 35% | 65% | 53% | 48% | 37 % | 63% |
| Nombre 2019 | 102 | 89 | 3 | 24 | 105 | 112 | 17 | 30 |
| % 2019 | 53% | 47% | 11% | 89% | 48% | 52% | 36% | 64% |
| % 2018 | 60% | 40% | 31% | 69% | 58% | 42% | 39% | 61% |

Les femmes représentent 52% des jours d'arrêt à la suite d'un accident du travail, alors qu'elles ne sont que 46% des agents concernés par ces accidents. Les taux sont en baisse par rapport à 2019, respectivement 62% et 52%.

63% des agents en arrêt pour maladie professionnelle reconnue sont des femmes, très majoritairement des ATTEE. Cependant, si 34,7% des arrêts de travail pour maladie professionnelle concernent les ATTEE, une forte baisse est constatée par rapport à 2019 (46%) et encore plus 2018 (67%).

Ces chiffres pourraient montrer une évolution positive de la question de la pénibilité du travail, dans les domaines de l'entretien et de la restauration scolaire, où les conditions matérielles ont été améliorées (chariots ergonomiques) et des aménagements de poste réalisés. Ils restent cependant à confirmer au regard de l'année particulière que fut 2020.

| Nombre d'agents et de jours d'arrêt de travail en 2020 | |  |  | Total | Taux fém. 2020 | Taux fém. 2019 |
|--|---------------|---|---|--------|----------------|----------------|
| Accident de service | Agents | 85 | 69 | 154 | 45% | 47% |
| | Jours d'arrêt | 6 281 | 6 602 | 12 883 | 51% | 60% |
| Accident de trajet | Agents | 7 | 10 | 17 | 59% | 89% |
| | Jours d'arrêt | 456 | 741 | 1 197 | 62% | 83% |
| Total accident de travail | Agents | 92 | 79 | 171 | 46% | 52% |
| | Jours d'arrêt | 6 737 | 7 343 | 14 080 | 52% | 62% |
| Maladie professionnelle | Agents | 16 | 27 | 43 | 63% | 64% |
| | Jours d'arrêt | 3 632 | 5 502 | 9 134 | 60% | 55% |
| Total AT MP | Agents | 108 | 106 | 214 | 50% | 54% |
| | Jours d'arrêt | 10 369 | 12 845 | 23 214 | 55% | 60% |

Remarque : Le nombre d'agents des 2 lignes totaux ne correspond pas à l'addition des lignes et peut être inférieur à la somme. Par exemple, un agent en arrêt pour accident de service, de trajet et maladie professionnelle, n'est comptabilisé qu'une fois dans les totaux et non 3 fois.

F) La rémunération

Définition : la rémunération brute mensuelle moyenne correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires.

Comme pour l'année 2019, elle a été calculée sur les paies réelles de l'année 2020 (moyenne de l'année) prenant en compte les effectifs présents au 31/12/2020 à temps plein, partiel et non complet et prenant en compte également les absences pour maladie et autres.

Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%). En revanche le supplément familial de traitement majoritairement perçu par les femmes n'a pas été neutralisé.

A situation égale (fonctions, grade, âge), compte tenu des règles du statut de la fonction publique, il ne peut y avoir de différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts existants peuvent s'expliquer par rapport à des différences de situation liées à des évolutions de carrière, choisies ou subies, variables entre les femmes et les hommes.

La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes et des hommes fonctionnaires sur emploi permanent présents au 31/12/2020, est quasiment identique.

En revanche, celle des femmes contractuelles sur emploi permanent, est inférieure de 6,7 % à la rémunération moyenne tandis que celle des hommes est supérieure de 17,1 %. Cela s'explique en grande partie par la part importante des femmes contractuelles sur emploi permanent au sein des filières médico-sociale et sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent plus faibles.

Par ailleurs, sur les 407 contractuels, 72% sont des femmes et 28% sont des hommes.

Différentiel par rapport au
salaire brut mensuel moyen
par statut

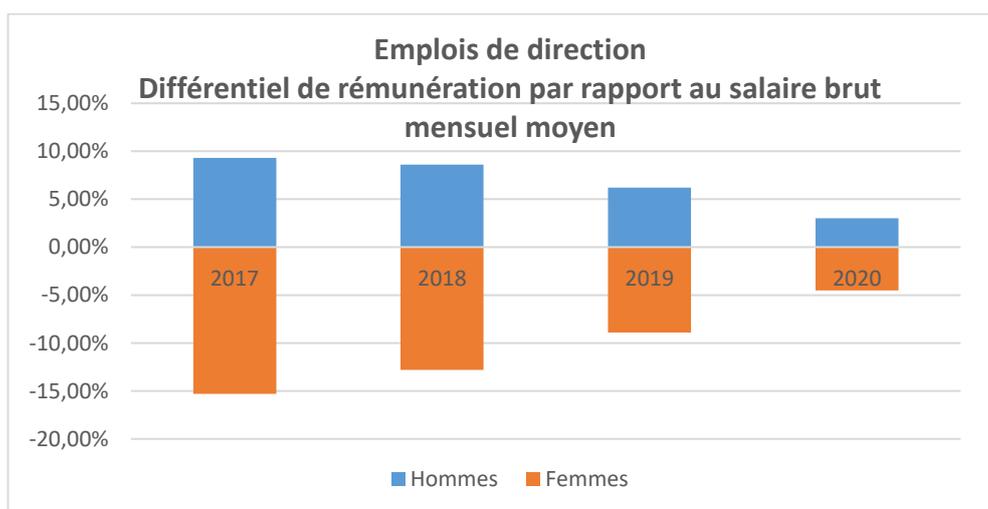



| | | |
|----------------|-------|-------|
| Fonctionnaires | -0,8% | 0,5% |
| Contractuels | 17,1% | -6,7% |
| Total | 0,3% | -0,2% |

L'écart de rémunération à la moyenne, au niveau des emplois de direction, reste défavorable aux femmes, mais il a diminué de moitié entre 2019 (-8,9 %) et 2020 (-4,5%).

Sachant que l'écart était de -15,3 % en 2017 et de -12,8 % en 2018; il a donc baissé de 10,8 points entre 2017 et 2020 tandis que l'écart à la moyenne pour les hommes passait de + 9,3% en 2017 à + 3 % en 2020.

Cette forte réduction de l'écart s'explique d'abord par le départ en retraite ou la mutation en 2017, 2018 et 2020 de directeurs occupant un emploi fonctionnel. Au-delà, l'évolution du régime indemnitaire des encadrants de la collectivité a permis de réduire les écarts constatés précédemment.



L'analyse par catégorie statutaire et filière montre un différentiel de rémunération systématiquement en défaveur des femmes, quelle que soit la catégorie. Ces écarts, plus prononcés en catégorie A, sont explicables notamment par les différences de parcours, d'âge et la prédominance des hommes dans les niveaux de grade les plus élevés.

Néanmoins, l'écart moyen sur l'ensemble de la catégorie A, s'il reste élevé, a légèrement baissé entre 2019 et 2020.

Il est nécessaire de rappeler qu'il existe aussi un biais de filière à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique, qu'il convient de ne pas lire uniquement à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes. La filière technique, plus avantageuse d'un point de vue indemnitaire et indiciaire, essentiellement composée d'hommes, a créé historiquement une inégalité certes vis-à-vis de filières plus féminisées mais aussi vis-à-vis des hommes issus eux aussi de ces filières.

Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe en 2019

| | A | | | B | | | C | | | Ensemble des catégorie | | |
|-------------------------------|---|---|---------|---|---|---------|---|---|---------|---|---|---------|
| |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |
| Administrative | 4270 | 3663 | 3879 | 2673 | 2660 | 2662 | 2170 | 2209 | 2203 | 3240 | 2640 | 2760 |
| Technique et médico-technique | 4676 | 4518 | 4632 | 3109 | 2986 | 3083 | 2358 | 2040 | 2237 | 2579 | 2193 | 2441 |
| Sociale | 2976 | 3046 | 3043 | | | | | | | 2976 | 3046 | 3043 |
| Medico-Sociale | 3836 | 3564 | 3576 | 3459 | | 3459 | | | | 3836 | 3563 | 3576 |
| Culturelle | 4171 | 3325 | 3537 | 2544 | 2455 | 2487 | 2276 | 2034 | 2171 | 2790 | 2728 | 2752 |
| Animation | | | | 2699 | 2514 | 2590 | 2016 | | 2016 | 2547 | 2514 | 2530 |
| MOYENNE | 4228 | 3340 | 3497 | 2983 | 2688 | 2802 | 2341 | 2117 | 2227 | 2708 | 2701 | 2704 |

Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe en 2020

| | A | | | B | | | C | | | Ensemble des catégorie | | |
|-------------------------------|---|---|---------|---|---|---------|---|---|---------|---|---|---------|
| |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |  |  | Moyenne |
| Administrative | 4 237 | 3 759 | 3 926 | 2 699 | 2 688 | 2 689 | 2 250 | 2 249 | 2 249 | 3 274 | 2 696 | 2 809 |
| Technique et médico-technique | 4 772 | 4 513 | 4 695 | 3 120 | 3 051 | 3 106 | 2 408 | 2 039 | 2 265 | 2 622 | 2 189 | 2 465 |
| Sociale | 3 132 | 3 074 | 3 076 | | | | | | | 3 132 | 3 074 | 3 076 |
| Medico-Sociale | 4 103 | 3 647 | 3 670 | | 3 538 | 3 538 | | | | 4 103 | 3 646 | 3 669 |
| Culturelle | 4 295 | 3 443 | 3 651 | 2 632 | 2 531 | 2 566 | 2 300 | 2 130 | 2 224 | 2 886 | 2 839 | 2 856 |
| Animation | | | | 2 765 | 2 526 | 2 616 | 2 093 | | 2 093 | 2 597 | 2 526 | 2 558 |
| MOYENNE | 4 270 | 3 401 | 3 552 | 3 001 | 2 716 | 2 824 | 2 394 | 2 135 | 2 260 | 2 755 | 2 741 | 2 746 |

La mise en œuvre de l'Agenda social, en lien avec la délibération du 24 juin 2019, contribue à résorber progressivement les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Désormais, c'est bien la nature des missions exercées qui permet de déterminer le régime indemnitaire applicable à chacun. Au-delà des considérations juridiques et statutaires, de grade ou de filière, la fixation d'un tel régime indemnitaire traduit la volonté du Département de renforcer l'équité de traitement. L'objectif poursuivi est simple puisqu'il

s'agit de tendre vers l'uniformisation des régimes indemnitaires selon le principe suivant : « à fonction égale, régime indemnitaire identique ».

G) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

La parentalité

L'articulation entre vie professionnelle et personnelle peut être évaluée à l'aune des différents dispositifs liés à la parentalité.

Dans ce cadre, les différences sont, par nature, conséquentes en nombres de jours consacrés à la naissance.

Le nombre de jours de congé maternité est en baisse par rapport à 2019.

Le nombre de jours de congé paternité est en baisse par rapport à 2019 mais en hausse par rapport à 2018.

Parentalité

| Parentalité (emploi permanent) | Nombre de jours (calendaires) | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--------|--------|
| | 2020 | 2019 | 2018 |
| Maternité et adoption | 10 344 | 11 274 | 11 757 |
| Paternité et adoption | 354 | 507 | 245 |

Le congé parental et la disponibilité

Les différences demeurent marquées en matière de congé parental (85,7% de femmes contre 100% en 2018), malgré la réforme de 2014 incitant les congés parentaux pris successivement par les deux parents; cependant l'effectif concerné est très faible.

Concernant les disponibilités, le taux de féminisation global est en baisse par rapport à l'année 2019 (75%) ainsi que le taux concernant la disponibilité sur demande pour convenances personnelles (69,6% en 2019).

| Congé parental |  |  | Total | Taux fém. |
|--|---|---|-------|-----------|
| Congé parental | 1 | 7 | 8 | 87,5% |
| Disponibilité (hors disponibilité d'office pour raison de santé) | 24 | 57 | 81 | 70,4% |

I) Synthèse de la partie I

Entre 2019 et 2020, le taux de féminisation de l'ensemble des emplois permanents a légèrement progressé, tandis qu'il reste stable pour les assistants familiaux. Cette augmentation de la féminisation se retrouve de façon homogène dans toutes les catégories et plus particulièrement dans les filières administrative et technique. Les recrutements sont une des raisons de la poursuite de cette progression.

