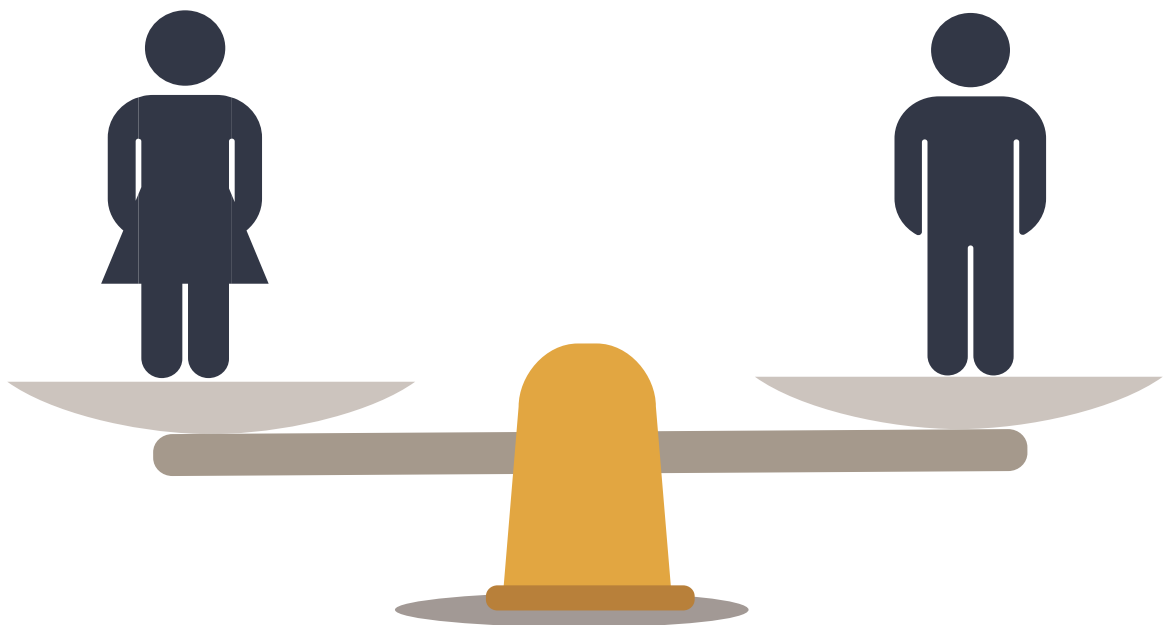


Rapport

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



Année 2019

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	9
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	10
L'âge moyen et la pyramide des âges	11
L'effectif sur emploi non permanent	12
B) Les mouvements de personnel	13
Les recrutements	13
Les départs	13
C) La formation	14
D) Le temps de travail.....	14
Le temps non complet.....	14
Le temps partiel	15
Les heures supplémentaires et complémentaires.....	15
L'absentéisme pour maladie ordinaire	16
E) La promotion professionnelle	16
Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne.....	17
L'encadrement	19
F) Les conditions de travail	20
G) La rémunération	22
H) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle	25
Les horaires décalés	25
La parentalité	25
Le congé parental et la disponibilité.....	26
I) Synthèse de la partie I	27
II) Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes	28
A) Politiques menées en tant qu'employeur.....	29
1) Lutter contre les stéréotypes lors des campagnes de communication	29

2) Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques.....	29
3) Evoluer vers davantage de mixité.....	30
a) Au sein de la Direction de la Communication (DIRCOM).....	30
b) Au sein de la Direction de l'Accueil et des Moyens du Siège (DAMS).....	30
c) Au sein de la Direction de l'Immobilier.....	30
d) Par la sensibilisation des chargés de recrutement et le guide du recrutement équitale	31
4) Favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle, notamment avec le télétravail	32
5) Contribuer à améliorer les conditions de travail au sein de la Direction de l'Accueil et des Moyens du Siège (DAMS).....	33
B) Politiques menées à destination des usagers	34
1) Améliorer la place des femmes dans l'offre culturelle départementale et favoriser les propositions artistiques auprès des familles.....	34
2) Favoriser une plus grande mixité dans les métiers lors de l'orientation via les actions éducatives.....	36
3) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre via les politiques éducatives de l'enfance, de la jeunesse et de la lecture publique.....	37
4) Lutter contre toute forme de violence.....	41
5) Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité par l'action de la Mission Planification Education Familiale.....	43
6) Lutter contre la précarité des femmes en favorisant leur accès à l'emploi via l'action de la Mission Insertion par l'Emploi (MIE).....	45
C) Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires	48
1) Lutter contre le sexisme dans le BTP en amont des missions d'archéologie préventive.....	48
2) Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive.....	48
III) Moyens et réalisations 2019, perspectives 2020.....	52
A) Réalisations 2019 et moyens dédiés.....	52
B) Perspectives 2020.....	57
CONCLUSION.....	59
IV) Annexes.....	60
A) Glossaire.....	60
B) Synthèse du plan d'actions 2018-2020	61
C) Tableaux et graphiques.....	62

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 sur les problématiques 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, renforce les obligations des collectivités de plus de 20 000 habitants dans ce domaine. Ainsi le Département du Pas de Calais sera amené à élaborer pour la fin 2020, sur la base d'un diagnostic précis de la situation, un Plan Pluriannuel d'actions pour favoriser l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (PPEP) et prévenir les discriminations.

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. Il constitue le socle d'indicateurs de la situation initiale à faire évoluer dans le cadre du futur PPEP. Un second volet concerne les politiques d'égalité menées en interne et à destination des usagers et partenaires. Là encore, les actions menées en 2019 par la collectivité en direction des agents et notamment par la Direction des Ressources Humaines et la Mission Egalité Femmes-Hommes auront vocation à se renforcer dans les prochaines années grâce au PPEP. Enfin, le troisième volet présente les moyens et orientations mises en œuvre en 2019 dans le cadre du plan d'actions 2018-2020 et les perspectives pour 2020, notamment le travail de diagnostic préparant le PPEP.

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.

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 sera faite avec les chiffres correspondant de la fonction publique territoriale et de l'ensemble des Conseils départementaux, qui sont disponibles pour l'année 2019 (rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique 2019 – 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 62,2% au 31 décembre 2019.

Ce taux reste stable depuis trois ans : 62,2% (2019/2018/2017) et 61,9% en 2016.

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

i) 5224 fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent





CD62	62.2% Soit 3251 femmes	37.8% Soit 1973 hommes
Conseils départementaux (Chiffres 2017)	67.5%	32.5%
*FPT	61.3%	38,7%

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2019-DGAFP

L'effectif par grande catégorie statutaire

Le taux de féminisation des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent reste identique à celui des années précédentes.

La part des femmes parmi les assistants familiaux demeure très élevée. Le taux est identique à celui de 2018 (93,5%), en baisse par rapport à 2017 (94,4%) et 2016 (96,9%), et toujours proche, de celui observé en moyenne au sein de la FPT (93,2%).

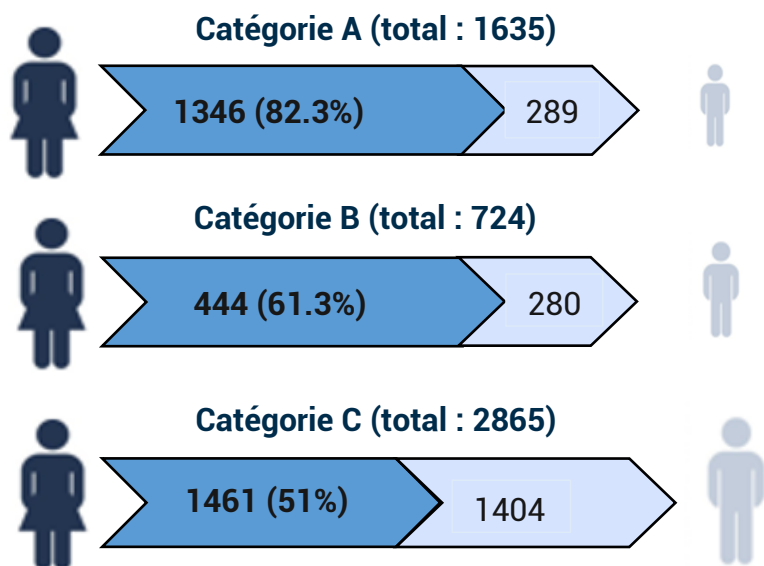
ii) Statuts			Total	Taux fém. Dpt62	Taux fém. FPT*
Fonctionnaires	1861	2983	4844	61,6%	58,9%
Contractuels sur emploi permanent	112	268	380	70,5%	58,1%
Assistants familiaux	133	1895	2028	93,4%	93,2%
Total	2106	5146	7252	71%	62%

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2019-DGAFP

Par rapport aux taux moyen de féminisation des autres collectivités de la FPT, seul le taux de féminisation des contractuels s'éloigne de plus de 12 points.

