

Direction des ressources humaines et des relations sociales

**Réunion du 18 novembre 2022
N° 110**

EGALITE FEMMES/HOMMES

OBJET DE LA DEMANDE

Préalablement au vote du budget, un rapport annuel doit décrire la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon les dispositions de l'article L3311-3 du Code général des collectivités territoriales créées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce rapport a été fixé par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pour les Collectivités territoriales. Il doit comporter deux volets, l'un concerne les ressources humaines de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle, l'autre concerne les politiques publiques que la collectivité met en œuvre sur son territoire.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans. La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 dispose que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les Collectivités territoriales et les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Depuis 2016, le Département a mis en place des actions destinées à corriger les inégalités de genre afin de parvenir à une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Conformément à la loi de transformation de la Fonction publique, il est proposé de poursuivre la politique engagée à travers l'élaboration d'un nouveau plan d'actions triennal pour la période 2023-2025 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport dresse le bilan du plan d'actions 2020-2022 sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et décrit le plan d'action prévisionnel pour la période 2023-2025.

Alors que l'édition 2021 « *Chiffres-clés de l'égalité* » met notamment l'accent sur les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sur l'égalité professionnelle, sur la situation des familles monoparentales et des mères isolées ou encore la situation des femmes et des hommes dans les territoires urbains ou ruraux, le Département entend poursuivre et approfondir les actions conduites dans tous les dimensions et domaines des politiques publiques départementales.

Le plan d'actions du Département est, historiquement, structuré en quatre axes et comporte des mesures visant à :

- 1) évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2) garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique ;
- 3) favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4) prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il est élaboré sur le fondement des données issues de l'état de situation comparée des femmes et des hommes, récapitulées par le rapport social unique.

Le Département renouvelle son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats, de l'évolution législative et réglementaire et en proposant des actions concrètes pour réduire les inégalités constatées. Si la crise sanitaire du Covid-19 a limité la mise en œuvre des actions prévues au précédent plan, le Département a agi en faveur de l'égalité femmes-hommes et entend poursuivre en la matière. **Le plan d'actions proposé 2023-2025 met ainsi l'accent sur la sensibilisation favorisant l'implication de tous les agents et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.**

I. Les chiffres du rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans la collectivité

Si des facteurs bien identifiés expliquent en partie la persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes dans la Fonction publique territoriale au niveau national, la diversité des collectivités induit des phénomènes variables d'un employeur à l'autre. Il est donc nécessaire que la collectivité s'appuie sur des outils de mesure des inégalités afin de pouvoir les corriger. Pour répondre à cet enjeu, le Département peut désormais s'appuyer sur une méthodologie stabilisée et des indicateurs normés issus des rapports de situation comparée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes depuis l'année 2020.

Alors que les femmes représentent 66 % des agents du Département, leur répartition n'est pas homogène et des différences significatives de situation sont constatées entre les femmes et les hommes quand certains écarts, en revanche, le sont moins. Ainsi :

- la filière technique représente 49 % de l'effectif mais comptabilise 40 % de femmes. Au sein même de cette filière, le cadre d'emploi des agents de maîtrise reste le plus masculinisé de la collectivité avec 93% d'agents masculins, suivi par celui des techniciens avec 78% et celui des ingénieurs avec 62%. Les filières administratives et sociales demeurent à l'inverse fortement féminisées avec 89 % de femmes, reflétant sans surprise des professions très genrées ;
- la répartition des agents par genre et par catégorie est marquée par un taux de féminisation très important de la catégorie A (81%), conséquence de l'intégration dans cette catégorie des assistants sociaux éducatifs presque exclusivement féminins ;
- les emplois de l'encadrement supérieur restent occupés majoritairement par des hommes. 57% des administrateurs sont des hommes ;

- les données relatives aux congés parentaux et au temps partiel confirment la mobilisation très majoritairement féminine de ces positions avec toutefois l'émergence de sollicitations masculines ces dernières années.

En 2021, 25 % des agents féminins exercent en effet à temps partiel (soit un point de moins qu'en 2020) contre désormais 5 % des agents masculins. En revanche, il n'existe pas de différenciation dans les motifs de sollicitation du temps partiel, la proportion des temps partiel de droit et sur autorisation est identique entre les deux genres.