La proportion de femmes au niveau des emplois de direction est supérieure de 7,5 points à ce qu'elle est dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale mais leur salaire brut mensuel moyen reste inférieur de 4,5 % au salaire moyen de l'ensemble des directeurs. Ce différentiel a cependant fortement diminué depuis 2017 où il se situait à -15,3%.

Il est clair que les nouvelles modalités de régime indemnitaire des encadrants adoptés par le Département le 24 juin 2019 ont contribué à faire évoluer favorablement ce différentiel depuis cette date.

Synthèse des indicateurs RH

| Indicateurs RH | Taux de féminisation Dpt 62 en 2020 | Taux de féminisation Dpt 62 en 2019 | Taux de féminisation Dpt 62 en 2018 | Taux Conseils départementaux ou FPT* | Tendance évolutive du taux de féminisation 2017/2020 |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|
| Effectif sur emploi permanent | 62,8% | 62,2% | 62.3% | 67,5% | stable |
| Assistants familiaux | 93,2% | 93,4% | 93.5% | 94% | baisse |
| Effectif en catégorie A | 82,6% | 82,3% | 72.9% | 72,2% | hausse |
| Effectif en catégorie B | 62,2% | 61,3% | 77.8% | 76,7% | baisse |
| Effectif en catégorie C | 51,5% | 51% | 51.3% | 63,2% | stable |
| Effectif filière sociale et médico-sociale | 95,5% | 95,5% | 95.8% | 95%* | baisse |
| Effectif filière administrative | 80,5% | 79,9% | 79.6% | 82%* | hausse |
| Effectif filière technique | 36,3% | 35,6% | 36.1% | 41.7%* | stable |
| Effectif filière technique ATTEE | 53,1% | 51% | 51.7% | | hausse |
| Effectif ingénieurs en chef | 21,1% | 22,2% | 20.8% | | stable |
| Recrutements filière technique | 51,9 % | 43,5% | 43.4% | | hausse |
| Recrutements filière sociale | 92 % | 90,6% | 94.1% | | baisse |
| Agents à temps partiel | 95,8% | 95,9% | 95.9% | 82%* | stable |
| Avancements de grade | 64,7% | 71,7% | 68.4% | | baisse |
| Encadrement | 44% | 42,5 % | 43.3% | | hausse |
| Emplois de direction | 40,2% | 40,7% | 40% | 33 %* | stable |
| Indicateur RH | Différentiel en 2020 (femmes) | Différentiel en 2019 (femmes) | Différentiel en 2018 (femmes) | | Evolution de l'écart |
| Salaire brut mensuel moyen emplois de direction | - 4,5 % | -8.9% | -12.8% | | baisse |

II) Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes

Synthèse du plan d'actions 2018-2020 du Département

| Actions de court terme | Actions de long terme |
|--|---|
| 1. Mettre en place une gouvernance politique et technique sur la durée du plan d'actions | 4. Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi |
| 2. Mettre en place un observatoire de l'Égalité Femmes-Hommes | 5. Développer des partenariats avec les collectivités responsables de la construction ou de l'aménagement d'équipements afin d'améliorer leur usage et leur accessibilité |
| 3. Élaborer un «cahier blanc» lutte contre les stéréotypes et dimension du genre | 6. Développer des actions transverses permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle |
| 8. Valoriser les actions de la commission égalité filles-garçons | 7. Accroître la mixité des jurys de recrutement |
| 10. Sensibiliser les collégien(ne)s sur la réduction des représentations sexuées des métiers dits féminins ou masculins | 9. Engager une réflexion de fond avec l'ensemble des agents et des professionnels partenaires du Département sur les stéréotypes de genre dans leurs pratiques |
| 12. Mettre en place un comité éditorial paritaire d'orientation et validation des communications institutionnelles sous le prisme de l'EFH | 11. Favoriser une plus grande mixité dans les métiers du Département |
| 13. Essaimer un forum dédié à la lutte contre le sexisme (et autres bonnes pratiques) | 14. Faciliter une diffusion large des spectacles oeuvrant à la sensibilisation sur l'EFH |
| 19. Développer un suivi de la répartition filles-garçons selon les âges et modalités de placement | 15. Sensibiliser les fournisseurs et partenaires du Département en renforçant la vérification de l'existence du rapport de situation comparée |
| 20. Lutter contre toute forme de violence | 16. Accentuer certaines bonnes pratiques en matière sportive |
| | 17. Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition F/H de leurs emplois lors de leur demande de subventions |
| | 18. Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles |

En 2020, le Département a poursuivi les actions inscrites dans les orientations du [Plan d'action en matière d'égalité femmes-hommes](#), adopté fin 2017.

La première action consistait à la mise en place d'une gouvernance politique. Le comité de pilotage politique a donc été instauré le 26 mars 2018.

En 2020, le comité de pilotage politique s'est réuni à deux reprises. L'occasion de présenter aux membres du comité :

- ✓ Les impacts de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 en matière d'égalité femmes-hommes,
- ✓ Le Rapport de situation comparée pour l'année 2019,
- ✓ Le Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP).

L'égalité femmes-hommes dans les politiques départementales en 2020

| Orientations en matière d'égalité femmes-hommes | Politiques menées en tant qu'employeur | | Politiques menées à destination des usagers | | | | | | | Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires | | | |
|---|--|-------------------------------|---|------------------------------------|--|-------------------------------|--|---|------------|---|------------------------------------|--|----------------------|
| | Direction des Ressources Humaines | Mission Egalité Femmes-Hommes | CPEF | Direction des Affaires Culturelles | Direction des Archives Départementales | Direction de la Communication | Direction de l'Education et des Collèges | Direction de l'Enfance et de la Famille | MDS Artois | CPEF | Direction des Affaires Européennes | Direction des Politiques d'Inclusion Durable | Direction des Sports |
| Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre | | X | X | | X | X | X | | | | | | |
| Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle | X | | | | | | | | | | | | |
| Favoriser une plus grande mixité dans les métiers | | | | | | | | | X | | X | | |
| Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques | | X | X | | | | | | | X | | | |
| Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'EFH | | | | X | X | | | | | | | | |
| Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles | | | | X | X | | | | | | | | |
| Diffuser ou promouvoir l'égalité femmes – hommes auprès des fournisseurs et partenaires du Département | | | | X | | | | | | | | | |
| Lutter contre toutes les formes de violence | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité | | | X | | | | | | | | | | |
| Lutter contre la précarité des femmes | | | | | | | | | X | X | X | | |
| Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive | | | | | | | | | | | | | X |

A) Politiques menées en tant qu'employeur

Action 3 : Lutter contre les stéréotypes

La **Mission Égalité Femmes-Hommes** a contribué, à travers un espace Intranet dédié, à **sensibiliser les agents du Département à l'égalité femmes-hommes** en général et à la lutte contre les stéréotypes en particulier.



Égalité Femmes - Hommes

Ainsi, en 2020, 18 articles ont été proposés tels que :

- « C'est quoi un maïeuticien ? », sur la mixité des métiers,
- « 24 janvier, journée internationale du sport féminin », journée instaurée par le CSA et le Comité National Olympique et Sportif Français afin de promouvoir le sport féminin dans les médias,
- « Le foot, c'est pour les garçons », mettant en avant le travail réalisé par les référents volontaires EFH sur le [Guide de lutte contre les stéréotypes](#).



C'est quoi un maïeuticien ?

Choisir son orientation scolaire, c'est comme une partie de Trivial...

09/04/2020 · Virginie Bourcier



24 janvier : journée international...

Si tous les sports sont théoriquement accessibles aux...

23/01/2020 · Virginie Bourcier



Le foot, c'est pour les garçons

Dans la cour de récré, en classe, à la cantine... les stéréotypes sont...

20/02/2020 · Virginie Bourcier

Si les articles avaient vocation à toucher l'ensemble des agents, des billets de blog ont également été mis en ligne sur des thématiques plus spécifiques et à destination plus particulière des abonnés de l'espace (référents volontaires, membres du comité de pilotage politique ou agents particulièrement sensibles à la question). Ils avaient pour vocation de constituer une veille permanente sur le sujet dans laquelle les agents pouvaient trouver des ressources dans l'exercice de leur mission.

"Chouette, pas chouette" : avec cette nouvelle série, les chaînes pour enfants s'engagent dans la lutte contre les stéréotypes sexistes



Les principales chaînes pour enfants vont diffuser à partir de l'année prochaine la série animée *Chouette, pas chouette*, à destination des 4 à 6 ans, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité entre filles et garçons.

De même, toujours sur l'espace Intranet, se trouve une rubrique Boîte à outils, mettant à disposition des bibliographies, jeux, affiches, guides et rapports en lien avec la lutte contre les stéréotypes.



Lutte contre les stéréotypes

Enfin, une formation à la lutte contre les stéréotypes a été créée par la **Mission Egalité Femmes Hommes, en coordination avec le centre de formation interne au département Doceo62**. Si celle-ci aurait dû être présentée en avant-première aux agents référents lors du séminaire annuel des référents EFH, la crise sanitaire a eu raison de cet événement et des formations suivantes. Cependant, ce retard imposé a permis aux deux agents en charge d'animer cette formation de se préparer à la formation à distance et d'être ainsi en capacité de mener des sessions en distanciel. Ces formations seront proposées dès 2021.

Action 6 : Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Après l'avoir autorisé pendant deux ans pour des raisons essentiellement thérapeutiques, le Conseil départemental du Pas de Calais a décidé, en novembre 2018, d'élargir les conditions d'accès au **télétravail** en dehors de toute situation de reclassement ou d'aménagement de poste. Pour rappel, au 31 décembre 2019, 124 agents exerçaient leurs missions à domicile ; 2/3 étant des femmes, soit une représentativité plus forte que dans l'ensemble de l'effectif départemental qui est égal à 62 %.

Au 31 décembre 2020, 209 agents étaient en télétravail de droit commun (hors télétravail lié à la crise sanitaire) soit une **hausse de 68,5 %**. Parmi ces agents, 76% sont des femmes, soit 14 points de plus que leur part dans l'effectif départemental. Si, a priori, cette modalité d'organisation du travail permet une meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle, la très forte disparité entre le nombre de femmes et d'hommes télé travaillant interroge.

La crise sanitaire et surtout les confinements associés ont fait évoluer les regards sur le télétravail. Beaucoup d'agents et d'encadrants qui y étaient opposés ont finalement apprécié les possibilités offertes par le télétravail (gestion du temps, concentration renforcée, conciliation vie professionnelle, vie personnelle...).

En septembre 2020, une enquête sur le travail à distance, a permis d'évaluer :

- Les impacts du télétravail de droit commun sur les acteurs du Département du Pas-de-Calais, sur les activités menées et la qualité du service rendu,
- Les conditions de mise en œuvre du télétravail de droit commun et les outils,
- Les ressentis, les expériences lors du travail à distance "contraint" sur la phase de confinement / déconfinement.

Mais également d'envisager des perspectives d'évolution du dispositif et de se munir d'indicateurs sur le sujet.

Il en ressort plusieurs éléments marquants :

- Une majorité (62%) télétravaille 1 jour par semaine,
- 68% des agents répondants ont exprimé des impacts organisationnels et de fonctionnement favorables dans le cadre de la mise en place du télétravail.



D'après cette enquête, agents et encadrants ont tiré profit du télétravail sur trois principaux aspects :

- Meilleure conciliation vie personnelle – vie professionnelle,
- Meilleure autonomie et motivation,
- Moins de stress et / ou de fatigue.

Cependant, des points de vigilance autour de l'isolement, du droit à la déconnexion et de la communication au sein du collectif de travail restent à travailler.

Action 13 : Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques

Grâce à ses nombreuses possibilités, l'espace Intranet Egalité Femmes-Hommes a contribué à la lutte contre le sexisme et à la valorisation de bonnes pratiques notamment à travers :

Des billets de blog :

A destination première des abonnés, ces billets de blog sont visibles par l'ensemble des agents. Au cours de l'année 2020, 31 billets de blog ont été édités sur des thématiques telles que des initiatives d'autres collectivités ; le Prix Nobel de chimie décerné à deux femmes, seulement le 4^{ème} entièrement féminin depuis la création en 1895 du Prix ou encore la web série 15% sur l'égalité professionnelle.