L'effectif par catégorie hiérarchique

iii) 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% :

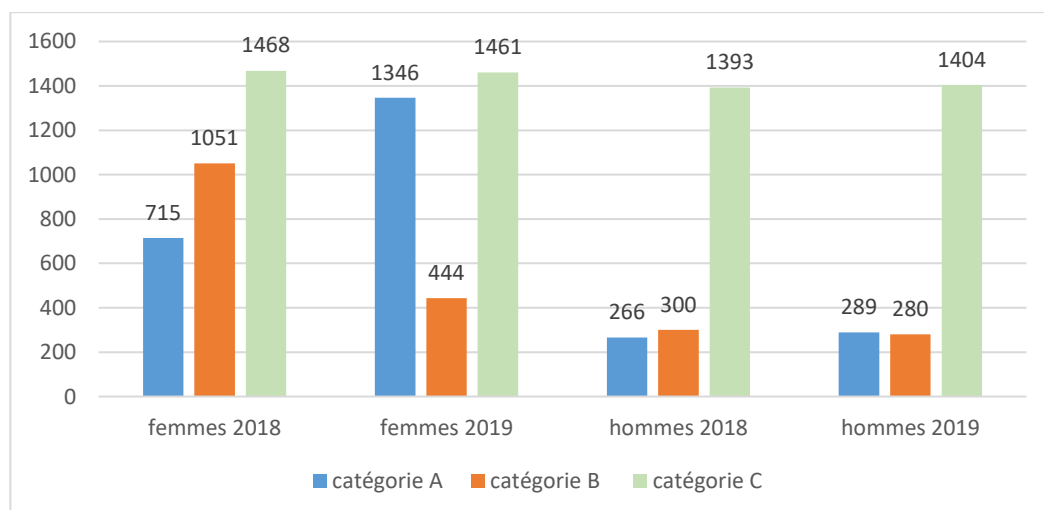
- une surreprésentation au sein de la catégorie A,
- un taux très proche pour la catégorie B
- un taux inférieur pour la catégorie C où l'on observe toutefois la parité.

En 2019 par rapport à 2018, le nombre de femmes en catégorie A a presque doublé, tandis qu'il baisse de presque deux tiers en catégorie B.

L'explication est qu'au 1^{er} février 2019, les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants sont passés de la catégorie B à la catégorie A.

Ce sont des métiers très féminisés avec un volume conséquent d'agents. L'effectif total en catégorie A a donc augmenté de façon significative, et inversement pour la catégorie B.

iv) Evolution des effectifs en catégories A, B, C selon le sexe entre 2018 et 2019





De ce fait, la comparaison avec l'ensemble des conseils départementaux (chiffres de l'année 2017) est interprétable seulement pour la catégorie C, dont la proportion de femmes reste au Département du Pas-de-Calais plus faible (51%) que dans l'ensemble des conseils départementaux (63.2%).

L'effectif par filière et cadre d'emploi

Des disparités s'expriment au sein du Département (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) 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 reste moindre que dans les autres filières.

v) Toutes Filières			Total	Taux fém. Dpt 62	Taux fém. FPT (2017)
Médico-sociale	16	331	347	95,4%	94,9%
Sociale	29	681	710	95,9%	95,6%
Administrative	326	1299	1625	79,9%	82,5%
Médico-technique	4	10	14	71,4%	77,3%
Culturelle	41	66	107	61,7%	63,7%
Animation	9	10	19	52,6%	72,4%
Technique	1548	854	2402	35,6%	41,2%
Total	1973	3251	5224	62,2%	62%

Au sein de la filière technique, perdure en 2019 de fortes disparités du taux de féminisation selon le cadre d'emploi : 51% 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% (technicien) et 29% (ingénieur).



Par rapport à 2018, les taux de féminisation des grades d'ingénieur en chef et d'adjoint technique sont en hausse tandis que tous les autres (ingénieur, technicien, et ATTEE) sont en légère baisse.

vi) Filière technique			Total	Taux fém. Dpt 62 (2019)	Taux fém. Dpt 62 (2018)
Ingénieur en chef (emplois fonctionnels compris)	14	4	18	22,2%	20,8%
Ingénieur	66	27	93	29%	30,4%
Technicien	200	47	247	19%	20,2%
Agent de maîtrise	193	13	206	6,3%	6%
Adjoint technique	513	178	691	25,8%	26,9%
Adjoint technique des établissements d'enseignement (ATTEE)	561	585	1146	51%	51,7%
Total	1547	854	2401	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 est de plus de 30 points pour celui des administrateurs.

vii) Cadres d'emploi			Total	Taux fém. Dpt 62	Taux fém. FPT
Emplois fonctionnels	7	1	8	12,5%	Non communiqué
Administrateurs	7	1	8	12,5%	42,6%
Ingénieurs en chef	14	4	18	22,2%	26,5%
Ingénieurs	66	27	93	29%	Non communiqué
Attachés	141	274	415	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, les femmes représentent 62,7%, soit un taux très proche de ce qu'elles représentent parmi l'ensemble des agents de la collectivité (62,2%).

viii) Emploi des travailleurs handicapés			Total	Taux fém. Dpt 62
Emploi permanent	177	297	474	62,7%
Emploi non permanent	2	8	10	80%
Total	179	305	484	63%

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

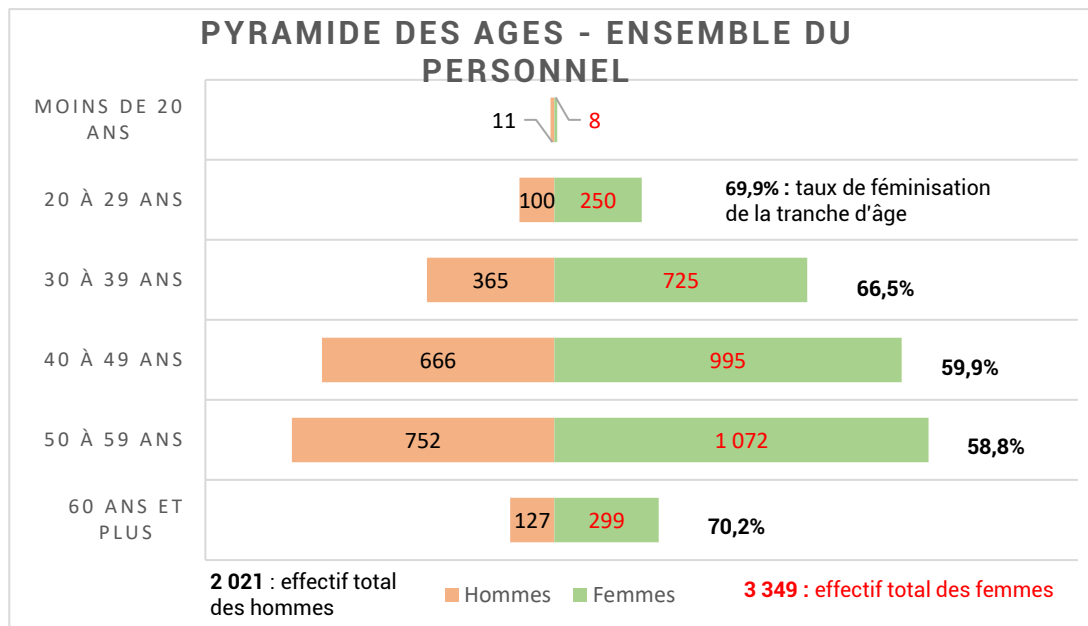
ix) Age moyen	 		Total
	Hommes	Femmes	
Emploi permanent	47 ans	46 ans et 3 mois	46 ans et 7 mois
Emploi non permanent	29 ans et 7 mois	33 ans et 11 mois	32 ans et 6 mois
Ensemble du personnel	46 ans et 7 mois	45 ans et 11 mois	46 ans et 2 mois

Dans l'ensemble du personnel des services départementaux, l'âge moyen est quasiment similaire entre femmes et hommes.