- les évolutions de carrière et l'accès au parcours de formation sont plus égalitaires.

La crise sanitaire a fortement impacté les départs et les modalités de formation mais le taux d'accès à la formation des femmes reste légèrement supérieur à celui des hommes pour les agents de catégorie A et B. Inversement, pour les agents de catégorie C, les hommes observent un taux d'accès à la formation supérieur à celui des femmes. L'écart s'est creusé en 2021 (29 % des hommes de catégorie C sont partis en formation en 2020 contre 24 % des femmes et 33% des hommes contre 19% des femmes en 2021).

Les indicateurs des années antérieures montraient toutefois l'augmentation du nombre de femmes de catégorie C parties au moins un jour en formation grâce au programme de formation interne mis en œuvre pour les agents des collèges. Ces actions en faveur de l'accès à la formation des agents féminins de catégorie C n'ont pu être maintenues en totalité en 2021 et doivent donc être poursuivies dans la mesure où elles constituent un véritable accélérateur de départ en formation.

Conformément au principe inscrit dans les lignes directrices de gestion approuvées par le Comité technique en décembre 2020, la part respective des femmes et hommes promouvables a été affichée pour chaque grade dans les tableaux d'avancement.

La proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2021 s'élève à 64 %, contre 70 % en 2020. Cet indicateur est susceptible de fluctuations annuelles, liées aux possibilités d'avancement et aux propositions suivies d'effets. Cependant, la promotion interne sans examen professionnel bénéficie plus largement aux agents masculins puisque seulement 14% des nominations concernent des femmes en 2021 contre 33 % des nominations en 2020. En revanche 100% des nominations suite à examen professionnel ont bénéficié à des femmes. D'autre part en 2021, sur 8 agents ayant bénéficié d'une promotion interne à agent de maîtrise 3 sont des femmes, alors que ce cadre d'emploi est masculinisé à 93%.

- la parité dans les postes d'encadrement révèle des disparités selon l'échelon de responsabilité

Niveau d'encadrement au 31/12/2021	Femmes	Hommes
➤ Direction générale	2	1
➤ Direction	9	14

Conformément à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, les emplois fonctionnels de direction au Département respectent la parité.

A l'échelle nationale, les femmes représentent 31 % des emplois supérieurs de direction.

En revanche, 36 % des postes de Direction sont occupés par des femmes.

- la situation des agents contractuels

Dans la collectivité, la part des agents féminins contractuels sur emploi permanent est quasi similaire à celle de la part des agents féminins fonctionnaires. 12 % des femmes contractuelles sur emploi permanent sont en CDI contre 7 % des hommes, elles appartiennent aux filières sociales, médico-sociales et administratives. En 2021, 64 % des apprentis recrutés dans la collectivité sont des femmes, taux qui correspond au taux de féminisation dans la collectivité.

- des inégalités relatives à l'état de santé persistent

Si l'âge moyen des femmes est équivalent à celui des hommes dans la collectivité, la part des femmes de plus de 50 ans dans l'effectif féminin est de 34% contre 19% pour les hommes en 2021.

En 2021 les tendances confirment celles observées en 2020 : le taux d'absentéisme des femmes pour maladie ordinaire et longue maladie demeure plus élevé tandis que le taux d'accident du travail déclaré par des femmes est inférieur à celui déclaré par des hommes mais elles demeurent touchées par des arrêts de travail plus longs consécutifs à ces accidents.

- l'écart de rémunération demeure en défaveur des femmes en 2021 avec des disparités selon les cadres d'emplois et filières.

Dans la filière administrative, l'écart reste significatif et s'explique par un âge, une ancienneté, un niveau de responsabilité statistiquement supérieurs pour les hommes qui impacte le niveau de rémunération et des primes servies. En effet, la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes dans la filière administrative est de 26 % pour les hommes contre 19 % pour les femmes. Ces parts demeurent identiques à celles observées en 2020.

Si plus de 81 % des agents de la filière administrative sont des femmes, 57 % des emplois d'administrateurs cadre d'emploi supérieur de cette filière sont occupés par des hommes.