La Région Bretagne installe des distributeurs de protections périodiques gratuites dans les prisons de Brest et Rennes



La Région, en charge de la formation des détenus, s'est rendu compte de la difficulté de certaines détenues à s'approvisionner en protections périodiques et a donc décidé de mettre à disposition des distributeurs.

La Région n'en est pas à son coup d'essai puisqu'elle finance également des distributeurs dans 11 lycées volontaires.

Le prix Nobel de chimie décerné à deux femmes



La Française Emmanuelle Charpentier et l'Américaine Jennifer Doudna ont reçu le prix Nobel de chimie pour leurs travaux sur la mise au point du système universel d'édition du génome Crispr-Cas9.

Une web-série pour l'égalité professionnelle



La Fabrique RH est un laboratoire d'innovations RH initié par la Préfecture d'Ile-de-France. Elle a mis en ligne une web-série "15%", qui présente des situations de sexisme en milieu de travail, permettant d'ouvrir la discussion.

L'espace Intranet dispose également de plusieurs rubriques permettant d'évoquer le sexisme et la valorisation de bonnes pratiques comme par exemple :

« **Vu sur le Net** » qui renvoie vers des sites ou des articles glanés sur Internet,



Et la rubrique « **boîte à outils** » où sont recensés des supports de formation, de communication et des études autour de la lutte contre le sexisme.



Lutte contre le sexisme

Action 20 : Lutter contre toute forme de violence

La rubrique boîtes à outils de l'espace Intranet Egalité Femmes-Hommes a été constituée en vue d'apporter aux professionnels et aux personnes intéressées par ces questions des supports concernant la lutte contre les stéréotypes (cf p.40), la lutte contre le sexisme (cf. p.42) et les différentes formes de violences :

- Lutte contre les violences intrafamiliales,
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail,
- La violence expliquée aux plus jeunes.



Lutte contre les violences intrafamiliales



Lutte contre les violences sexuelles et



Les violences expliquées aux plus jeunes

Au même titre que les rubriques lutte contre les stéréotypes et lutte contre le sexisme, ces catégories proposent des documents à destination de l'ensemble des agents.

Accueil > Lutte contre les violences intrafamiliales

Titre

- # Accompagnement des enfants
- # Accompagnement des personnes victimes de violences
- # Prise en charge des auteurs
- W Sites Internet traitant des questions de violences, sexisme et de lutte contre les stéréotypes



En 2020, le Département du Pas-de-Calais, en tant qu'employeur, a pleinement pris en compte la question de l'égalité femmes-hommes. L'espace Intranet a grandement contribué à la mise en lumière de cette thématique transversale qui touche l'ensemble des agents de la collectivité. Le réseau des référents volontaires et les directions de la collectivité impliquées dans la démarche a permis également une diffusion de bonnes pratiques et un appui considérable dans la mise en œuvre des différents projets.

B) Politiques menées à destination des usagers

Action 14 : Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes

Dans le secteur du spectacle vivant et de la danse, les femmes réalisent en moyenne 38% des représentations programmées, qu'elles interviennent en termes d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction. Les œuvres programmées écrites par une femme sont moins présentes (29%) et c'est dans le domaine de la traduction des œuvres programmées qu'elles sont le plus représentées (44%) ainsi que dans les fonctions de chorégraphe.

Dans la programmation des théâtres nationaux, la part des autrices a progressé mais reste très faible : 26% en 2018-2019, contre 5 % dix ans auparavant.

Sur environ 1 300 représentations d'opéra, moins d'une sur cinq est mise en scène par une femme au cours de la saison 2020-2021. Les créations féminines figurent davantage dans le répertoire destiné au jeune public (40%).

Les femmes sont très minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et surtout dans la composition.

Le Département, via la Saison Culturelle départementale, favorise le développement culturel et artistique sur l'ensemble de son territoire et cherche à améliorer la visibilité des femmes.

Ainsi, sur la saison 2020-2021, malgré les fortes contraintes liées à la situation sanitaire, sur 63 représentations de 24 spectacles, 38 représentations de 13 spectacles sont le fruit d'auteurs, metteuses en scène ou chorégraphes femmes.

Par ailleurs, certains de ces spectacles abordent très directement les questions des représentations genrées, des inégalités voire des violences subies :

- *Femmes sur le fil* où la compagnie HVDZ et l'Association Accueil 9 de cœur ont souhaité créer ensemble un chemin artistique qui puisse conduire, par la danse et l'écriture, vers un horizon libéré des femmes ayant subies des violences conjugales. Cet atelier danse, construit à partir du vécu des participantes, est devenue au fil du temps une parenthèse attendue par toutes, une bouffée de vie qui s'ouvre chaque semaine pour favoriser ou permettre l'expression, la parole, l'échange, le plaisir...
- L'exposition *Miroir(s)*, de la Compagnie Zaoum mobilise les grandes œuvres de l'histoire de l'art et impressions recueillies sur la perception du corps des femmes,
- *Jo et Léo* du collectif LACAVALÉ, aborde les questions relatives à l'adolescence, la différence, l'altérité, l'amour, l'identité et le lesbianisme chez 2 adolescentes.



Action 18 : Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles

L'organisation habituelle des spectacles (réservation en avance impliquant une maîtrise de son agenda, achats parfois coûteux de places pour des familles, gardes des enfants à gérer le cas échéant, déplacement malaisé entre domicile et lieux de spectacles parfois éloignés...) complexifie la fréquentation des lieux culturels par les femmes ayant des charges de famille.

Concernant la question de l'accessibilité aux familles, la saison culturelle départementale pratique la gratuité levant ainsi l'obstacle tarifaire et le risque de discrimination entre les bénéficiaires de tarifs sociaux ou non. Les ouvertures tous publics sont doublées de diffusions auprès de groupes ciblés et toutes les diffusions sont l'aboutissement d'un projet mené en territoire auprès des acteurs locaux. En outre, la saison culturelle se déroule majoritairement dans des lieux non dédiés au spectacle, y compris en quartiers prioritaires et en milieu rural, allant ainsi au plus près des familles. Des actions spécifiques concernant la petite enfance sont régulièrement menées.

Action 10 : Sensibiliser les élèves sur la réduction des représentations sexués des métiers dits féminins ou masculins

- **La robotique pour tous : un concours inter-territoire dans les collèges de l'Audomarois et du Calaisis**

Les jeunes doivent faire des choix d'orientation dès la 3ème voire la 4ème. A cet âge-là, hormis via le stage obligatoire en 3ème, peu d'élèves connaissent le monde du travail. Ils n'ont pas une vision globale des formations et des métiers qui peuvent s'offrir à eux et se cantonnent souvent à une reproduction des schémas familiaux, et parfois des métiers qui ne leur correspondent pas.

C'est particulièrement le cas pour les jeunes filles qui, en outre, peuvent s'empêcher de s'orienter vers des filières techniques, informatiques..., considérées comme masculines.

Le Département essaie de combattre cette situation en proposant des actions éducatives pour éviter l'orientation subie et combattre les stéréotypes qui subsistent sur certaines filières et certains métiers.

Le concours « la robotique pour tous » permet à des équipes de différents collèges de s'affronter autour d'épreuves telles que la programmation d'un robot ou encore un défi de créativité. Durant ce concours, les élèves ont l'occasion de rencontrer des étudiants en école d'ingénieurs mais également des professionnels de la robotique et de la programmation.

Ce concours existe depuis 5 ans sur le territoire de l'Audomarois et du Calaisis et depuis 2 ans il est obligatoire de présenter des équipes mixtes. En effet, au début du dispositif, les équipes étaient, pour la plupart, entièrement constituées de garçons.

Aussi, la mixité a-t-elle été imposée afin de faire découvrir aux jeunes filles le monde de la robotique et leur prouver qu'elles sont tout aussi capables que les garçons de



maîtriser ces outils. Cela leur permet également de découvrir des filières et de constater qu'elles peuvent les intégrer.

- **Le village des métiers**

Le Montreuillois, et plus précisément son littoral, se caractérise par un tissu économique spécifique. En effet, l'hôtellerie-restauration et la santé représentent deux secteurs majeurs du territoire et en perpétuels recherche de nouvelles recrues. Les métiers évoluent rapidement et d'autres apparaissent.



A travers de constat, il a été convenu de créer du lien avec les objectifs de l'Education Nationale en matière d'orientation et de formation, et plus particulièrement en direction des collèges dits éloignés de ces offres ou opportunités. La communication, l'échange et la pratique sont des éléments majeurs pour favoriser les choix d'orientation des collégiens.

Pour cela, des dispositifs existent déjà tels que les forums des formations (3^{ème}), métiers (4^{ème}) ou encore les camps de l'innovation. Le constat collectif indique aujourd'hui la volonté d'aller plus loin dans la démarche de sensibilisation tout en créant plus de liens avec les acteurs économiques du territoire. L'apprentissage et ses formations attenantes représentent d'ailleurs un modèle d'orientation qui méritent d'être mis en avant.

Voilà pourquoi le « village des métiers » a été organisé au Campus Tourisme Innovation du Touquet le 21 janvier 2020.

Implicitement, cette sensibilisation a également un intérêt dans la lutte contre les préjugés sur certains corps de métiers uniquement accessibles aux filles ou aux garçons.

Cet évènement, organisé sur trois-demi-journées en janvier 2020, a été l'occasion d'accueillir des groupes d'élèves qui seront en contact direct avec les acteurs économiques des secteurs de la santé, de l'hôtellerie-restauration et de l'Innovation. Trois établissements situés en zone rurale ont été ciblés (niveau 3^{ème}) :

- Collège des 7 Vallées à Hesdin,
- Collège Belrem à Beaurainville,
- Collège Gabriel de la Gorce à Hucqueliers.

Durant ces demi-journées, des rencontres se sont créées et ponctuées d'ateliers d'échanges de pratiques, qui ont permis de favoriser les choix d'orientation des élèves. En parallèle, il s'agissait également de mettre en lumière l'apprentissage et ses formations. Cet évènement aura permis de donner de nouvelles perspectives aux élèves intéressés par ces filières spécifiques.

Action 8 : Lutter contre les stéréotypes sexistes au collège

Les stéréotypes sexistes persistent et ont même tendance à s'intensifier à l'adolescence c'est pourquoi la Direction de l'Education et des Collèges, à travers son réseau de chargés de mission Education, a mis en place des actions de sensibilisation :

- Des « ciné débat » ont été organisés, en partenariat avec l'association Soroptimist et Unicité, autour du film "Made in Bangladesh" dans 7 collèges du département, soit 23 classes concernées. Après visionnage du film, les élèves étaient invités à échanger sur le rôle de la femme dans le monde du travail, sur leur droit selon leur pays d'origine etc...,
- Des ateliers théâtre, proposés en partenariat avec la Compagnie théâtrale Noutique. Les jeunes devaient identifier des situations discriminantes et les jouer. Plusieurs thèmes, comme les métiers et le recrutement, les loisirs, les tâches ménagères ont été évoqués, faisant prendre conscience aux jeunes des difficultés qui perdurent dans notre société en matière d'égalité des sexes,
- Des ateliers de poésie ont été proposés, en partenariat avec la Maison de la poésie de Beuvry, sur la thématique des stéréotypes. A travers un travail de réflexion et d'écriture sous forme de poèmes, les élèves devaient décrire leurs impressions sur l'égalité filles-garçons. Chaque élève devait aller ensuite réciter son poème dans quelques classes ou à l'administration,
- Des débats, concours d'affiches ont également été proposés dans le cadre des actions éducatives.



Focus sur : **Le Collège de Leforest**

Des ateliers d'une heure sur la **sensibilisation aux stéréotypes** de genre et à leur impact ont été proposés par la référente égalité filles-garçons aux 6 classes de 3^e. Les professeurs-documentalistes ont également proposés :

- L'intégration de la thématique dans des séquences pédagogiques de diverses disciplines,
- Des temps d'atelier spécifique sur le sujet,
- Des ressources internes (expos, livres),
- Des valorisations de travaux d'élèves (oral, écrit, création graphique),
- Des partenariats avec des interventions extérieures : compagnie Lire attentivement avant utilisation / compagnie La cavale / collectif Ces filles-là

Plusieurs élèves ont fait le choix d'intégrer ces sujets dans le cadre de l'oral de brevet (environ 1 sujet sur 7 évoquait cette thématique).