Il est de 47 ans et 4 mois en moyenne dans les conseils départementaux (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019).

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

x) Pyramide des âges



Les femmes sont surreprésentées, par rapport à l'ensemble de l'effectif départemental (62,2%), dans trois tranches d'âge : les moins de 30 ans (69,9 %), les 30-39 ans (66,5 %) et les 60 ans et plus où leur part a augmenté dans l'effectif de cette classe d'âge, passant de 68,8% (en 2018) à 70,2% (en 2019).



Par rapport à l'ensemble des conseils départementaux, les plus de 50 ans au Département du Pas-de-Calais sont moins représentés qu'à l'échelle nationale tant chez les femmes (43.5% contre 47.8%) que chez les hommes (43.5% contre 46.3%).

En revanche, les femmes de moins de 30 ans représentent un taux supérieur par rapport à l'ensemble des Départements (7.7% contre 5.8%) alors que pour les hommes, les taux sont très proches (5.5% contre 5.9%).



L'effectif sur emploi non permanent

Le Département, dans son rôle d'insertion professionnelle, accueille des jeunes en contrat aidé, en apprentissage et en service civique. Le pourcentage de femmes en contrat aidé est de 100% et de 66,7% en service civique soit un taux de féminisation supérieur à celui de l'ensemble des effectifs départementaux (62,2%).

C'est l'inverse pour le dispositif de l'apprentissage qui, en 2019, enregistre une quasi parité. Le nombre d'hommes est en hausse par rapport à 2018 (passage de 15 à 22 apprentis) lorsque le nombre de femmes reste quasiment identique à celui de 2018.

xi) Dispositifs d'emploi non permanent			Total	Taux fém. Dpt 62
Contrats unique d'insertion (CUI)	0	19	19	100%
Apprentis	22	25	47	53,2%
Service civique	3	6	9	66,7%

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi non permanent (emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité) est en légère baisse (67,6% contre 69,2% en 2018).

xii) Contractuels sur emploi non permanent			Total	Taux fém. Dpt 62
Contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou accroissement temporaire d'activité	23	48	71	67,6%



B) Les mouvements de personnel

Les recrutements

Le taux de féminisation global des recrutements sur emploi permanent (primo-arrivants dans la collectivité) est proche (65,4%) de l'actuelle répartition femmes-hommes des agents sur emploi permanent (62,2%).

Par rapport à 2018, le taux de féminisation des recrutements :

- A progressé de 11,7 points dans la filière administrative, déjà fortement féminisée,
- Reste identique pour la filière technique, pourtant sous-féminisée,
- A diminué pour les filières culturelle (-11,4 points), sociale (-3,5 points) et médico-sociale (-4,9 points).



xiii) Recrutements par filière			Total	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018
Administrative	9	63	72	87,5%	75,8%
Technique	82	63	145	43,4%	43,4%
Culturelle	4	7	11	63,6%	75%
Sociale	3	29	32	90,6%	94,1%
Médico-sociale	3	28	31	90,3%	95,2%
Médico-technique	0	0	0	0%	100%
Animation	0	1	1	100%	-
Total	101	191	292	65,4%	63,5%

Les départs

Le taux de féminisation des départs est proche de l'actuelle répartition femmes-hommes des agents sur emploi permanent :

- Fonctionnaires : 62,1% contre 61,6%,
- Contractuels sur emploi permanent : 74,3 % contre 70,5%,
- Global : 66,0% contre 62,2%

Les trois principaux motifs de départ des femmes sont la retraite (42,9%), la fin de contrat d'agents contractuels, et la mutation.



xiv) Départs par statut			Total	Taux fém. Dpt 62
Fonctionnaires	91	149	240	62,1%
Contractuels sur emploi permanent	29	84	113	74,3%
Total	120	233	353	66%

C) La formation

Les femmes représentent 61,5% des agents occupant un emploi permanent (présents au 31/12/2019) ayant participé à au moins une action de formation au cours de l'année 2019.

Le taux de féminisation est quasiment identique par rapport à 2018 (61,8%).

La part des femmes par catégorie hiérarchique parmi ces agents a particulièrement augmenté en catégorie C mais également, dans une moindre mesure, en catégorie A. En revanche une baisse significative peut s'observer en catégorie B, liée à la baisse massive d'effectifs féminins dans cette catégorie.

xv) Formations par catégorie			Total	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018
A	185	932	1117	83,4%	81,9%
B	160	287	447	64,2%	78,1%
C	824	646	1470	43,9%	39,3%
Total	1169	1865	3034	61,5%	61,8%

D) 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 : 20/39eme).

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.

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

xvi) Temps complet et temps non complet			Total	Taux fém. Dpt 62
Temps complet	1967	3121	5088	61,3%
dont temps plein	1937	2449	4386	55,8%
dont temps partiel	30	672	702	95,7%
Temps non complet	6	130	136	95,6%
Total	1973	3251	5224	62,2%

Le temps partiel

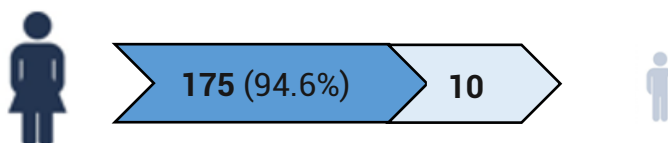
De la même façon, les agents à temps partiel sont à 95,9% des femmes ce qui représente, sur l'ensemble des femmes agents du Département, 20,7%.

Dans la FPT, 22% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7% des hommes et les femmes représentent 82% des agents à temps partiel.

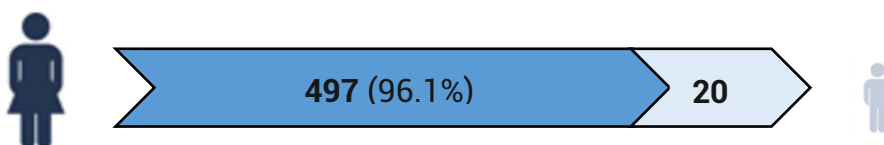
Total



xvii) 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.



xviii) 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.

Seules, 6,8% des heures supplémentaires effectuées en 2019 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 64,4% des effectifs. En revanche, le taux de féminisation concernant les heures complémentaires est de 93,1% ; les emplois concernés étant principalement ceux des agents d'entretien ménager.



xix) Heures supplémentaires et complémentaires

			Total	Taux fém. Dpt 62
Heures supplémentaires	49461.63	3607.58	53069.21	6,8%
Heures complémentaires	245	3300.23	3545.23	93,1%
Total	49706.63	6907.81	56614.44	12,2%



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 3 points à leur proportion dans l'effectif total des agents (62,2%).

Le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire concernant des femmes représente 65,3% de la totalité de ces absences.

xx) Absences et arrêts des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent			Total	Taux fém. Dpt 62
Nombre d'agents (absence d'au moins une journée)	700	1441	2141	67,3%
Nombre de jours d'arrêt	28476	53592	82068	65,3%

Concernant l'ensemble du personnel, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire des femmes est de 4,75%. Ce taux est en légère baisse par rapport à 2018 (4,83%).

xxi) Taux d'absentéisme			Total
Maladie ordinaire	3,95%	4,75%	4,44%

E) 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.