Le régime indemnitaire de la filière technique, plus masculine, demeure historiquement supérieur à celui de la filière administrative, plus féminine, malgré les réévaluations mises en œuvre en 2020 au bénéfice des catégories les moins favorisées.

Dans la filière technique, la part des primes servies sur les rémunérations brutes annuelles est équivalente pour les agents femmes et hommes. En revanche, les heures supplémentaires versées aux agents de cette filière expliquent l'écart de rémunération en catégorie C. En effet, les hommes de cette catégorie occupent des métiers qui génèrent plus d'heures supplémentaires rémunérées, notamment pour les métiers d'exploitation de la route.

La synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle extraits du RSU 2021, en annexe, permet d'identifier les progrès et souligne des écarts persistants. La poursuite d'actions conduites dans le plan précédent apparaît donc nécessaire pour que les priorités identifiées trouvent prochainement leur traduction concrète.

La Collectivité a poursuivi en 2022 la concertation sur la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'occasion d'un temps de dialogue social avec les organisations sociales représentatives mais aussi, conformément aux dispositions réglementaires, au sein des instances pour le suivi de ce plan d'actions.

Le suivi du plan d'actions négocié et concerté, prévoyant la définition et la réalisation d'actions concrètes, doit permettre la poursuite d'une dynamique de transformation et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

II. Les actions relatives à la politique des ressources humaines du Département

L'égalité professionnelle s'articule autour de trois enjeux majeurs : un enjeu statutaire et réglementaire, un enjeu managérial et de gestion des ressources humaines, un enjeu sociétal sur la place des femmes dans le monde du travail.

Les objectifs visés par la réalisation d'actions concrètes relèvent de quatre axes principaux.

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- La transparence sur les éléments de rémunération

Dès fin 2021, la collectivité a communiqué la synthèse normée des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020. Cette synthèse comporte désormais 6 indicateurs sur la rémunération :

- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut ;
- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière ;
- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière.

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, le Département publie également chaque année sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

- La réduction des écarts de rémunération

Pour mémoire, les évolutions de la loi et les décrets d'application permettent de mieux prendre en compte les périodes de maternité et de disponibilité pour élever son enfant et, par conséquent, d'en réduire les impacts sur la rémunération :

- le régime indemnitaire est maintenu pendant le congé maternité. Cette mesure est appliquée depuis de nombreuses années au Département et a été réaffirmée par la délibération de l'Assemblée départementale du 15 mars 2018 portant mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ;
- les femmes placées en congé de maladie lié à la maternité intervenant avant le début du congé maternité (congé pathologique) sont exonérées du jour de carence ;

Les droits à avancement et à promotion sont maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Par ailleurs, les réflexions engagées sur la mise en œuvre du Ségur Social (Complément de traitement indiciaire en direction des agents de la filière sociale et médico-sociale qui remplissent les conditions, prime de

revalorisation des médecins de PMI, pistes de réflexion concernant l'augmentation du régime indemnitaire des agents administratifs encadrants ou non exerçant à titre principal des missions d'accompagnement socio-éducatif) devraient bénéficier quasi-exclusivement à des agents féminins et contribuer ainsi à réduire les écarts de rémunération femmes/hommes dans la collectivité.

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique

- L'égalité : principe affiché et réalisé dans les procédures d'avancement

Les lignes directrices de gestion mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021 intègrent le principe d'égalité professionnelle dans la conduite de la politique des ressources humaines de la collectivité. Elles affichent dans leur préambule les objectifs suivants : « Favoriser en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Pour le volet promotion et valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion visent « à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés ».

Depuis trois campagnes annuelles, les tableaux de proposition d'avancement de grade ont comporté la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus. La situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés est prise en compte pour les décisions d'avancement.

- La représentativité au sein des jurys de recrutement

La collectivité veille à un équilibre de représentation femmes/hommes au sein des jurys de recrutement et à la conduite d'un processus de recrutement exempt de discrimination. Cet équilibre est cependant difficile à garantir pour les filières très féminisées alors que l'encadrement de ces filières et les conseillères recrutement qui conduisent les entretiens sont exclusivement des femmes.