Focus sur : **Projets du Collège Jean de Saint Aubert de Libercourt**

Le projet sur l'égalité femmes-hommes s'est déroulé dans le cadre du CLEA (Contrat Local d'Education Artistique).

Grâce à l'Escapade d'Hénin, dont le Département est partenaire, une classe de 3^{ème} a bénéficié de l'intervention d'une juriste de l'association CIDFF d'Arras (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles). L'occasion de les sensibiliser aux droits respectifs de l'autre sexe. A cette occasion, la troupe *Ces Filles Là*, résidente du CLEA, a animé plusieurs séances de travail dans le cadre des cours de français.



<https://cleahenincarvin.wordpress.com/2021/03/15/la-collective-ces-filles-la-au-college-jean-de-saint-aubert-de-libercourt/>

Le collège a également eu la chance de pouvoir assister à la pièce éponyme *Ces Filles Là*, d'Evan Placey, en représentation unique dans le département, dans le gymnase du collège. Dans cette pièce chorale, Evan Placey révèle nos silences complices face aux harcèlements en tous genres, à un âge où l'on est tiraillé par le désir de plaire et le besoin de trouver sa place. Et, rappelant l'histoire de la libération des femmes, il signe une ode au féminisme qui doit encore et toujours se réinventer.

Les élèves sont par ailleurs revenus sur ce thème lors des interventions PAVAS (programme académique vie affective et sexuelle), qui en 3^{ème} interrogent justement la notion d'égalité ou d'équité.

CES FILLES-LÀ

théâtre à partir de 14 ans
texte écrit par Evan Placey
mis en scène par Anne Courel



Enfin, une classe de 4^{ème} a traité de l'égalité filles-garçons en réalisant, avec l'aide d'un artiste Arrageois, Antoine Kempa, un film en stop motion sur l'égalité dans le sport.



Lien vers le film. <https://www.youtube.com/watch?v=XfGWC50urOY>

Action 4 : Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi

➤ **A la Direction des Politiques d'Inclusion Durable (DPID)**

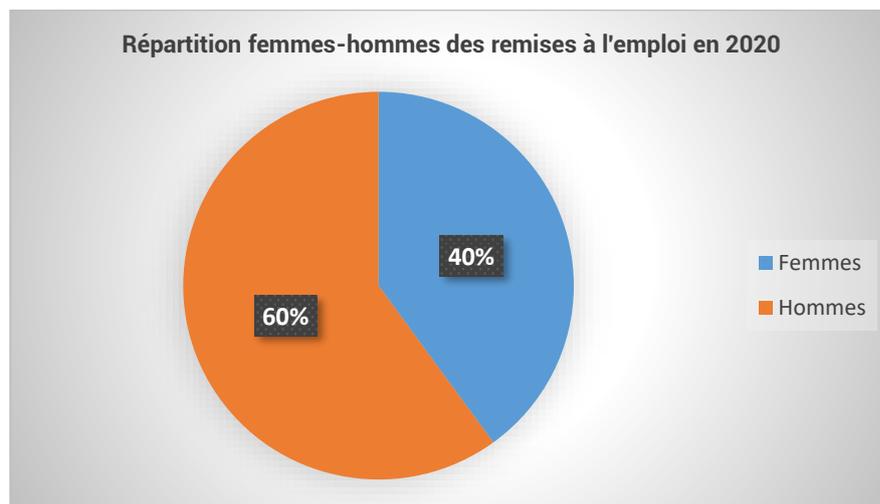
Dans le cadre de la délibération du 17/12/2018 portant engagement collectif en faveur de l'emploi des personnes défavorisées, les élus départementaux ont souhaité renforcer l'interface de mise à l'emploi en développant l'action de la Mission Insertion Emploi (MIE), favorisant ainsi la capacité de son engagement pour la Bataille pour l'Emploi aux côtés des réseaux économiques.

Dans le cadre de leurs développements partenariaux respectifs, la Région et le Département ont délibéré sur une convention « Accès à la formation et à l'emploi des publics relevant du RSA ». L'enjeu principal est de renforcer l'accès des publics à l'ensemble de l'offre de formation de la Région tout en favorisant leur insertion professionnelle.

Il s'agit aussi de mettre communément en œuvre des actions de formation spécifiques à destination de ces publics, ainsi que de créer des connexions partagées Région-Département plus efficaces entre l'entreprise et les bénéficiaires.

Dans le cadre de la remise à l'emploi des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) et/ou des jeunes, ce service s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Chacune des actions menées dans le cadre de la Mission est travaillée de façon à ce qu'il n'y ait aucune discrimination. Femmes et hommes sont ainsi concernés de manière égalitaire sur l'ensemble des projets.

La répartition par genre des mises à l'emploi réalisées en 2020 se présente comme telle : sur les 780 remises à l'emploi (761 en 2019), la proportion d'hommes est de 60% (68% en 2019) et de femmes 40% (32% en 2019) alors qu'elles représentent 62% des bénéficiaires du RSA.



L'objectif fixé en 2019 de maintenir les efforts fournis pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, a porté ses fruits. A termes, le but est de répartir le taux de mises à l'emploi de façon la plus égalitaire possible (50/50).

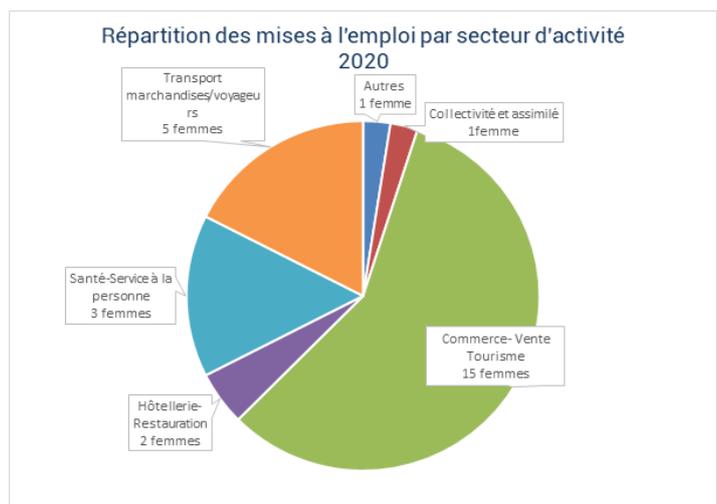
Préalablement à cela, il sera développé par la Mission Remobilisation du Service Insertion par l'Emploi (SIE), des actions spécifiques de remobilisation des publics féminins, en lien étroit avec les Services Locaux Allocation Insertion (SLAI).



Focus sur : **Les actions menées par la MDS de l'Artois**

Les femmes bien que représentant 62% des bénéficiaires du RSA ne sont que 35% à avoir bénéficié d'un parcours retour à l'emploi.

En 2020, l'activité des Conseillers Spécialisés en Insertion par l'Emploi (CSIE) au sein du Service Local Allocation Insertion (SLAI) de l'Artois a favorisé le retour à l'emploi de 27 femmes bénéficiaires du RSA soit deux fois plus qu'en 2019. Des actions d'insertion par l'emploi ont été engagées dans les domaines du transport, de la logistique, mais aussi dans le domaine des services d'aide à la personne.



En parallèle, une autre action a également été menée dans le cadre du marché de réinsertion sociale et professionnelle initié par le Département du Pas-de-Calais qui s'appuie sur de la mise à disposition par des associations intermédiaires dans les collèges, de personnes en insertion sur des fonctions d'aide à l'entretien ou/et d'aide à la restauration. Pour le territoire de l'Artois ce marché a représenté 73 593 heures travaillées et a permis de mobiliser 148 salariés dont 89,9% de femmes de septembre 2018 à Décembre 2020.

Action 20 : Lutter contre toute forme de violence

En 2019, face au nombre sans cesse croissant de féminicides en France, la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations a annoncé la tenue d'un Grenelle de la lutte contre les violences conjugales. A l'issue de ce Grenelle, le [Plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes](#) a été présenté le 25 novembre 2019, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Il est le fruit d'une collaboration sans précédent de l'ensemble des acteurs du Pas-de-Calais, le département ayant pris toute sa place dans le co-pilotage de la démarche. Il exprime une volonté forte de s'engager pour protéger les victimes, responsabiliser les auteurs de violences, prévenir et repérer les situations à risques et coordonner les différentes actions menées.



Le renforcement des dispositifs de lutte contre les violences a conduit à libérer la parole des victimes ces dernières années, augmentant ainsi le nombre de plaintes déposées. **En 2020, 5 522 faits de ce type ont été comptabilisés** dans le département, soit 3,7 victimes de violences intrafamiliales pour 1000 habitants (contre 3 603 en 2016 soit **une hausse de 53 % en quatre ans**). Parmi ces faits, on comptabilise en zone police 4 homicides de femmes et 4 tentatives d'homicide. Toujours en 2020, 4 327 personnes ont été victimes de violences conjugales, dont **83 % étaient des femmes** (3 594).

On constate donc une poursuite de l'augmentation de la révélation des faits de violences conjugales et de violences intrafamiliales. **En 2020, près de 10 femmes par jour ont déposé plainte dans le Pas-de-Calais pour violences conjugales.** Certains territoires ruraux particulièrement isolés (Montreuillois, Ternois) ou secteurs urbains du bassin minier historiquement touchés par les crises industrielles, sont généralement plus impactés par le phénomène. Si les violences intrafamiliales et conjugales ont des conséquences sur la santé physique et psychique des femmes, elles engendrent également de graves répercussions sur les enfants. Les enfants subissant ou étant témoin de ces violences peuvent développer des problèmes affectifs liés à un sentiment d'insécurité, des difficultés scolaires ou encore des troubles du comportement. Le

Département contribue quotidiennement au repérage et à la prise en charge des enfants témoins ou victimes de violences intrafamiliales.

Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, à la fois à travers le développement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie mais également via le soutien à des initiatives locales venant renforcer l'accueil, la protection, l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteurs.

➤ **Via la présence d'intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie**

L'Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) est un acteur social de proximité. Il agit en complémentarité des services de la Maison Département Solidarités (MDS) et facilite le dialogue interinstitutionnel entre les services de sécurité publique et la sphère socio-médico-éducative.

Les principales missions de l'intervenant social, en commissariat et/ou en gendarmerie sont :

- L'accueil, l'écoute active et l'évaluation de la nature des besoins sociaux révélée dans le cadre de l'activité des forces de l'ordre,
- La participation au repérage précoce des situations de détresse sociale afin de prévenir une éventuelle dégradation,
- Les informations et orientations spécifiques vers les services sociaux de secteur, les services spécialisés et/ou les services de droit commun.

A ce jour, **le Département cofinance onze postes d'ISCG** en collaboration avec l'Etat et les intercommunalités, couvrant sept territoires du département : l'Artois, le Boulonnais, le Ternois, l'Arrageois, le Calaisis, l'Audomarois et le Montreuillois.