La part des femmes parmi les stagiaires titularisés, a baissé en 2019 par rapport à 2018 (66,7%). Leur proportion reste forte et au-dessus de ce qu'elles représentent dans la collectivité, parmi les agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année 2019.



xxii) Promotion			Total	Taux fém. Dépt 62
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	48	72	120	60%
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année	28	74	102	72,5%
Total	76	146	222	60%

Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne

En 2019, la proportion de femmes parmi les agents ayant eu un avancement de grade ou d'échelon, ou une promotion interne est supérieure à leur proportion dans l'effectif total (62,2%).

Le taux de féminisation des avancements d'échelon est légèrement en hausse par rapport à l'année 2018 (60,1%) mais n'a pas rattrapé celui de 2017 (65,4%).

Celui des avancements de grade et promotion interne est en progression par rapport à 2018 (67%) et 2017 (60%).

xxiii) Avancement			Total 2019	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018	Taux fém. 2017
Avancement d'échelon	730	1140	1870	61%	60,1%	65,4%
Avancement de grade et promotion interne	173	430	603	71,3%	67%	60%
Total	903	1570	2473	63,50%	62,26%	63,93%

Les avancements de grade, beaucoup plus nombreux dans les filières administratives et techniques en 2018 par rapport à 2017, étaient liés à la mise en œuvre de la réforme PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et Rémunérations).

Définition : PPCR - « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » - est un protocole d'accord dans la fonction publique signé en 2016 ayant pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires civils et militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Sa mise en œuvre s'est effectuée en 2017 et 2018 et a conduit à de nombreux reclassements.

En 2019, le nombre d'avancements de grades dans ces 2 filières est redevenu presque équivalent à ce que qu'il était en 2017. En revanche, dans la filière sociale et médico-sociale ce nombre a été multiplié par 4, toujours en lien avec la réforme PPCR.



La filière sociale est donc désormais composée uniquement de cadres d'emploi de catégorie A, les grades d'Assistant Socio-Educatif et d'Educateur de Jeunes Enfants étant passés en catégorie A au 1^{er} février 2019.

En 2019, les taux de féminisation des avancements de grade et promotions internes par filière sont très proche des taux de féminisation des dites filières (agents sur emploi permanent).

Les 598 avancements de grade de l'année 2019 se répartissent entre trois filières qui représentent chacune un taux proche de 30% :

- La filière sociale qui est presque exclusivement féminine,
- La filière administrative qui est aussi très majoritairement féminine,
- La filière technique qui est très majoritairement masculine.

Le taux de femmes concernées dans la filière technique (37,8%), est en baisse par rapport aux années 2018 et 2017 (respectivement 59,6% et 47%) mais identique à l'année 2016 (37%).



xxiv) Avancement de grade par filière			Total 2019	Taux fém. 2019	Total 2018	Taux fém. 2018
Administrative	34	134	168	79,8%	266	83,8%
Technique	120	73	193	37,8%	623	59,6%
Culturelle	4	0	4	0%	9	33,3%
Sociale	8	177	185	95,7%	32	100%
Médico-sociale	4	43	47	91,5%	22	100%
Médico-technique	1	0	1	0%	1	100%
Animation	0	0	0	0%	-	-
Toutes filières	171	427	598	71,4%	953	68,4%

L'encadrement

Les femmes occupent 42,5% des postes d'encadrement du Département. Ce taux a baissé par rapport à 2018 où il atteignait 43,3%.

Le taux de féminisation des emplois de direction continue de progresser, passant de 34 % en 2016 à 37,8% en 2017, 40 % en 2018 et 40,7% en 2019. Il est supérieur à la moyenne de la fonction publique territoriale qui est de 32,6% (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2019 DGAFP*).



En revanche, il continue de baisser pour le reste de l'encadrement (hors emploi de direction) : 42,7% en 2019 contre 58,6% en 2017, même s'il faut noter la forte féminisation des fonctions de chef de service, de projet ou de mission, de section et de cellule.

xxv) Effectifs de l'encadrement			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)	51	35	86	40,7%	85	40%
Autre encadrement	380	283	663	42,7%	672	43,8%
Chef-fe de service	48	132	180	73,3%	182	73,1%
Chef-fe de projet, de mission	9	26	35	74,3%	46	69,6%
Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin	45	33	78	42,3%	73	43,8%
Chef-fe de section, de cellule	3	21	24	87,5%	23	87%
Chef-fe d'équipe	82	0	82	0%	86	0%
Chef-fe de cuisine, de production	114	8	122	6,6%	118	9,3%
Responsable, responsable adjoint-e	70	55	125	44%	125	46,4%
Autres	9	8	17	47,1%	19	42,1%
Total	431	318	749	42,5%	757	43,3%

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

- Pour les hommes : supérieur de 1 ans et 3 mois (47 ans pour le personnel sur emploi permanent),
- Pour les femmes : supérieur de quasiment 2 ans (46 ans et 3 mois pour le personnel sur emploi permanent).

xxvi) Moyenne d'âge de l'encadrement

			Moyenne
Emploi de direction	51 ans et 3 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 9 mois
Autre encadrement	47 ans et 11 mois	48 ans et 1 mois	48 ans
Chef-fe de service	50 ans et 2 mois	48 ans et 3 mois	48 ans et 9 mois
Chef-fe de projet, de mission	45 ans et 3 mois	47 ans et 1 mois	46 ans et 7 mois
Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin	47 ans et 11 mois	46 ans et 1 mois	47 ans et 2 mois
Chef-fe de section, de cellule	46 ans et 4 mois	50 ans et 6 mois	49 ans et 11 mois
Chef-fe d'équipe	49 ans et 10 mois	-	49 ans et 10 mois
Chef-fe de cuisine, de production	45 ans et 8 mois	45 ans et 8 mois	45 ans et 8 mois
Responsable, responsable adjoint-e	47 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 10 mois
Autres	53 ans et 4 mois	51 ans et 2 mois	52 ans et 4 mois
Total	48 ans et 3 mois	48 ans et 4 mois	48 ans et 3 mois









F) Les conditions de travail

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

En 2019, les femmes représentent 52% des victimes d'accidents du travail (service et trajet) soit une hausse de 10 points par rapport à 2018 (42%). Le nombre de femmes concernées par les accidents était de 112 en 2019 contre 79 en 2018. Cette augmentation de 42% des accidents du travail ne concerne que les femmes ; chez les hommes il y a eu une légère diminution.



64% des agents ayant eu une maladie professionnelle reconnue en 2019 sont des femmes. Leur proportion a augmenté par rapport à 2018 où elles représentaient 61%.

xxvii) Accidents et maladies professionnelles

	Accident de service		Accident de trajet		Total accidents		Maladie professionnelles	
								
Nombre	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 62% des jours d'arrêt à la suite d'un accident du travail, alors qu'elles ne sont que 52% des agents concernés par ces accidents. Les taux sont en hausse par rapport à 2018, respectivement 57% et 42%.

64% des agents en arrêt pour maladie professionnelle reconnue sont des femmes, très majoritairement des ATTEE. En effet, 46% des arrêts de travail pour maladie professionnelle concernent les ATTEE (forte baisse par rapport à 2018 (67%). Ce pourcentage atteint 71% sur les seules femmes.