Une vigilance particulière est opérée quant aux questions à proscrire en entretien et interdites par l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations. Dans le cadre de la mise en place d'une fonction RH partagée, les membres du jury bénéficieront ainsi d'une sensibilisation sur la lutte contre les biais de genre au moment du recrutement, prévue dans le cadre des actions de sensibilisation prévues au plan d'actions 2023-2025.

- La poursuite d'une politique de formation en proximité

Depuis 2019, le Département a organisé des formations obligatoires à proximité des lieux de travail, par bassin d'emploi. Elles ont permis d'augmenter le taux de départ en formation des agents jusqu'alors les moins formés et, très souvent, peu mobiles.

Cette pratique doit se poursuivre à travers la mise en œuvre du plan de formation. Le plan de formation 2021-2023 à travers son axe 4, « sensibiliser à toute forme de discrimination » prévoit la mise en place d'actions de formation qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers notamment les sessions de formation aux savoirs et connaissances de base, de remise à niveau ou d'appropriation des usages numériques.

- La valorisation des secteurs et des filières les plus féminisées

Il apparaît que les filières les plus féminisées sont souvent les moins valorisées avec des compétences et une pénibilité moins reconnues. Cet effet filière ou « paroi de verre » nuit directement à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique et la collectivité dispose de moyens d'actions pour les atténuer.

A son échelle, la collectivité a déjà conduit des actions de lutte contre les stéréotypes de genre pour contribuer à modifier les représentations.

- La valorisation des parcours d'apprentis remettant en cause les stéréotypes de genre :

La lutte contre les stéréotypes de genre passe aussi par l'exemple, et par une mobilisation des plus jeunes sur ces sujets.

Lors de sa campagne de recrutement en contrat d'apprentissage et à l'occasion d'une offre amplifiée pour la rentrée 2022, le Département a eu l'occasion de recruter plusieurs apprentis occupant « à contre-emploi » des postes considérés traditionnellement comme « genrés ».

Aussi compte-t-il dans ses effectifs des apprentis ingénieure informatique, technicienne assainissement, cuisinière de collège, chargée de projets aménagement... tandis qu'à l'inverse, plusieurs apprentis hommes ont été recrutés en qualité d'instructeur pour la protection maternelle et infantile, travailleur social, référent administratif TISF...

Afin de mettre ces parcours en lumière et de porter haut le message de l'égalité femme-homme, il a été décidé, lors de la mise à l'honneur des apprentis organisée dans l'hémicycle en marge de l'Assemblée départementale du 18 novembre 2022, de mettre tout particulièrement l'accent sur la manière dont les apprentis remettent en cause au quotidien les stéréotypes de genre.

Une vidéo relatant leur parcours et leurs témoignages sera réalisée et diffusée.

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

A travers cet axe, il s'agit avant tout de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différentes mesures qui permettent d'articuler les temps professionnels et privés.

- L'objectif poursuivi d'un télétravail égalitaire

Le développement massif du télétravail dans la collectivité n'a pas modifié la répartition femmes/hommes parmi les télétravailleurs puisque 88 % télétravailleurs réguliers demeurent des femmes en 2021. Cette inégalité trouve notamment sa source à l'origine, dans la féminisation très significative des métiers télétravaillables.

Cependant, pour faire du télétravail un outil au service de l'égalité femmes/hommes, Le Département a été attentif dans son développement post crise-sanitaire à construire un cadre structurant tout en favorisant des marges de manœuvre et en veillant à la conservation d'un collectif de travail.

- La co-parentalité favorisée

Il convient de rappeler qu'en 2020, à l'occasion de la sortie progressive de la période de confinement liée à la crise sanitaire, la collectivité a été attentive au partage des rôles relatifs à la garde des enfants. Des possibilités complémentaires de télétravail ou des autorisations spéciales d'absence ont été accordées sous réserve de justificatif de l'établissement scolaire et de partage de la garde avec le conjoint.