Sur ces onze postes, trois ISCG (Artois et Boulonnais (2)) sont employés par le Département et mis à disposition, quatre sont employés par des intercommunalités et quatre par l'association France Victimes 62 :

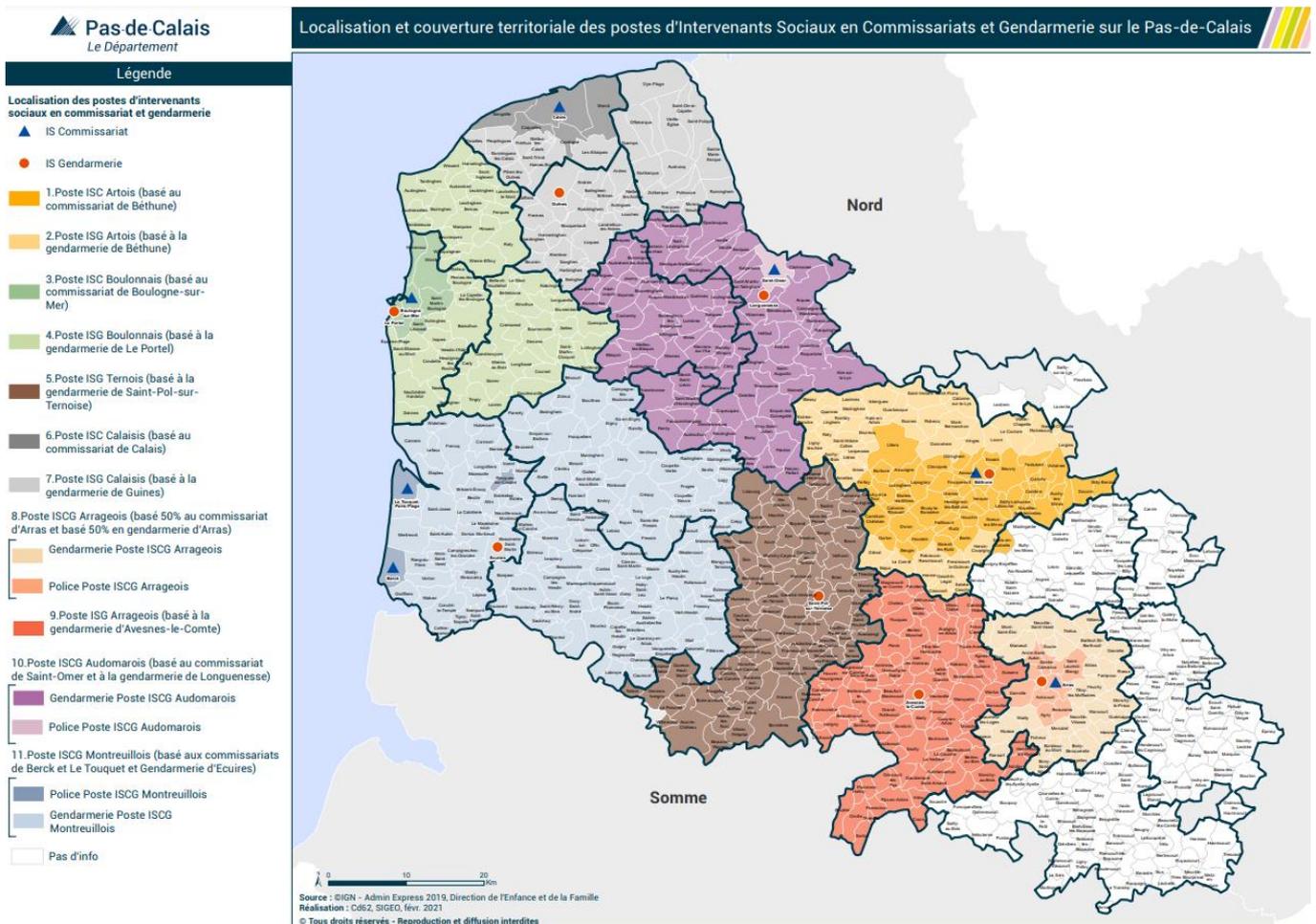
Bilan 2020 :

Sur le plan quantitatif :

1. **Commissariat de Béthune** : l'intervenante sociale en commissariat de police couvre 52 communes en zone police et 1 intercommunalité. On note 205 situations traitées sur l'année 2020 contre 281 en 2019. La baisse d'activité est liée au congé maternité de l'intervenante sociale et aux périodes de confinement. 52% des situations ne sont pas connues des services sociaux.
2. **Gendarmerie de Béthune** : l'intervenante sociale en gendarmerie exerce à mi-temps et couvre 49 communes en zone gendarmerie et 1 intercommunalité. On note 270 saisines sur l'année 2020 dont 93% sont issues de l'activité des services de gendarmerie. 78% des victimes déclarées sont des femmes. L'augmentation du nombre de situations traitées par l'ISG notamment liée à la

- mise en place en septembre 2020 de la Brigade de Gestion des Evénements Violences Intrafamiliales justifie le passage de ce poste à temps complet dès 2021.
3. **Commissariat de Boulogne-sur-Mer** : l'intervenante sociale en commissariat de police couvre 7 communes et 1 intercommunalité. On note 407 saisines sur l'année 2020 contre 442 pour l'année 2019. 360 personnes ont été reçues en entretien et 1 enfant a fait l'objet d'une information préoccupante suite à l'intervention de l'intervenant social.
 4. **Gendarmerie de Le Portel** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie couvre 67 communes et 3 intercommunalités. 294 saisines sur l'année 2020 contre 276 en 2019 ont été réalisées. 223 personnes ont été reçues en entretien et 4 enfants ont fait l'objet d'une information préoccupante suite à l'intervention de l'intervenante sociale.
 5. **Gendarmerie de St-Pol-sur-Ternoise** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie couvre 129 communes et 1 intercommunalité. Elle a reçu 178 personnes dont 15 mineures et 163 majeures. 112 femmes ont ainsi bénéficié de l'intervention de l'intervenante sociale. A noter que sur 178 nouveaux dossiers, 37 seulement étaient déjà connus des services sociaux.
 6. **Commissariat et gendarmerie d'Arras** : l'intervenante sociale, basée 50% en commissariat de police et 50% en brigade de gendarmerie, couvre 46 communes et 1 intercommunalité. 353 saisines ont été réalisées sur l'année 2020 (177 en gendarmerie, 152 au commissariat et 24 en externe). 85% du public sont des femmes, 65% d'entre elles ont entre 25 et 55 ans et 6% sont des mineurs. Les problématiques à l'origine des saisines sont à 51% des violences conjugales et 6% des violences intrafamiliales.
 7. **Gendarmerie d'Avesnes-le-Comte** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie, en poste depuis le 1er septembre 2020, couvre 96 communes et 1 intercommunalité. Du 28 septembre au 31 décembre 2020, l'intervenante sociale a reçu 80 personnes en entretien individuel (72 majeures et 8 mineures). 49 personnes ont bénéficié de son intervention.
 8. **Commissariat de Calais** : l'intervenante sociale en commissariat de police, en poste depuis le 19 octobre 2020, couvre 5 communes et 1 intercommunalité. Du 19 octobre au 31 décembre 2020, 74 saisines ont été effectuées. 127 entretiens ont été réalisés.
 9. **Gendarmerie de Calais et de Saint-Omer** : l'intervenante sociale en brigades de gendarmerie couvre 47 communes et 3 intercommunalités. Au 31 décembre 2020, l'intervenante sociale a été saisie pour 243 situations. 162 femmes et 36 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis. 593 entretiens ont été réalisés.
 10. **Commissariat et gendarmerie de l'Audomarois** : l'intervenante sociale en commissariat de police et brigade de gendarmerie, en poste depuis le 1er juillet 2020, couvre 89 communes et 2 intercommunalités. Du 17 juillet au 31 décembre 2020, 72 saisines ont été effectuées (21 en commissariat et 51 en gendarmerie) dont 52 sont des femmes. 272 entretiens ont été réalisés (139 en commissariat et 133 en gendarmerie).
 11. **Commissariat et gendarmerie du Montreuillois** : l'intervenant social en commissariat de police et en brigade de gendarmerie, en poste depuis le 1er

juillet 2020, couvre 161 communes et 3 intercommunalités. Du 3 juillet au 31 décembre 2020, 134 saisines ont été effectuées.



Sur le plan qualitatif :

Par leurs modalités d'intervention (évaluation sociale et orientation vers les services de droit commun) et les problématiques qu'ils traitent (violences intrafamiliales, problématiques psychiques, précarité...), les ISCG assurent des missions de médiation et de prévention relevant du champ de l'action sociale. Les ISCG abordent ainsi les problématiques qui sont au cœur du champ de compétence du Département (précarité, protection de l'enfance...).

Par son intervention de premier niveau, l'ISCG opère une orientation et un passage de relais rapide vers les partenaires locaux (associations, MDS, structures d'hébergement...).

Les ISCG permettent aux services sociaux départementaux une détection précoce de situations sociales problématiques non connues. En matière de protection de l'enfance, il agit en prévention par une orientation plus rapide vers les services sociaux départementaux et ainsi évite une dégradation de la situation et une prise en charge plus lourde. Le rôle de l'intervenant social peut être déterminant pour les enfants ou adolescents victimes ou témoins de violences dans leur environnement.

Une large part des interventions concerne des situations de violences conjugales et intrafamiliales. L'intervenant social aide les victimes à mettre des mots sur leurs

souffrances et à envisager des solutions adaptées en parallèle d'une procédure pénale éventuelle. Il peut s'agir d'une aide éducative, financière, d'une démarche de soins (soutien psychologique, conduites addictives), d'un accès aux droits.

Les ISCG réalisent des permanences au sein des commissariats et gendarmeries, des entretiens peuvent être délocalisés (ex : sur site MDS) ou être exceptionnellement réalisés à domicile en cas d'impossibilité pour la personne de se déplacer.

Compte tenu du bilan positif et des problématiques rencontrées sur certains territoires, Le Préfet a fait part de la volonté de l'Etat de continuer à développer et pérenniser les postes d'ISCG.

- **Via le soutien aux associations locales venant renforcer l'accueil, la protection, l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteurs**

Association Solidarité Femmes Accueil – SOLFA :

Le service écoute Brunehaut Pas-de-Calais, créé en 2002 sur Liévin, accueille et accompagne les femmes victimes de violences conjugales. En 2009, 10 places d'hébergement ont été ouvertes sur le site d'Hénin-Beaumont pour répondre à la problématique du départ du domicile en cas de violences. Accueillir, accompagner et orienter les victimes ou les auteurs de violences nécessite de comprendre les mécanismes en action dans les situations de violences intrafamiliales. Le projet de SOLFA a été travaillé en partenariat avec le site de la Maison Département Solidarité (MDS) d'Hénin-Beaumont. Il s'agit à la fois de mener un suivi individuel mais également de développer tout un pan d'action collective relative à la parentalité, co-animé par les professionnels du Département et du service Brunehaut. Les 4 axes du projet sont :



- Formation et sensibilisation des professionnels du Département aux violences conjugales par les professionnels du service Brunehaut afin d'améliorer le repérage des situations de violences conjugales pour ensuite proposer une intervention, un accompagnement adapté et permettre une orientation vers les services spécifiques de prise en charge,
- Tenue de permanences par les salariés du service Brunehaut au sein d'un dispositif départemental pour permettre une approche globale de la situation des femmes victimes de violences et renforcer le partenariat associations / MDS,
- Mise en place de groupes de parole entre mères par les professionnels du service Brunehaut pour permettre de restaurer auprès de ces femmes leurs compétences en matière de parentalité, mises à mal, suite à leur vécu,
- Mise en place de demi-journées de découverte interservices.

En raison des directives sanitaires liées à la Covid 19, la session de formation aux violences conjugales, programmée en novembre 2020, pour 9 agents du Département (MDS et MDA) a été annulée.

La tenue de permanences se déroule chaque 1er jeudi du mois, sur rendez-vous, à la MDS de Carvin. En 2020, 8 permanences ont été tenues à la MDS. 4 femmes ont été suivies, 2 interventions en collectif réalisées au sein de la Maison des Adolescents (MDA) d'Hénin-Beaumont et 2 orientations de femmes au service Brunehaut via la MDA. En effet, les professionnelles de l'association se rendent disponibles pour rencontrer directement les femmes et les jeunes filles victimes de violences conjugales au sein de la MDA de l'Artois ou dans les locaux du service Brunehaut.

La poursuite de ce travail partenarial a permis de mener d'autres réflexions et ajustements pour repérer et accompagner les femmes et les enfants victimes de violences conjugales. Ainsi, un 5ème axe de travail a pu être repéré et sera développé davantage en 2021 : l'apport d'une expertise sur les violences conjugales et de soutien aux professionnels en lien avec femmes et enfants victimes de violences, toujours via la mise en place de formations mais aussi de façon directe de par des rencontres entre partenaires, appels téléphoniques ou mails.

⇒ **En 2020, le Département a accompagné l'association à hauteur de 10 000€.**

Association Accueil 9 de cœur :

Implantée à Lens, l'association gère un centre d'hébergement et de réinsertion sociale « femmes-familles », un hébergement féminin de 8 places, diverses actions dans le cadre de la lutte et de la prévention des violences conjugales.