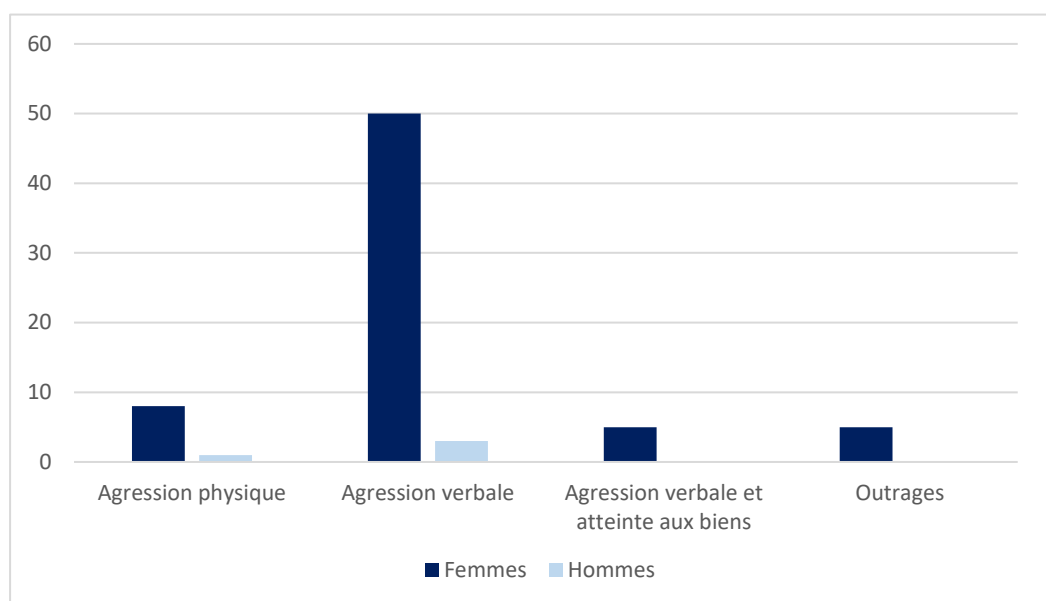
xxviii) Nombre d'agents et de jours d'arrêt de travail en 2019				Total	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018
Accident de service	Agents	102	89	191	47%	40%
	Jours d'arrêt	5829	8875	14704	60%	54%
Accident de trajet	Agents	3	24	27	89%	69%
	Jours d'arrêt	213	1051	1264	83%	85%
Total accident de travail	Agents	105	112	217	52%	42%
	Jours d'arrêt	6042	9926	15968	62%	57%
Maladie professionnelle	Agents	17	30	47	64%	61%
	Jours d'arrêt	3079	3831	6910	55%	65%
Total AT MP	Agents	121	141	262	54%	45%
	Jours d'arrêt	9121	13757	22878	60%	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.

Victimes d'agressions

En 2019, le nombre de déclarations d'agressions (physiques, verbales, atteinte aux biens et outrage) d'usagers envers les agents a augmenté passant de 57 agressions en 2018 à 75 en 2019. Cette hausse s'explique par la communication réalisée autour de la protection fonctionnelle. Les agents, mieux informés, déclarent plus les agressions qu'ils subissent. Les femmes, plus exposées que les hommes de par leur prédominance dans les fonctions en contact avec le public, sont donc très majoritaires parmi les victimes d'agressions (plus de 90%).

xxix) Actes de violences envers les agents par les usagers en 2019



Source : Bureau Expertise statutaire

G) La rémunération

Définition : la rémunération brute mensuelle moyenne correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Elle a été calculée sur les paies réelles de l'année 2019 (moyenne de l'année) prenant en compte les effectifs présents au 31/12/2019 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 31/12/2019, est quasiment identique.

En revanche, celle des femmes contractuelles sur emploi permanent, est inférieure de 7,4 % à la rémunération moyenne tandis que celle des hommes est supérieure de 17,6 %. 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 historiquement plus faibles.

Par ailleurs, sur les 380 contractuels, 71% sont des femmes et 29% sont des hommes.

xxx) Différentiel par rapport au salaire brut mensuel moyen par statut



Fonctionnaires	-0,9%	0,6%
Contractuels	17,6%	-7,4%
Total	0,2%	-0,1%

Avertissement : La comparaison entre 2018 et 2019 des données relatives aux rémunérations annuelles moyennes par catégorie et filière est à prendre avec précaution pour deux raisons :

- la première est qu'il y a eu une intégration massive d'agents de la filière sociale de catégorie B en catégorie A (+ 631 femmes et + 23 hommes),

- la seconde est que la base de calcul de ces moyennes diffère entre 2018 où les données concernent l'effectif présent et les salaires versés au 31/12/2018 et 2019 où ces données sont la moyenne des rémunérations de l'ensemble de l'année pour l'effectif présent au 31/12/2019.

La méthode a été modifiée pour 2019 car, contrairement aux autres années, les augmentations liées à la CAP de juillet n'ont été prises en compte que lors de la paie de décembre avec des rappels sur les mois précédents qu'il était difficile d'isoler car ils pouvaient intégrer des heures supplémentaires, complémentaires voire des rappels d'échelon.

Il n'en reste pas moins intéressant de faire ces comparaisons pour avoir une appréciation d'ensemble de l'évolution des écarts de rémunération.

Concernant les emplois de direction, la comparaison 2018-2019 est possible car aucun assistant socio-éducatif ne rentre dans ce cadre d'emploi. L'écart de rémunération à ce niveau reste défavorable aux femmes, même s'il a baissé de 3,9 points entre 2018 (-12,8 %) et 2019 (-8,9 %). Pour rappel le taux de 2017 était de -15,3 %.









On peut estimer qu'il y a un lien avec les efforts faits en ce sens par le Département, même s'il faudra attendre fin 2020 pour en être assuré.

L'analyse par catégorie statutaire montre un différentiel de rémunération la plupart du temps 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.

En catégorie A, la filière sociale, est plus favorable pour les femmes (+ 69,71 €) et en catégorie C, la filière administrative (+ 38,64 €).

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.

xxx) 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

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 ».



H) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Les horaires décalés

Les modalités atypiques d'organisation du temps de travail sont un des freins potentiels à une bonne articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

Sur les 232 agents à temps complet travaillant habituellement en horaires décalés au sein du Département (commençant leur travail avant 7 heures ou le terminant après 22 heures) plus de 44% sont des femmes (essentiellement des ATTEE).

Leur nombre a presque doublé en 1 an alors qu'il évoluait plus modérément pour les hommes. Pour rappel en 2018, 53 femmes étaient concernées par ces horaires décalés et 112 hommes.

xxxii) Horaires décalés			Total	Taux fém.
Fonctionnaires et contractuels à temps complet	129	103	232	44.4%

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 2018 mais en hausse par rapport à 2017.



Le nombre de jours de congé paternité est en hausse par rapport aux années précédentes.

xxxiii) Parentalité

Parentalité (emploi permanent)	Nombre de jours (calendaires)		
	2019	2018	2017
Maternité et adoption	11 274	11 757	10 266
Paternité et adoption	507	245	405

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.

xxxiv) Congé parental			Total	Taux fém.
Congé parental	1	6	7	85.7%
Disponibilité (hors disponibilité d'office pour raison de santé)	17	51	65	75%

I) Synthèse de la partie I

Entre 2018 et 2019, si les taux de féminisation de l'ensemble des emplois permanents et des assistants familiaux restent stables, la féminisation de la catégorie A a fortement progressé en lien avec l'intégration massive de femmes issues de la filière sociale.

Le taux de féminisation des recrutements a très fortement augmenté dans la filière administrative, baissé dans les filières culturelle, sociale et médicosociale, et stagné en filière technique.

La proportion de femmes au niveau des emplois de direction est supérieure de 9 points à ce qu'elle est dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale mais le différentiel en termes de salaire brut mensuel moyen reste élevé, -8,9% même s'il est moins prononcé qu'en 2018 (-12,8%) et 2017 (-15,3%).