Parmi les actions concrètes proposées pour favoriser la co-parentalité, outre la diffusion systématique par courrier des informations liées à la parentalité aux nouveaux parents, la réforme du congé de paternité portant allongement de celui-ci est mise en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2021, date de publication de la loi. Une communication de ces nouveaux droits liés a été diffusée avec les bulletins de paie du mois de septembre 2021. 13 congés de paternité ont été sollicités en 2021.

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour l'employeur de proposer un dispositif de signalement pour saisine par tout agent qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique en précise le contenu.

Conformément au plan d'action, l'année 2022 est marquée par la mise en place pour tous les agents d'un dispositif de signalement des situations sensibles dont les situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

La collectivité a travaillé à un dispositif de signalement simple, accessible avec un impératif de traitement rapide et garant de la confidentialité. La mise en place du dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce nouveau dispositif a été adopté en CHSCT le 31 mai 2022, après concertation avec les organisations syndicales.

Le signalement est adressé par messagerie sur une boîte fonctionnelle dédiée et sécurisée ou par téléphone en composant un numéro réservé. En fonction de la nature du signalement, un dispositif d'accompagnement et de traitement spécifique est appliqué dans des délais appropriés pour répondre à l'urgence de la situation. L'objectif prioritaire est de faire cesser les faits, avant d'orienter vers les acteurs compétents pour une prise en charge et un accompagnement adéquat, qu'il soit social, psychologique, médical ou managérial.

Il est souligné que le primo-accueil des signalements ne saurait se substituer à un accompagnement spécialisé. Il doit en revanche accueillir l'agent ou le collectif avec bienveillance pour l'orienter le cas échéant vers des réponses professionnelles d'accompagnement et de soutien.

Les membres de la cellule de signalement se réunissent en tant que de besoin pour analyser collégalement les situations, convenir des solutions à mobiliser et proposer, lorsque les circonstances l'exigent, un accompagnement éventuel par des ressources spécialisées, une mesure conservatoire ou toute autre option opportune. Ils auront l'obligation dans le cadre d'un signalement pour harcèlement sexuel et agissement sexiste de demander une enquête administrative. Le cas échéant, la situation sera signalée à l'autorité compétente pour la mise en œuvre de toute mesure de protection et notamment la protection fonctionnelle.

Le Département procédera début 2023 à une information simple et accessible à destination de tous les agents qu'il emploie directement ou indirectement, quel que soit leur statut, pour indiquer :

- l'existence de la cellule de signalement et d'accompagnement ;
- les moyens de sa saisine ;
- les procédures qu'elle applique ;
- les garanties de confidentialité.

Cette transparence constitue un facteur de confiance déterminant pour la saisine de la cellule lorsqu'elle est nécessaire. L'évaluation du plan de communication permettra de déterminer la notoriété du dispositif et de faire évoluer les supports et modalités utilisées.

Le dispositif est conçu en incluant des outils et des indicateurs propres à faciliter son évaluation et à établir un bilan d'activité annuel. Ce bilan sera présenté en formation spécialisée du Comité social territorial, en cohérence avec les données issues du Rapport social unique ainsi que le suivi des signalements effectués (nature, nombre), les modalités d'accompagnement déclenchées et les suites apportées, dans le respect des obligations légales relatives à la protection des données appelle une vigilance particulière.

Enfin, l'existence d'un dispositif de signalement aura un impact d'autant plus important que les agents seront sensibilisés à ces questions et que les managers seront formés à leur prise en charge.

III. La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle dans la collectivité, fil rouge du plan d'action 2023-2025

Un questionnaire diffusé en octobre 2020 avait notamment vocation à contribuer à la sensibilisation des agents sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses résultats avaient confirmé la nécessité d'instituer des rendez-vous et actions de sensibilisation et de communication réguliers à destination des agents comme des encadrants. Conformément aux engagements, une infographie des résultats du questionnaire 2020 a été diffusée en 2022 auprès des encadrants pour communication avec leur équipe.

Le Plan d'action 2023-2025 prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions à destination de tous les agents avec les objectifs suivants :

- Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle,
- Appréhender le rôle des représentations et des stéréotypes,
- Identifier ses stéréotypes et modifier ses représentations,
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle.