Au titre des violences conjugales, l'équipe « Systémia », créée en 2009, propose dans un même lieu une prise en charge spécifique et globale des familles exposées à ce type de violence. Depuis 2013, l'équipe « Systémia » est conventionnée pour prendre en charge des familles suivies par les cinq sites de la MDS de Lens-

Liévin. Le travail de Systémia permet, selon les familles reçues, d'anticiper l'installation des violences mais également de prévenir les placements administratifs et/ou judiciaires grâce à l'articulation des accompagnements. Parfois, ce travail consiste à préparer un éloignement devenu nécessaire afin de le rendre le moins brutal possible pour les enfants et les parents. L'activité de Systémia, c'est aussi perpétuer des offres de formations, d'accompagnement dans des groupes d'analyse de pratiques, des conférences et la poursuite du travail auprès des familles en lien étroit avec l'accompagnement social réalisé par les équipes des MDS.

Durant l'année 2020, malgré le contexte sanitaire, 347 heures de thérapie ont été réalisées sur les 300 fixées dans le cadre de la convention. En effet, les thérapeutes de Systémia ont établi des contacts téléphoniques le plus possible et accueilli certaines familles en situation fragile. En 2020, 203 personnes (soit 48 familles) et 129 enfants ont bénéficié d'un accompagnement (23 âgés de 0 à 5 ans ; 48 de 6 à 11 ans ; 49 de 12 à 17 ans ; 9 de 18 ans et plus). Qu'ils soient témoins, victimes collatérales ou pleinement victimes de ces violences selon les différentes dénominations, les enfants sont dans tous

les cas, au cœur des violences. En individuel, 27 personnes ont bénéficié d'un accompagnement pour un nombre de 139 séances.

⇒ **En 2020, le Département a accompagné l'association à hauteur 22 500€.**

Association Habitat Jeunes (HAJ) Dispositif « la Parenthèse » :

La Parenthèse est un dispositif de lutte contre les violences intrafamiliales qui s'adresse exclusivement aux victimes et à leur·s enfant·s. L'accompagnement psychologique représente un axe important dans la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales. Cet accompagnement a pour visée de proposer à la victime un lieu de parole sécurisant. Un travail de soutien à la parentalité est réalisé dans le cadre de l'accompagnement social individualisé mais également par le biais d'actions collectives. Ces accompagnements doivent permettre de soutenir une parentalité souvent mise à mal par les violences, et à mettre en place un accompagnement spécifique des enfants témoins et victimes collatérales de la violence.



Au 31 décembre 2020, 435 personnes différentes ont été reçues, toutes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. En 2020, et malgré la crise sanitaire, 123 nouvelles personnes (120 femmes et 3 hommes) ont été accueillies ; cela représente 352 entretiens réalisés. Après une baisse d'activité constatée durant la période du 1er confinement, un rattrapage s'est opéré dès juin 2020. Le service est resté ouvert pendant le 2ème confinement.

Depuis 3 années, l'activité du service reste très soutenue et assez stable (102 accueils en 2018, 138 en 2019 et 123 en 2020). Il existe une importante demande d'accompagnement psychologique tant pour les adultes que pour les enfants victimes de violences. L'accompagnement psychologique régulier représente la principale activité de la psychologue du service.

⇒ **En 2020, le Département a accompagné l'association à hauteur de 8 000€.**

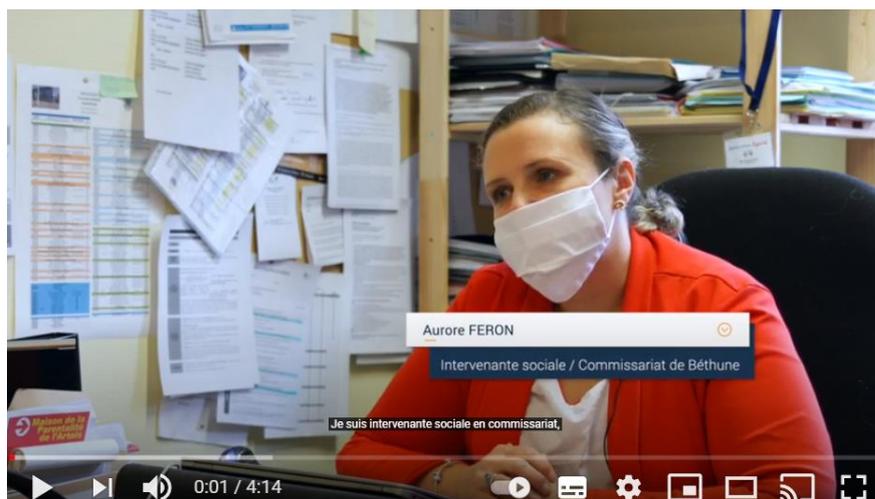
➤ Via l'information au public

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, célébrée chaque 8 mars, la Direction de la Communication a souhaité remettre en avant le [Guide de lutte contre les stéréotypes](#) élaboré par un groupe d'agents référents volontaires de la démarche égalité femmes-hommes.

En 2020, pendant le premier confinement, les services du Département étaient en alerte sur la thématique des violences intrafamiliales. Plusieurs communications ont été relayées sur l'espace Internet du Département :

- [Confinement et violences intrafamiliales : comment alerter et agir ?](#)
- [Confinement : des conseillères conjugales et familiales vous accompagnent](#)

Des vidéos ont également été réalisées par les services de la Direction de la Communication, notamment une présentant le métier d'intervenant social en commissariat et gendarmerie :



<https://www.youtube.com/watch?v=Lw8wOM6zdII>

Dans le cadre du plan de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département, en partenariat avec la Préfecture et les collectivités du Pas-de-Calais, a souhaité développer une campagne de communication départementale et relayer les campagnes nationales.

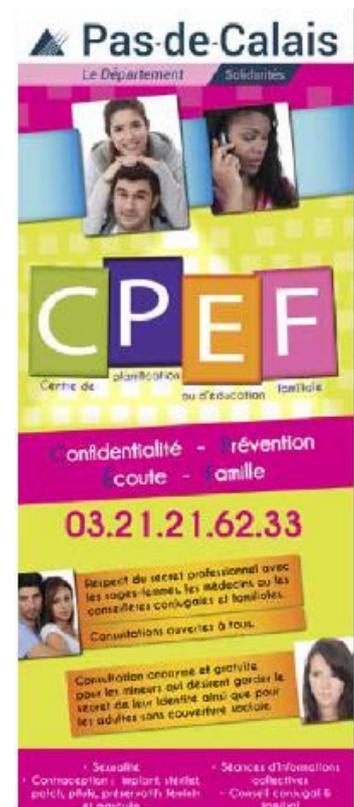
Un groupe de travail s'est réuni en septembre 2020. Tous les participants ont acté la nécessité d'avoir un visuel commun permettant d'être identifiable pour le grand public et de démontrer l'unité. En effet, au lendemain du 1^{er} confinement dû à la pandémie de Covid-19, il était important de se réunir sur cette question car de nombreux supports ont été réalisés sans harmonisation, ajoutant ainsi un sentiment de confusion auprès des usagers. Une campagne de communication sera construite pour 2021 avec la mobilisation de l'ensemble des médias disponibles et un message commun. L'identification des médias à utiliser, la réalisation d'une charte graphique et d'outils de communication est en cours de réalisation.

Action complémentaire : Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité

Le [Centre d'Education ou de Planification Familiale \(CPEF\)](#), financé par le Conseil départemental, est un établissement public ouvert à tous et toutes qui propose :

- Des consultations réalisées par des sages-femmes et des médecins pour discuter de contraception, réaliser un suivi gynécologique, un dépistage ou un test de grossesse,
- Des entretiens avec les conseillères conjugales pour aider au projet de couple, à la préparation à la fonction parentale, l'aide à la résolution de problèmes familiaux ou conjugaux,
- De nombreuses actions et projets de prévention pour informer et former le grand public (ados, jeunes adultes, parents) et les professionnels du monde médico-social sur toutes les thématiques touchant la vie affective et sexuelle.

Le CPEF a pour mission d'informer le public, grâce à 23 lieux de consultation répartis sur l'ensemble du département, sur toutes les thématiques en lien avec la vie affective et sexuelle, notamment les problématiques autour du sexisme, du non-respect de soi et d'autrui, la contraception, les infections sexuellement transmissibles, l'interruption volontaire de grossesse (IVG). La mise en place d'un CPEF départemental vise, grâce à une politique de santé publique cohérente, à diminuer les grossesses non désirées, les IVG et les infections sexuellement transmissibles. Par ailleurs, le CPEF a également vocation à agir en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à travers des actions de sensibilisation.



Plusieurs actions ont été menées courant 2020 notamment sur :

- La diminution des grossesses non prévues et des infections sexuellement transmissibles,
- L'amélioration des connaissances sur le thème de la vie affective et sexuelle,
- L'amélioration des prises en charge gynécologique (rapidité de RDV, suivi à tous les âges),
- La diminution des actes de violences, harcèlements, sexisme,
- L'amélioration des prises en charge des femmes en demande d'IVG.

En moyenne 3 500 femmes ont recours à une IVG dans le département (hôpitaux et CPEF). En 2020, et particulièrement durant les confinements, les CPEF sont restés ouverts permettant ainsi à 824 femmes (contre 782 en 2019) de se renseigner, demander conseil sur les IVG, notamment. Après une première consultation, 10% de femmes en moyenne ne font pas d'IVG en CPEF (changement d'avis ou raisons médicales). Grâce à la plateforme téléphonique GPS (qui permet une vision départementale des places libres), les rendez-vous sont planifiés dans des délais de 0 à 5 jours.

En 2020, sur 740 interruptions volontaires de grossesse réalisées, 596 ont été pratiquées en CPEF, soit 80%, le reste des interventions se faisant à l'hôpital.



En 2020, le Département du Pas-de-Calais a continué de s'illustrer dans l'accompagnement de ses usagers.

Ainsi, la Collectivité a su s'emparer de ce sujet pour sensibiliser l'ensemble de la population à travers des actions de communication, accompagner les femmes éloignées de l'emploi et les victimes de violences intrafamiliales. Le défi aujourd'hui reste de sensibiliser au maximum les plus jeunes à l'égalité femmes-hommes, et donc ici les élèves de collège, afin de limiter les impacts de ces inégalités dans la vie d'adulte.

C) Politiques menées auprès des partenaires

Action 17 : Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition femmes-hommes de leurs emplois lors de leur demande de subvention

Alors que les femmes sont nettement majoritaires (61%) dans l'enseignement supérieur de la culture et que leur taux d'insertion sur le marché du travail après le diplôme est comparable à celui des hommes, elles restent légèrement minoritaires dans les professions culturelles où elles forment 46 % des effectifs actifs en 2018. La part des femmes dans les professions du spectacle est restée stable. Les secteurs du spectacle, y compris de la production audiovisuelle, sont paritaires pour les actifs jusqu'à 25 ans, puis la part des femmes y diminue continûment avec l'âge. Les artistes-auteurs inscrits à l'Agessa et à la Maison des artistes comprennent respectivement 37 % et 46 % de femmes. La part de femmes appartenant à la Société des auteurs et compositeurs dramatiques – SAD- (39 % des nouveaux membres) dépasse nettement la part de femmes sociétaires de la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique -SACEM- (17%).

En 2020, et ce pour la première fois, **les structures et acteurs culturels** déposant une demande de subvention auprès de la DAC **avaient obligation d'indiquer la répartition femmes-hommes** de leurs emplois (postes, ETP, permanents/intermittents) et de leurs responsables de structure.

Ces 2 séries d'indicateurs permettront à partir de l'année prochaine de suivre les évolutions de la structure femmes-hommes de l'emploi culturel et des responsabilités culturelles.

Action 16 : Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive

L'accès des femmes à la pratique sportive est un véritable enjeu au plan national et départemental. En effet, en juillet 2017, seuls 37,8% des licenciés étaient des femmes en France, pour le département du Pas-de-Calais ce chiffre est de 34,7% à la même date (37% à l'échelle des Hauts-de-France). Ainsi, même si les statistiques départementales tendent à s'améliorer (la part des femmes licenciées dans le département était de 33,5% en 2015), elles restent cependant assez éloignées de la moyenne nationale qui elle-même n'est pas paritaire.