Il y a matière à engager une réflexion en 2020 sur cet aspect pour mesurer notamment comment les nouvelles modalités de régime indemnitaire des encadrants adoptés par le Département le 24 juin 2019 vont faire évoluer ce différentiel.

xxxv) Synthèse des indicateurs RH

Indicateurs RH	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 2017/2019
Effectif sur emploi permanent	62,2%	62,3%	67,5%	stable
Assistants familiaux	93,4%	93,5%	94%	baisse
Effectif en catégorie A	82,3%	72,9%	72,2%	hausse
Effectif en catégorie B	61,3%	77,8%	76,7%	baisse
Effectif en catégorie C	51%	51,3%	63,2%	stable
Effectif filière sociale et médico-sociale	95,5%	95,8%	95%*	baisse
Effectif filière administrative	79,9%	79,6%	82%*	hausse
Effectif filière technique	35,6%	36,1%	41,7%*	baisse
Effectif filière technique ATTEE	51%	51,7%		stable
Effectif ingénieurs en chef	22,2%	20,8%		hausse
Recrutements filière technique	43,5%	43,4%		stable
Recrutements filière sociale	90,6%	94,1%		baisse
Agents à temps partiel	95,9%	95,9%	82%*	stable
Avancements de grade	71,7%	68,4%		hausse
Encadrement	42,7%	43,8%		baisse
Emplois de direction	40,7%	40%	32,6%*	hausse
Indicateur RH	Différentiel en 2019 (femmes)			Evolution de l'écart
Salaire brut mensuel moyen emploi de direction	-8,9%	-12,8%		baisse

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

En 2019, le Département a poursuivi ou initié des actions qui s'inscrivent dans les orientations du Plan d'action en matière d'égalité femmes-hommes, adopté fin 2017.

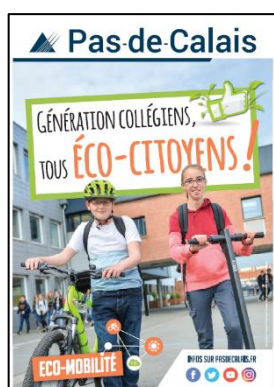
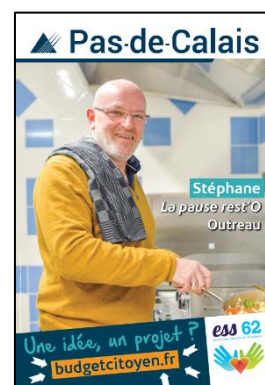
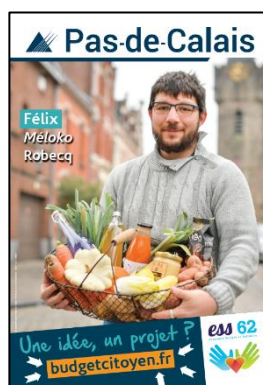
xxxvi) L'égalité femmes-hommes dans les politiques départementales

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 de la communication	Direction des Ressources humaines	DAMS (Direction de l'Accueil et des Moyens du Siège)	Direction de l'Immobilier	Direction affaires culturelles	Direction des Archives Départementales	Direction de l'Education et des Collèges	Maison du Département Solidarité du Calaisais	Maison du Département Solidarité Atriois	Direction des politiques d'inclusion Durable dont MIE	Direction Enfance Famille (CPEF)	Direction de l'archéologie	Direction des Sports
Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre	X	X			X		X			X		X	
Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle													
Favoriser une plus grande mixité dans les métiers	X	X	X	X			X						
Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques		X			X	X	X					X	
Contribuer à améliorer l' usage et l'accessibilité femmes-hommes des équipements, des services et espaces publics						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	X	X	X			
Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité											X		
Lutter contre la précarité des femmes								X	X	X			
Garantir l' égalité professionnelle		X			X								
Favoriser l' égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, fonctions électives et responsabilités professionnelles et sociales		X											
Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive													X

A) Politiques menées en tant qu'employeur

1) Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de genre lors des campagnes de communication

La Direction de la Communication a mené plus de 25 campagnes de communication en 2019. Dès que cela est possible, ces campagnes s'appuient sur des exemples et des portraits d'usagers à parité égale entre femmes et hommes ou traitent des problématiques spécifiques telles que les [violences faites aux femmes \(vidéo\)](#).



2) Contribuer à la lutte contre le sexisme et à la valorisation des bonnes pratiques

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu de nouvelles obligations à la charge des collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il en est notamment ainsi en matière de prévention et traitement des discriminations, violences, harcèlement moral, sexuel et actes sexistes.

En 2019, deux référentes Egalité Femmes-Hommes du Département, formées et actives sur le sujet, ont été recrutées par le centre de formation interne-Doceo, pour sensibiliser les agents départementaux à l'égalité professionnelle, sur des interventions d'une demi-journée. Les premières sessions prévues à l'automne 2020 ont été reportées à 2021 en raison de la crise sanitaire de 2020.

3) Evoluer vers davantage de mixité

a) Au sein de la Direction de la Communication (DIRCOM)

La Direction de la Communication est relativement équilibrée en termes de mixité, puisqu'on y compte 19 femmes sur un total de 32 agents.

Par ailleurs, les responsabilités en termes de dossiers ou de hiérarchie sont équitablement réparties entre femmes et hommes au sein de la direction.

Sur un plan managérial, la Direction de la Communication est pilotée par un directeur ; 2 femmes sont aujourd'hui cheffes des deux services de la direction et 2 cheffes de bureau sont des femmes sur 3 bureaux comptabilisés.

C'est une volonté managériale que de favoriser cette mixité au sein de la direction.

b) Au sein de la Direction de l'Accueil et des Moyens du Siège (DAMS)

Le Service Accueil et Orientation gère les fonctions d'accueil téléphonique et d'accueil physique du bâtiment des services départementaux. Les conseillers d'appel de la plateforme téléphonique répondent aux sollicitations des usagers, et notamment aux communications reçues à destination de l'ensemble des Centres de Planification ou d'Education Familiale (CPEF : 03 21 21 62 33). Un outil de gestion des rendez-vous a été mis en place. Les appels, 13 850 au total, principalement émis par des adolescents ou des femmes, peuvent s'avérer sensibles (violences conjugales, interruptions volontaires de grossesse...). Plus de 50% des appels portent sur l'écoute sociale.

Pour répondre à cette mission, l'ensemble des conseillers a été formé à la prise d'appels CPEF.

Qu'ils soient des femmes ou des hommes, leur formation a été menée de façon à développer les savoir-être nécessaires à la gestion de cette activité (écoute active, aisance relationnelle...) et pour qu'une qualité de réponse homogène soit apportée face aux situations des usagers.

Le bilan de cette action portée par l'ensemble de l'équipe (5 femmes et 1 homme) est très positif pour la collectivité.

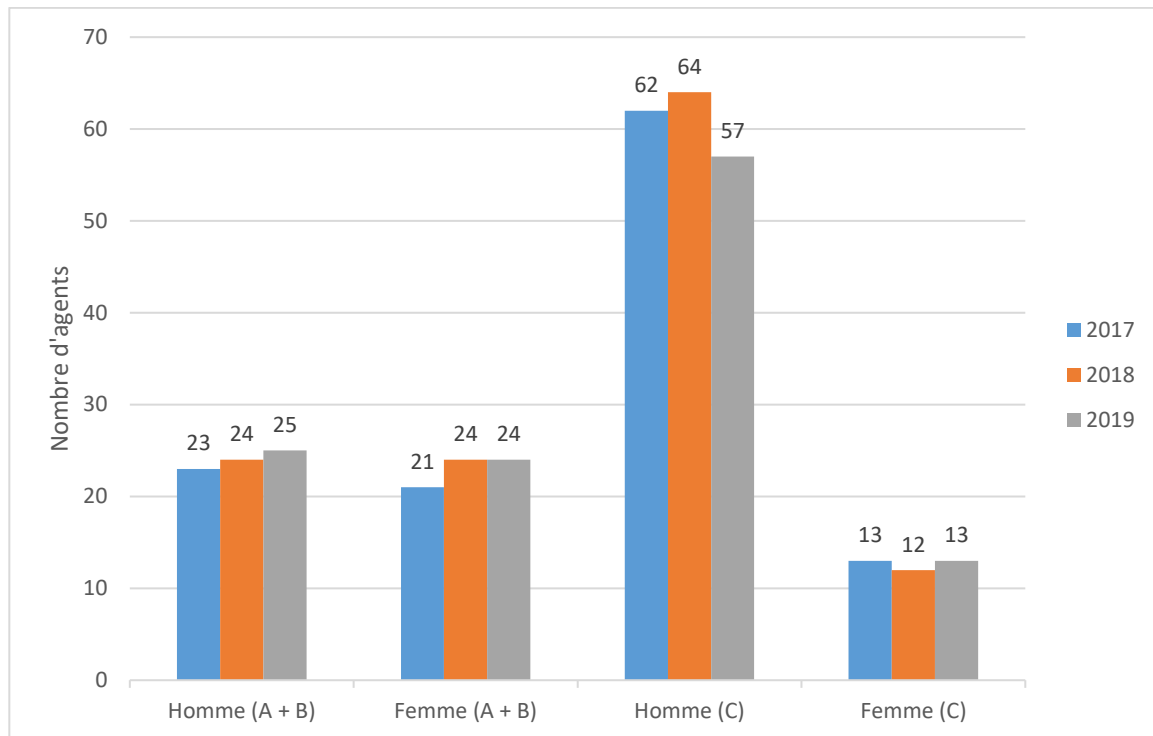
Une action de formation des conseillers d'appel (femmes-hommes) est programmée afin de poursuivre la qualité de réponse apportée aux usagers.