A cette fin, la collectivité souhaite solliciter le CNFPT qui propose une offre de formation renouvelée pour accompagner les collectivités et des projets sur mesure (formations intra) pour répondre aux besoins de chaque employeur public local. Le CNFPT adapte cette formation en fonction des actions conduites par la collectivité. Les actions de sensibilisation-formation devront permettre de lever les freins et de générer de réels progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Volet 2 : Les actions menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes

Depuis le début du XX^e siècle et plus particulièrement aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques qui tendent à favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Toutefois, l'Édition 2022 de l'INSEE « Femmes et hommes, l'égalité en question » fait le constat que « profondément ancrées dans les normes sociales, les inégalités de genre en matière d'éducation, de travail ou de partage du travail domestique ne se réduisent que lentement dans les faits. »

Le Département de Saône-et-Loire mène au quotidien une politique volontariste visant une égalité qu'il intègre de façon progressive et pragmatique dans l'ensemble de ses politiques publiques : Education, Famille, Sport, Santé, Insertion, en particulier pour lutter contre les stéréotypes de genre, les violences intrafamiliales, favoriser l'insertion professionnelle des femmes et lutter contre leur précarité, soutenir la parentalité et les aidants familiaux.

I. Egalité et Education

Une des missions fondamentales de l'École est de garantir l'égalité des chances entre les filles et les garçons. Elle veille ainsi à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité entre les sexes, ainsi qu'à prévenir les comportements sexistes et les violences.

Le Département s'engage aux côtés de l'Education nationale à la sensibilisation des jeunes collégiens aux stéréotypes de genre.

En décembre 2020, lors du second confinement, les structures culturelles fermées et les collégiens privés de tout projet, le Département avait imaginé un partenariat inédit avec les collèges et l'Espace des Arts-scène nationale de Chalon-sur-Saône.

Créé dans le cadre du programme de lutte contre les violences intrafamiliales, inscrit sur trois années scolaires pour tous les élèves de même niveau, il proposait l'accueil d'un spectacle produit par l'Espace des Arts, Renversante, tiré du livre de Florence Hinckel et créé par Léna Bréban pour être joué dans les salles de classes.

39 collèges ont répondu favorablement pour participer à ce projet clé en main conçu par le Département de manière transversale.

Entre le 1er mars et le 6 octobre 2021, les élèves des classes de 5e des 39 collèges, près de 3 900 élèves, ont assisté aux 143 représentations du spectacle au sein de leurs établissements.

Le projet se poursuit avec quinze collèges en 2021-2022 et les élèves passés en 4e (mise en œuvre du programme de prévention " Cet autre que moi " de l'équipe de prévention et d'information collective pour l'enfance et l'adolescence (Épicéa), puis continuera en 2022-2023 toujours avec les mêmes élèves tout au long de leur scolarité au Collège.

La collectivité souhaite entre autre poursuivre la dynamique engagée avec une nouvelle intervention en collaboration avec les mêmes intervenants dans la continuité du spectacle Renversante. L'objectif sera de sensibiliser davantage de collégiens et qu'ils deviennent des ambassadeurs en la matière au sein de leur classe d'âge.

Les Archives départementales proposent aux établissements scolaires des ateliers sur documents originaux sur le thème « Conquête des droits des femmes » pendant une semaine, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. En mars 2022, 9 classes de 6^e et de 4^e de 3 collèges (Les Dîmes à Cuisery, Jorge Semprun à Gueugnon, Robert Schuman à Mâcon) ont participé à des ateliers sur le sujet ; l'action a touché 238 élèves.

Les droits des femmes sont abordés également dans un cahier d'activités sur la conquête des droits distribué gratuitement aux collèges et lycées.

Plusieurs expositions sur panneaux peuvent être prêtées aux associations et établissements scolaires :

- Les femmes de France au XXe siècle,
- Portraits de femmes (nées ou ayant vécu en Saône-et-Loire). En 2022 le collège Schumann l'a reçue pendant 2 mois ½,
- 1939-1945 : femmes en Saône-et-Loire.