Les pratiques sportives étant des facteurs de santé, bien-être et de mieux vivre ensemble, ces statistiques ne peuvent pas être satisfaisantes. En matière de sport de haut niveau, les disparités sont constatées de la même manière.

En 2020, comme en 2018 et 2019, trois actions concernant la pratique sportive féminine ont été menées :

- **Via le soutien aux Comités Départementaux Sportifs chargés de mettre en œuvre les politiques fédérales de développement des pratiques sportives.**

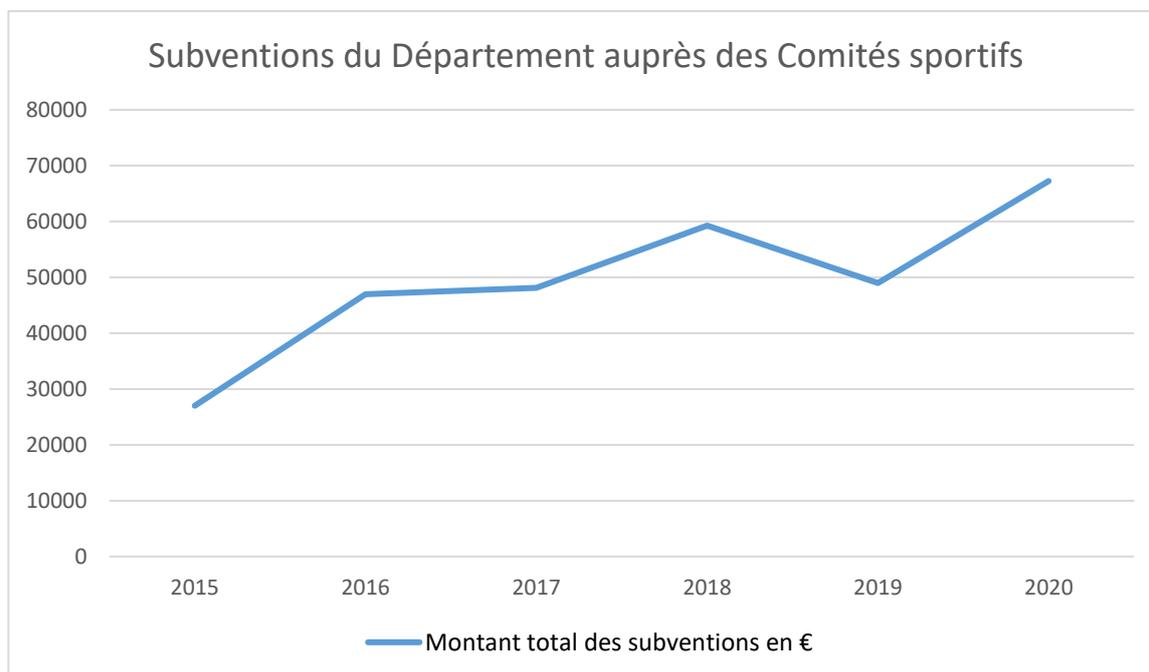
A ce titre, la collectivité lance tous les ans un appel à projet afin de soutenir les actions entreprises par ces structures. Ce dispositif vise clairement à encourager les structures fédérales à proposer des actions visant à réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive dont les femmes sont particulièrement victimes. Ainsi, en 2020, le Département a soutenu les actions suivantes :

Soutien aux comités départementaux sportifs en 2020

| COMITES DEPARTEMENTAUX | ACTIONS | FINANCEMENT 2020 |
|--|--|------------------|
| BADMINTON | Promotion du badminton au féminin sur 4 bassins | 2 000€ |
| BASKET | Développement de la pratique féminine en quartier prioritaire de la ville (QPV), en Zones de revitalisation rurales (ZRR) et dans les écoles primaires | 7 000€ |
| BOXE FRANÇAISE | Promotion et développement de la pratique féminine par une approche diversifiée de pratiques (savate forme...) | 500€ |
| CANOE KAYAK | Dragon Ladies / Pink Ladies | 4 000€ |
| CDOS (comités départementaux olympiques et sportifs) | Favoriser les pratiques inclusives | 3 000€ |
| CYCLOTOURISME | Favoriser les pratiques inclusives | 3 500€ |
| ÉCHECS | Aide à la prise de licences féminines | 1 200€ |
| EPGV (éducation physique et gymnastique volontaire) | Développement d'activités diverses pour des publics féminins de CHRS (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) et de centre social | 1 000€ |
| EPGV | Développement d'un programme "courir sport santé" auprès d'un public féminin sédentaire | 1 000€ |
| EPGV | Aide à la reprise d'activités pour les femmes en difficultés | 3 000€ |
| FOOTBALL | Développement du foot féminin par des pratiques diversifiées et dispositifs divers et formation de dirigeantes | 10 500€ |
| GOLF | Développer la pratique féminine | 2 100€ |
| HANDBALL | Développement des dispositifs "hand fit et baby hand" pour favoriser la participation des femmes et actions sport santé | 3 000€ |
| HOCKEY SUR GAZON | Développement d'actions vers le public féminin et stratégie départementale de détection | 1 500€ |
| JAVELOT TIR SUR CIBLE | Sensibilisation à l'organisation de compétitions adaptées aux féminines | 1 300€ |
| JUDO | Renforcement du développement du judo féminin | 3 000€ |
| PETANQUE | Développement d'actions vers le public féminin | 1 500€ |
| RUGBY | Développement du rugby féminin avec la création en plus d'une équipe départ U16 | 1 000€ |
| SPORT EN MILIEU RURAL | Développement du sport au féminin et du label "en avant les filles" | 2 200€ |

| COMITES DEPARTEMENTAUX | ACTIONS | FINANCEMENT 2020 |
|--|--|---------------------|
| TENNIS | Promotion du tennis au féminin | 1 500€ |
| TRIATHLON | Promotion de la pratique féminine et découverte de la pratique pour femmes | 1 000€ |
| UFOLEP (Union française des œuvres laïques d'éducation physique) | Développement de la pratique féminine "toutes sportives" et lancement d'un groupe de travail FAIR (femmes en action pour l'inclusion et le respect) + lancement d'un appel à projet + aide à la prise de responsabilités | 4 000€ |
| UNSS (Union nationale de sport scolaire) | Formation des JO et JD | 2 000€ |
| VOILE | Développement de la voile au féminin | 3 500€ |
| VOL A VOILE | Faire découvrir la discipline au public féminin | 750€ |
| AERONAUTIQUE | Stages d'initiation à destination du public féminin (moins de 21 ans) | 2 200€ |
| TOTAL | | 67 250 € |

Depuis 2015, le montant des subventions accordées par le Département aux comités sportifs s'engageant dans des actions de développement de la pratique sportive féminine **a augmenté de 149%**. Entre 2019 et 2020, la hausse était de 37%.





Focus sur :

Les Dragons Ladies

Parmi les subventions octroyées par le Département, celle accordée aux Dragons Ladies permet à des femmes ayant eu un cancer du sein de (re)pratiquer une activité sportive. Ici, la pratique répond à plusieurs enjeux : le sport santé, le développement de la pratique féminine sportive et l'accompagnement des anciennes malades.



<https://www.youtube.com/watch?v=tA5DGu5qXT0>

➤ Via l'appel à projets « Ouvrez votre club »

L'action de la collectivité s'inscrit à l'échelle départementale par le soutien aux Comités mais également à l'échelle locale grâce à l'appel à projet « Ouvrez votre club » qui permet de soutenir des actions initiées par des associations dont l'objectif est d'accueillir de nouveaux publics en leur sein. Dès lors, les actions proposées par les associations dans ce cadre, qui permettent de nouvelles conditions d'accès à la pratique sportive des femmes, sont soutenues.

En 2019, 8 projets spécifiquement dédiés aux femmes ont été accompagnés par le Département pour un montant total de 11 400 €. C'est deux fois plus de projets et une subvention 30% supérieure par rapport à 2018. En 2020, au regard de la situation sanitaire, les chiffres ne sont pas significatifs ; seuls 5 projets dédiés à la pratique sportive féminine ont été financés pour un montant de 6 500€.



➤ Via le soutien au sport de haut-niveau

Le sport de haut-niveau étant un vecteur de rayonnement territorial, le Département soutient largement les clubs du Pas-de-Calais qui évoluent dans les deux premiers niveaux de championnats amateurs de leur discipline. Soucieux d'être cohérent avec son engagement en matière de parité, **le Département a harmonisé les dotations aux clubs masculins et féminins pour un même niveau de pratique depuis 2015**. Il fut dans ce domaine l'une des premières collectivités à s'engager dans cette démarche d'harmonisation.

L'accompagnement du sport de haut-niveau par le Département passe également par des aides individuelles accordées aux sportifs et sportives qui disposent des meilleures chances de qualification aux Jeux Olympiques et Paralympiques dans leur discipline. Là encore, la collectivité veille particulièrement à ce que les sportives qui disposent de ce potentiel puisse être pleinement accompagnées. En 2020, **l'équipe Olympique et Paralympique du Pas-de-Calais était composée de 19 athlètes dont 11 femmes**.

Action complémentaire : Lutter contre la précarité des femmes

L'appel à projets « Imaginons un Monde Meilleur » (IMM) vise à soutenir et accompagner les actions portées par les acteurs du Pas-de-Calais en matière de solidarité internationale, de mobilité internationale des jeunes, et d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI). Les porteurs de projets sont encouragés à intégrer les Objectifs du Développement Durable (ODD) de l'ONU dans la construction de leurs projets. Ainsi, en 2020, plusieurs projets financés intégraient une perspective de genre (ODD 5 : Egalité entre les sexes) et visaient à améliorer les conditions de vie des femmes dans les pays du Sud concernés par les projets.



Plusieurs actions de solidarité internationale contribuent à améliorer les conditions de vie des femmes, avec des approches différentes :

- Dans l'est du Burkina Faso, les associations « Fasolidarité » et « les Perles du Faso » construisent des puits et des latrines, ce qui permet à la fois d'alléger la charge liée à l'eau qui incombe souvent aux femmes, mais également de renforcer leur sécurité, en réduisant ainsi le risque d'agressions sur le trajet vers le point d'eau (environ 2000 femmes bénéficiaires des puits et latrines),
- Au Bénin, l'association « AHPA » agit en faveur de l'activité économique des femmes en proposant des formations en agroécologie, afin de favoriser leur autonomie (environ 85 femmes concernées par le projet),

- Au Sénégal, l'association « L'Embardée » organise des échanges artistiques entre des groupes de femmes Sénégalaises, et des femmes du Pas-de-Calais dans des situations sociales difficiles. L'objectif est de permettre l'échange interculturel autour de la place des femmes dans leurs pays respectifs (environ 15 femmes participant au projet au Sénégal).

Par ailleurs, des actions d'ECSI sont menées dans le Pas-de-Calais afin de sensibiliser les plus jeunes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en France et dans les pays du Sud : le CDSI intervient ainsi auprès des collégiens du Boulonnais (20 classes concernées), tandis que « Choisis ta Planète » sensibilise les primaires de l'Artois (35 classes concernées).

Action complémentaire : Formations auprès des étudiants en filière médico-sociale

Les étudiants en filières médico-sociale ne bénéficient pas de formations sur le thème de la sexualité. Le Centre de Planification et d'Éducation Familiale (CPEF) leur propose donc depuis 2019 des formations autour de la sexualité, de l'interruption volontaire de grossesse (IVG) ou encore de la sexualité des personnes âgées et/ou handicapées.

En 2019, 152 étudiants du secteur ont ainsi été formés. En 2020, en raison de la crise sanitaire, seuls 55 étudiants ont pu l'être.

Un projet de convention avec l'IRTS (Institut Régional du Travail Social) d'Arras est en cours afin de proposer ce type de formation à l'ensemble des étudiants de la structure et leur permettre ainsi d'être en capacité de mieux orienter, répondre et de mettre en place des actions de prévention.



En 2020, le Département du Pas-de-Calais a poursuivi ses actions auprès des partenaires afin de les sensibiliser et les accompagner à mettre en place une démarche d'égalité entre les femmes et les hommes. Le défi aujourd'hui est de faire perdurer ces actions au-delà du plan d'action.