c) Au sein de la Direction de l'Immobilier

Là encore, une attention particulière est apportée lors des recrutements afin de faire progresser la mixité dans la direction.

L'effectif passé de 119 agents en 2017 à 124 en 2018 puis de nouveau à 119 en 2019, a vu légèrement progresser la part des femmes (31% en 2019 contre 29% en 2018 et 28,5% en 2017).

xxxvii) Evolution de la part des femmes dans les effectifs de la Direction de l'Immobilier par catégorie



Parmi les cadres A et B, la parité est atteinte (25 hommes et 24 femmes). En revanche, parmi les cadres C, travaillant notamment dans les Centres de Maintenance des Bâtiments (CMB), l'atteinte de cette parité reste difficile, par manque de candidatures féminines lors des recrutements.

d) Par la sensibilisation des chargés de recrutement et le guide du recrutement équitabile pour l'égalité professionnelle

En situation de recrutement, nous sommes influencés par des biais de perception. Plus ou moins consciemment, nous développons une idée préconçue du profil de la candidature idéale, façonnée en partie par les stéréotypes de sexe.

L'enjeu est d'en prendre conscience pour les dépasser et recruter uniquement sur les compétences.

D'ores et déjà, les chargés de recrutement ont été sensibilisés à l'influence des stéréotypes de sexe dans le cadre des processus de recrutement.

Une attention particulière est portée aux intitulés des postes pour que les offres d'emploi ne soient pas enfermées par les métiers, dans des catégories sexuées. Il est indiqué, par exemple, dans les annonces « vacance d'un poste de Responsable d'unité » ou encore « Recrutement d'un·e chef·fe de service développement du numérique et prestations électroniques ».

Toutes les candidatures sont étudiées, qu'il s'agisse d'une femme sur un poste d'agent d'exploitation ou un homme sur celui d'assistant-secrétaire, et aucune question intrusive sur la vie familiale n'est posée lors des entretiens de recrutement.

Afin d'harmoniser et diffuser les bonnes pratiques en matière d'élaboration et de publication de fiches de poste, ainsi que sur l'ensemble du processus de recrutement, un guide du recrutement équitable pour l'égalité professionnelle : « Au travail, j'agis pour l'égalité femmes hommes », a été réalisé.

Il servira de support et d'outil aux chargés de recrutement pour veiller et favoriser davantage de mixité sur l'ensemble des métiers du Département, allant en cela dans le sens de la loi du 6 août 2019.



4) Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment avec le télétravail

Le télétravail se définit comme une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle l'agent exerce un temps de son activité professionnelle à son domicile, de façon volontaire en utilisant les technologies numériques.

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 répondre aux besoins de ses agents : assouplissement des contraintes professionnelles, amélioration des articulations des temps professionnels et personnels, réduction des temps de trajets et risques liés aux transports, réduction de la fatigue et contribution à une meilleure qualité de vie au travail. Même si ses objectifs sont multiples, ce dispositif participe aussi à la démarche d'égalité femmes-hommes.

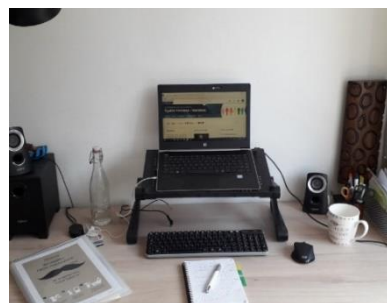
Le télétravail (hors raison thérapeutique) a été mis en place en mai 2019 de manière expérimentale. Au 31 décembre 2019, ce sont 124 agents qui exercent leurs missions à domicile ; 2/3 sont des femmes (soit une représentativité plus forte que dans l'ensemble de l'effectif départemental - 62 %) et 1/3 sont des hommes.

Ce dispositif permet aux agents de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle : accompagner leurs enfants à l'école, aller les rechercher plus tôt, pratiquer une activité sportive ou culturelle ...

Une campagne de sensibilisation a été menée en direction des télétravailleurs via la formation interne et des encadrants de télétravailleurs via la formation du CNFPT.

Lors de la formation, les télétravailleurs ont bénéficié d'outils leur permettant d'être vigilant à l'équilibre vie privée / vie professionnelle notamment sur :

- Le droit à la déconnexion (mise en place d'une organisation adaptée de façon à ce que la vie privée n'empiète pas sur la vie professionnelle et vice versa),
- L'organisation et la communication (outils de gestion du temps, planning, réunion de service, relations de travail avec les collègues...),
- L'employabilité du temps gagné.



5) Contribuer à améliorer les conditions de travail au sein de la Direction de l'Accueil et des Moyens du Siège (DAMS)

Au sein de la Direction Accueil et Moyen du Siège, le Service de la Vie Quotidienne est composé d'une équipe de 51 agents de propreté en charge des prestations de nettoyage des différents sites du siège. L'équipe comporte 47 femmes et 4 hommes.

Les prestations de nettoyage s'effectuent parfois avec du matériel obsolète et difficilement maniable. Un matériel inadapté implique des mauvais gestes ou postures.

L'engagement de nouvelles pratiques professionnelles est apparu nécessaire pour améliorer le bien-être au travail des agents, dont la moyenne d'âge est de 47 ans.

Des nouvelles machines de nettoyage (5 auto laveuses et 2 mono brosse), plus légères et plus maniables pour les femmes, ont été acquises. Elles sont utilisées désormais de manière régulière dans les halls et couloirs de distribution des locaux. Elles permettent la réduction de la pénibilité du nettoyage de certains espaces.

En 2019, une étude a été menée en lien avec la DRH et la Direction des Achats, Transport et Moyens (DATM), pour configurer un nouveau chariot de ménage prenant en compte la maniabilité pour l'agent, avec manche en balai ergonomique en aluminium, plus léger.