D'autre part, la collectivité s'investit chaque année en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle et poursuit son soutien au « Carrefour des carrières au féminin ». Des agents féminins de la collectivité participent aux différentes éditions. L'objectif de ces salons est de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils présentent, aux jeunes filles en cours d'orientation et aux femmes en reconversion ou en recherche d'emploi, des métiers qui sont traditionnellement peu investis par des femmes.

Organisés en collaboration avec de nombreux partenaires et institutions de l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion professionnelle, qui, ces salons se déroulent sous la forme de rencontres individuelles entre le public et les intervenantes.

Enfin, la collectivité relaie dans le magazine Saône-et-Loire 71, la campagne nationale de recrutement des sapeurs pompiers. Cette campagne a pour objectif de booster le recrutement de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires, afin de renforcer la force de secours.

Réalisée par Les Georgettes, du nom du groupe d'étudiantes, vainqueurs du challenge 2022-Havas / ECS MediaSchool, la campagne met en avant : des duos de sapeurs-pompiers du même département ou de départements mélangés, et des duos sapeurs-pompiers et de personnalités.

Avec une touche d'humour, l'opération de communication prend le contre-pied de l'image traditionnelle du pompier grand et fort, à travers des slogans comme : C'est pas la **TAILLE** qui compte, **c'est TOI !** C'est pas **l'AGE** qui compte, **c'est TOI !** C'est pas la **FORCE** qui compte, **c'est TOI !**

II. Egalité et soutien aux familles

▪ Le soutien à l'aide à domicile

Sans attendre que l'ensemble des réponses du niveau national soient connues, le Département fait le choix de se positionner de façon volontariste pour reconnaître le caractère essentiel des professionnels de ce secteur de l'aide à domicile qui sont majoritairement des femmes : mise à disposition d'équipements de protection durant la crise sanitaire et de matériel de nettoyage / désinfection en établissement, financement de la prime COVID et des revalorisations salariales du secteur de l'aide à domicile, équipements des professionnels du domicile (aides techniques, véhicules).

Plus globalement, le Département a lancé depuis le 1er octobre 2021 une démarche de concertation autour de la stratégie du domicile : évolution de l'offre de service, attractivité et image des métiers, ressources humaines et créé une plateforme de l'autonomie. Les professionnels en emploi direct sont également accompagnés avec l'ouverture des premiers relais assistants de vie à Mâcon.

Par ailleurs, le service domicile établissements organise régulièrement sur tout le territoire des réunions pour les personnes qui souhaitent devenir accueillants familiaux pour personnes âgées et personnes handicapées.

▪ Action précoce pour répondre aux besoins des enfants et de leurs familles

La stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance propose sur la période 2020-2022 la mise en œuvre par les Départements de 11 objectifs obligatoires et de 15 objectifs facultatifs, articulés autour de quatre engagements phares dont une action précoce pour répondre aux besoins des enfants et de leur famille.

Le service de Protection maternelle et infantile, de par les recrutements, la formation de toutes les sages-femmes à la pratique de l'entretien prénatal précoce, la mise en production du logiciel métier et l'équipement de toutes les sages-femmes pour la télétransmission, se donne les moyens de développer le nombre d'équivalents temps plein dévolus à cette politique.

3 emplois de sage-femme ont ainsi été créés par décision de l'Assemblée départementale, elles ont pris leur fonction en mars et avril 2021.

▪ Soutien la parentalité

Les politiques publiques de soutien à la parentalité sont une réponse aux difficultés que rencontrent les parents dans un contexte de fortes mutations des structures familiales qui impactent plus fortement la vie des femmes. Le Schéma départemental des services aux familles (SDSF), établi sous la responsabilité du Préfet, a été cosigné par le Département, la Caisse d'allocations familiales (CAF), la Mutualité sociale agricole (MSA) et l'Éducation nationale le 30 janvier 2020, pour la période 2019-2022. Il comprend notamment des actions visant à soutenir les parents dans l'éducation de leurs enfants et participe d'une logique de prévention précoce. Une réponse adaptée aux besoins spécifiques des publics en situation de vulnérabilité dans une logique d'inclusion sociale est proposée. Il s'agit notamment de la création d'une offre de service répit en famille pour les parents en situation de fragilité parfois confrontés au stress ou au burn-out parental.