Actions à consolider



Sensibiliser les élèves à la lutte contre les stéréotypes au quotidien et dans l'orientation scolaire grâce aux chargés de mission Education

Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi grâce à la Direction des Politiques d'Inclusion

Encourager la mixité des métiers au sein de la Collectivité
=> Action 1 du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle

Favoriser l'équilibre des salaires
=> Action 4 du Plan pluriannuel en faveur de légalité professionnelle

Les bonnes pratiques à poursuivre



Actions menées à destination des usagers par les Directions des Archives, de la Culture, du Sport, de la Communication et de l'Enfance et de la Famille

Harmonisation des dotations aux clubs féminins et masculins pour un même niveau de pratique

Diffusion du Guide de lutte contre les stéréotypes auprès des professionnels intervenants auprès des jeunes

Intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie

III) Perspectives 2021

En 2021, les actions initiées seront poursuivies et de nouvelles pistes seront explorées, à travers le [Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle](#) (PPEP), voté en comité technique de décembre 2020.

Le PPEP, réalisé par la Mission Egalité Femmes-Hommes et la Direction des Ressources Humaines, a été élaboré grâce à la participation des référents volontaires de la Collectivité et des directions opérationnelles les plus à même de réaliser un effet levier sur cette thématique.

Le premier plan d'action arrivant à échéance en 2020, le PPEP figure de nouveau plan d'action pour la Collectivité. Si son application reste à destination des agents uniquement, les actions développées à destination des usagers et des partenaires seront maintenues grâce aux directions déjà impliquées.



Perspectives des actions menées par le Département en tant qu'employeur

Dans le cadre du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, la collectivité va enclencher plusieurs actions en 2021 telles que :

- **La poursuite du développement du télétravail** avec comme objectif, la volonté de faire évoluer et d'adapter le cadre actuel du télétravail.
- **L'accès à la formation dématérialisée des agents.** La plateforme intranet Jalios, via son outil JLearn, pourra proposer des formations asynchrones offrant ainsi aux agents la possibilité de se former à des moments différents de leurs journées.
- **Le développement de l'accès au sport pour tous et toutes.** L'objectif ici sera de proposer à l'ensemble des agents un gain de temps en leur offrant la possibilité d'effectuer une activité sportive sur le temps de la pause méridienne. Cette action répondra également à la contrainte de la garde d'enfant-s pour les familles monoparentales. Cette action faisant écho à la volonté de la Direction des Sports de proposer des temps de pratique physique et sportive douce pour les agents du département, notamment via l'Intranet.
- **La création d'un dispositif de signalement des harcèlements, discriminations et violences.** Ce dispositif permettra aux victimes et aux témoins de prendre contact avec un service de la Direction des Ressources Humaines spécialisé dans le recueil d'informations sensibles qui les orientera sur les démarches à suivre.
- **La création par la Mission Egalité Femmes-Hommes d'une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,** destinée à l'ensemble des agents mais

proposée en deux versions. Une généraliste pour les agents et une plus détaillée sur le plan juridique pour les encadrants, personnels RH et permanents syndicaux.

Perspectives des actions menées par le Département à destination des usagers

➤ **A la Direction des Archives :**

L'histoire des femmes dans le Pas-de-Calais a fait l'objet de peu d'études scientifiques et d'actions de valorisation. Pourtant, les Archives départementales regorgent de sources pouvant mieux faire connaître cette histoire encore méconnue du grand public et notamment des scolaires.

En 2021, les Archives départementales proposeront une nouvelle **exposition itinérante « Histoires d'Elles. Les femmes et le Pas-de-Calais »**, évoquant l'évolution de la place de la femme à travers différentes thématiques : le cercle familial, la représentation physique, la religion, le travail, l'enseignement ou encore l'engagement politique et syndical.

Cette exposition, composée de 7 modules ludiques intégrant 4 dispositifs de manipulation accessibles à un large public et plus particulièrement aux scolaires, sera mise à la disposition des collèges, médiathèques et collectivités intéressés dès 2021. S'appuyant entre autres sur des documents d'archives provenant des fonds locaux et des institutions extérieures (INA, Gaumont-Pathé, Archipop, etc.), sur des fac-similés et des vidéos (dont un micro-trottoir présentant des témoignages de collégien(ne)s sur l'égalité femmes-hommes), l'exposition sera accompagnée d'un livret d'aide à la visite gratuit et d'un dossier pédagogique, mais aussi d'un jeu de société conçu parallèlement.

Les Archives départementales proposeront également une programmation culturelle élaborée en partenariat avec les autres directions départementales et des acteurs extérieurs, avec pour perspective de **lutter contre les stéréotypes liés à la place de la femme au cours des différentes périodes historiques**, de faire connaître les grandes évolutions juridiques et de mettre en avant des portraits de femmes connues et méconnues du grand public, le tout en alliant passé et présent. A titre d'exemple, seront proposés :

- Un atelier pédagogique « des affiches pour lutter contre les stéréotypes »
- Un spectacle « Les Pionnières » par la Compagnie Grand Boucan (collèges),
- Des actions de sensibilisation menées auprès des collégien·ne·s en lien avec le Pôle Solidarités, sur des thématiques actuelles (contraception, avortement, etc.) avec un lien passé/présent.

Tout au long de l'année 2021-2022, les Archives organiseront aussi une **collecte orale filmée** hors les murs, destinée aux femmes (politiques, syndicalistes, artistes, etc.). Cette collecte permettra d'enrichir les fonds documentaires départementaux ainsi que l'exposition, mais pourra aussi être valorisée ultérieurement par une exposition virtuelle sur le site Internet.

➤ A la Direction de l'Education et des Collèges

Village des métiers dans le Montreuillois

Comme en 2020, le Village des métiers, qui a pour vocation de proposer une démarche de sensibilisation tout en créant plus de liens avec les acteurs économiques du territoire, sera proposé sur le Montreuillois.

En raison de la crise sanitaire, de nombreuses manifestations devront être adaptées. Le village des métiers proposera donc des séquences vidéo enregistrés avec des professionnels. Un live sera également organisé pour des collèges du Pas-de-Calais souhaitant participer et échanger à distance avec les professionnels.

Dès la rentrée 2021-2022, une diffusion à l'échelle du Département sera proposée. L'expérience des professionnels présentés permettra une nouvelle fois d'ouvrir le champ des possibilités vers ces filières dites en tension ou surreprésentées de filles ou de garçons.

Egalité filles-garçons

De nombreux temps d'échanges seront proposés dans les collèges du département sur cette thématique, soit dans le cadre de la poursuite d'actions déjà engagées soit dans le cadre de nouveau partenariat. En effet, en 2021, un partenariat éducatif sera proposé aux équipes des collèges. Le Département souhaitant ici porter l'ambition de réaffirmer ses priorités autour de la construction et de la formation du futur citoyen, conduisant ainsi progressivement les élèves vers une autonomie et une ouverture d'esprit dans de nombreux domaines.

Cette démarche, souhaitée par la Vice-Présidente en charge des collèges, s'accompagnera d'une refonte de l'offre éducative avec un renforcement de la thématique « Education & Citoyenneté ».

Dans le cadre du partenariat pensé sur la thématique « Bien vivre ensemble au collège », qui a pour vocation de lutter contre les discriminations, l'égalité filles-garçons sera une des thématiques abordées. La démarche promouvra des actions concertées visant à lutter contre toutes formes de discriminations autour d'enjeux liés :

- A la promotion chez les élèves de la tolérance, l'écoute et le respect de l'autre,
- Au dialogue entre les élèves dans une relation ouverte et respectueuse,
- A la déconstruction des représentations, des préjugés et des stéréotypes.

➤ A la Direction de l'Enfance et de la Famille

La Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF) est particulièrement impliquée dans la question de la lutte contre les violences faites aux femmes et la protection des enfants victimes de violences intrafamiliales. A ce titre, la DEF poursuivra :

- Les conventions de partenariat et de financement avec les associations Solfa SOLidarité Femmes Accueil, Accueil 9 de Cœur, et Habitat Jeunes,

- Les conventions relatives au financement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie sur le département du Pas-de-Calais,
- La collaboration avec la Préfecture et le Ministère de la Justice dans le cadre du déploiement du Plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

➤ **A la MDS de l'Artois**

En 2021, pour favoriser le retour à l'emploi des femmes bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, l'accent sera mis sur les métiers du digital afin de faire découvrir aux femmes les métiers et formations existants dans ce domaine porteur.

Perspectives 2021 des actions menées par le Département à destination des partenaires

➤ **A la Direction des Sports**

La Direction des Sports, particulièrement impliquée sur la thématique de l'égalité femmes-hommes proposera deux grands projets en lien avec les partenaires :

- Maintenir le soutien aux projets de développement de la pratique sportive féminine,
- Relancer le projet de séminaire sur le développement de la pratique sportive dans le Pas-de-Calais, engagement de la Collectivité pris lors de la Concertation sur le sport dans le Pas-de-Calais. En raison de la crise sanitaire, ce séminaire n'a pas pu avoir lieu en 2020. La volonté de la Direction des Sports est de pouvoir proposer ce séminaire en 2021, voir en 2022.

➤ **A la Direction des Affaires Culturelles**

La Direction des Affaires Culturelles souhaite poursuivre la parité de programmation dans la saison en vérifiant l'équilibre des cachets et contrats de cession accordés selon le sexe des porteurs de projet et adopter des mesures correctives le cas échéant.

Il s'agit ici de la mise en œuvre de l'action 17 « inciter les structures culturelles à indiquer la répartition femmes-hommes de leurs emplois lors de leur demande de subventions » du premier plan d'action de la collectivité voté pour la période 2018-2020.

Dans le cadre de la poursuite de l'action 18 « Favoriser les propositions artistiques accessibles aux familles », la Direction des Affaires Culturelles souhaite également observer plus finement les politiques d'accessibilité aux familles des partenaires soutenus par le Département.

CONCLUSION

En 2020, le plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, élaboré pour la période 2018-2020, est arrivé à échéance. Si la majorité des actions a pu être mise en place, seules l'action 15 « Sensibiliser les fournisseurs et partenaires du Département en renforçant la vérification de l'existence du rapport de situation comparée » et l'action 19 « Développer un suivi de la répartition filles-garçons selon les âges et modalités de placement » n'ont pu être mises en œuvre à ce jour.

Pour le reste des actions, que ce soit en termes de lutte contre les stéréotypes, de promotion de l'égalité femmes-hommes ou de lutte contre les violences, le Département est dorénavant pleinement engagé dans ces dynamiques. En 2021, le plan d'action ne sera plus effectif mais les actions développées perdureront au-delà de 2020 grâce à leur appropriation dans différentes directions du Département.

Ainsi, les Directions des Affaires Culturelles, Affaires Européennes, des Archives, de la Communication, de l'Education et des Collèges, de l'Enfance et de la Famille, des Politiques d'Inclusion Durable, des Ressources Humaines et des Sports ont aujourd'hui pleinement intégré la question de l'égalité femmes-hommes dans leurs réflexions et leurs pratiques.

L'égalité femmes-hommes a progressé dans la collectivité, notamment en termes de rémunérations, la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ayant réduit les écarts de salaires, notamment pour les encadrants. Par ailleurs, la collectivité se distingue par un taux de féminisation des postes de direction en progression depuis 2016 et supérieur de près de 7 points à la moyenne de la fonction publique territoriale. La collectivité peut toutefois encore progresser dans le domaine de la mixité des métiers, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Pluriannuel en faveur de l'Egalité Professionnelle 2021-2023.

Grâce à l'action des directions, en lien avec les usagers, les partenaires et les agents, mais également au réseau de référents volontaires, la question de l'égalité femmes-hommes en général et des stéréotypes en particulier pourra continuer d'évoluer.

Car s'il y a une priorité à donner, et c'est pleinement la volonté des élus, relayés par l'action de la Mission Egalité Femmes-Hommes, c'est bien celle de la lutte contre les stéréotypes, « généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier sans tenir compte des différences individuelles ». Stéréotypes qui sont à l'origine des préjugés, discriminations et sexisme.

IV) Glossaire

L'égalité femmes-hommes :

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée

(Définition du Conseil de l'Europe)

Le genre :

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Les stéréotypes :

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes. Il s'agit de représentations simplifiées de la réalité, généralement de traits de personnalité ou de comportements.

La discrimination :

La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

La parité :

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes, à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

La mixité :

Présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.