Il est proposé de poursuivre l'aide financière aux structures porteuses des actions de soutien à la parentalité sur le territoire de Saône-et-Loire dans une logique de continuité du soutien apporté aux familles, notamment au regard de la montée des difficultés éducatives voire psychiques accentuées par la crise sanitaire qui touche le pays et le Département depuis 2020.

- Lutte contre les Violences intrafamiliales

Le Département, au regard de ses missions sociales généralistes, de ses compétences en matière de protection de l'enfance et de son rôle de chef de file de l'action sociale est impliqué de longue date dans la lutte contre les Violences intrafamiliales (VIF). Le Département a décidé de soutenir le déploiement de postes d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG). Cet engagement s'est traduit par la signature de conventions triennales (2021-2023) avec l'État et les collectivités territoriales concernées pour le cofinancement de personnels affectés à ces missions (cinq équivalent temps plein). Ainsi, les victimes de violences familiales et particulièrement celles subissant des violences conjugales peuvent rencontrer un interlocuteur spécialisé directement au sein des commissariats du Creusot, de Mâcon, de Montceau-les-Mines et dans certaines brigades des compagnies de gendarmerie d'Autun, de Chalon-sur-Saône, de Mâcon, de Louhans. Ces intervenants sont présents pour accueillir, conseiller, orienter les victimes et ont un rôle important d'interface avec les forces de l'ordre mais également avec les professionnels de différents secteurs (social, juridique, sanitaire, etc.) afin de faciliter la mise en place d'un accompagnement adapté.

III. Egalité et Sport et Santé

Le Département a organisé en partenariat avec le Comité départemental d'athlétisme et l'Entente athlétique mâconnaise une manifestation en soutien à la campagne de lutte contre le cancer du sein. La seconde édition de la Verticale rose a rassemblé 434 personnes en octobre 2022. Cette course à pied consiste à monter le plus rapidement possible les 280 marches de la Tour des Archives départementales. Cet événement inédit s'inscrit dans le cadre d'une campagne de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et au soutien à la recherche.

D'autre part, en 2022 Le Département propose 7 dispositifs de soutien à la pratique sportive concernant les associations affiliées à une fédération sportive et les comités sportifs départementaux. Il apporte notamment une aide aux comités sportifs qui mettent en place des projets dans les domaines de la féminisation des pratiques, la solidarité, l'attractivité territoriale, l'éducation à la citoyenneté.

IV. Egalité et insertion professionnelle

Coordinateur des politiques d'insertion, le Département de Saône-et-Loire a fait de la lutte contre les exclusions et la précarité l'une de ses priorités. L'objectif est de permettre une meilleure réinsertion des publics les plus fragiles et de lever les freins à la reprise d'activité.

Le Plan pauvreté prolongé jusqu'en 2023 au travers de son axe 3 « Initier rapidement l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et renforcer la garantie activité » propose un accompagnement soutenu porté par Pôle emploi à des femmes demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion dans les zones rurales dont 50% de bénéficiaires du RSA.

En 2022, dans le cadre de son action « Rebondir, Surmonter, Accéder... à l'emploi », le Département s'est engagé dans une politique visant à permettre à un millier de bénéficiaires du RSA de retrouver le chemin de l'emploi.

En effet, beaucoup de bénéficiaires ont accumulé des freins à l'emploi, comme des problèmes de santé, ou sont des exclus du numérique. En outre, 25 % des bénéficiaires sont des femmes seules avec enfants. Conscient de ces enjeux, le département lance un dispositif d'accompagnement personnalisé pour un coût de 2 millions € sur le budget 2022.

ELEMENTS FINANCIERS

Les crédits utiles au plan d'actions sont inscrits au budget du Département sur les programmes « Missions RH » et « Parcours professionnels », les opérations « Coordination », « Formation » et « Accompagnement - Conseil » et les articles utiles du chapitre « 011 - Charges à caractère général ».

Je vous demande de bien vouloir :

- prendre acte de ce rapport annuel comme des orientations du Département pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
- d'approuver le plan d'actions 2023-2025 pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Le Président,
André ACCARY