B) Politiques menées à destination des usagers

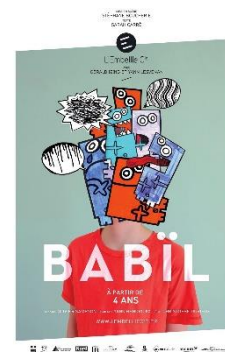
1) Améliorer la place des femmes dans l'offre culturelle départementale et favoriser les propositions artistiques auprès des familles.

a) Via la saison culturelle départementale

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 2019-2020, sur **151 représentations de spectacles, 95** sont le fruit d'auteures, metteuses en scène ou chorégraphes femmes :

- Sarah Carré pour le Théâtre de l'Embellie : diffusion de « *Bâbil et Screens* », commande de la pièce « *Les lieux où j'ai repris le goût de nous* » en résidence de création sur le Boulonnais et le Calaisis et soutien de la résidence d'écriture sur le bassin minier avec un travail mené auprès de 4 collèges,
- Annie Erneaux : « *Une femme* » mise en scène par la compagnie Spoutnik,
- Sophie Dufouleur : « *Le cabinet poétique* », par la compagnie Abernuncio,
- Nora Granovsky metteuse en scène de « *Love Love Love* » par la Compagnie BVZK,
- Monique Pinçon-Charlot, sociologue et auteure du texte co-écrit avec Michel Pinçon « *Pourquoi les Riches ?* », adapté et mis en scène par la Compagnie Vaguement compétitif,
- Carine Bouquillon : metteuse en scène et scénographe de « *A ceux qui nous ont offensés* », par la Compagnie Grand Boucan,
- Carole Thibaut : metteuse en scène et interprète avec Jacques Descordes d'*Occident* du Centre Dramatique National des Ilets,
- Bérénice Legrand, chorégraphe de « *Le Footbar* » par la compagnie de danse La Ruse,
- Souâd Belhaddad, auteure du texte « *Ne vois-tu rien venir* » mis en scène par Christophe Moyer de la compagnie Sens ascensionnels,
- Anne Conti et sa compagnie In Extremis, auteure, metteuse en scène et interprète de « *Little sister* » avec le musicien électronique Usmar,
- Karine Deshayes et Delphine Haidan, cantatrices de « *Deux mezzo sinon rien* » des concerts de poche,
- Mariette Navarro et Samuel Gallet : auteurs de la pièce « *Une île* » de la Comédie de Béthune.



4 présences d'illustratrices : Iwona Chmielewska, Joanna Concejo et Maria Dek, May Angeli, sont à souligner dans le cadre de la Bibliothèque Robinson (vitrine de la littérature de jeunesse) à travers des expositions et rencontres / ateliers intitulés p'tits déj. Robinson. On peut également citer le travail de résidence de création / diffusion confié à la

jazzwomen Airelle Besson aux côtés des conservatoires de Lens, Béthune-Bruay et Montigny en Gohelle. Deux concerts, programmés à Lens et Béthune avec les musiciens amateurs, ont permis la sensibilisation en amont de publics scolaires du territoire.



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.

Les partenaires sont incités et accompagnés à la mise en œuvre d'actions culturelles auprès des publics et à l'accessibilité la plus grande de leur offre, mais la question des accès aux familles notamment monoparentales reste un chantier à engager, de même que celui des modes de garde à l'occasion de ces sorties.

b) En promouvant les femmes ayant marqué l'histoire du Pas-de-Calais

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 (documents et iconographies) pour mettre en place un projet de valorisation ayant pour objectif de mieux faire connaître cette histoire auprès du grand public et notamment des scolaires.

En 2015, dans le cadre des commémorations du centenaire de la Première Guerre mondiale, la Direction des Archives départementales a mis en place une exposition « 14-18, Combats de femmes » consacrée à l'implication des femmes dans le conflit. En 2019, cette exposition a été empruntée par 10 collèges, 1 médiathèque, 2 lycées et 1 commune du Département.





Le résultat de la Grande Collecte en 2018, organisée par le Service interministériel des Archives de France sur le thème « Les Femmes », a permis en 2019, à la Direction des Archives de mettre à l'honneur sur son site Internet quelques documents produits par des femmes et conservés dans les fonds départementaux : femmes de pouvoir, religieuses, artistes, femmes engagées.

La Direction des Archives départementales poursuivra en 2020-2021, la valorisation des femmes du Pas-de-Calais avec un projet d'exposition itinérante consacrée à leur histoire. Cette exposition abordera diverses thématiques attestant de l'évolution de la place de la femme dans plusieurs domaines : le cercle familial, la représentation physique, la place de la femme dans la religion, dans l'enseignement, le travail, ou encore le militantisme.

2) Favoriser une plus grande mixité dans les métiers lors de l'orientation via les actions éducatives

a) 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 mais depuis 2 ans il est obligatoire pour les collèges 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



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

En 2020, ce projet sera poursuivi en développant encore plus le volet « découverte du monde professionnel » avec la rencontre d'ingénieurs.

b) Faire découvrir aux filles les métiers d'ingénieurs et liés à la technologie dans l'Artois

Les garçons s'interdisent les métiers dits « féminins » et vice versa pour les filles sous prétexte d'y perdre leur féminité ou par autocensure, d'où une surreprésentation dans certains métiers ou spécialités.

Tous les parcours de formation sont ouverts de la même manière aux jeunes femmes et aux jeunes hommes. Pour autant, seules 12 des 87 familles professionnelles sont effectivement mixtes (Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes).

Aussi, pour favoriser une orientation choisie et non subie, il a été proposé à quelques jeunes filles de 5 collèges de l'Artois de participer au forum organisé par l'association « elles bougent » pour découvrir les métiers d'ingénieurs et liés à la technologie et démontrer ainsi qu'aucun métier n'est « genré ».



Les jeunes filles ont pu découvrir diverses technologies et partager leur impression avec des professionnelles, des ingénieures, cheffes d'entreprises, etc.

Des recherches en classe ont été faites sur l'orientation et les métiers, l'idée étant de ne pas subir son orientation mais bien de la choisir.

3) Lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre via les politiques éducatives de l'enfance, de la jeunesse et de la lecture publique

a) Lutter contre les discriminations sexistes, homophobes et raciales avec la Fédération Léo Lagrange via les Ateliers Démocratie et Courage

Le collège est un lieu de vie qui permet aux élèves de vivre ensemble dans le respect de chacun, quelle que soit sa culture, ses origines, son histoire et de s'enrichir au quotidien au contact de l'autre. C'est pourquoi, le Département fait appel à la Fédération Léo Lagrange pour accompagner la communauté éducative dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, le communautarisme et la prévention de toutes formes de discriminations.

Le dispositif « Démocratie & Courage » est un programme d'éducation à la citoyenneté et de lutte



contre les discriminations, développé par la Fédération Léo Lagrange. Les interventions à destination des collégiens et collégiennes reposent sur des principes de pédagogie active et participative, encadrées par les pairs.

Trois thématiques d'intervention sont proposées :

- « **Préjugé, quand tu nous tiens !** » sur le racisme et les mécanismes de discriminations pour amener les adolescents à prendre conscience de leurs représentations puis les encourager à réagir,
- « **Face à la violence, je réagis !** » sur les différentes formes de violences, et notamment sur le cyber-harcèlement afin d'en comprendre les causes et effets et sur la notion de vivre-ensemble,
- « **Respect, c'est mutuel(le) !** » pour sensibiliser aux discriminations sexistes et homophobes en interrogeant les représentations, le sens et les racines de ces phénomènes discriminatoires.

Le stéréotype dominant consiste à penser que la différence des sexes induit des aptitudes et des intérêts différents, perçus comme étant l'expression de différences naturelles. Les filles seraient, par nature, plus dociles, plus tournées vers la littérature et la communication, les garçons, plus dissipés, plus doués pour les sciences. Ces différences ont été construites historiquement et perdurent socialement. À niveau de performance identique en français et mathématiques (au collège), les filles s'estiment meilleures en français qu'en mathématiques, intériorisant ainsi une image sexuée des compétences. Ces stéréotypes ont des conséquences sur l'orientation.

L'orientation des filles et des garçons répond ainsi à un croisement entre la représentation de soi, le besoin de reconnaissance par autrui, nécessaire à l'estime de soi, et la représentation des filières, les poussant à choisir une formation puis une profession jugées conformes à leur sexe. Pour les filles, l'anticipation d'un certain fonctionnement de la famille les pousse à des choix de compromis réduisant leur ambition.

Les interventions sont donc construites sur des principes de pédagogie active et participative permettant aux jeunes de déconstruire les mécanismes qui amènent aux discriminations. Ce principe d'éducation par les pairs crée une proximité avec les jeunes permettant de libérer plus facilement la parole.

Sur l'année scolaire 2018-2019, les intervenant.e.s du programme « Démocratie & Courage ! » ont sillonné les collèges du Pas-de-Calais afin de réaliser 174 interventions soit près de 3300 jeunes sensibilisés.

Pour l'année scolaire 2019-2020, 176 interventions seront réalisées au sein de 39 collèges du Département du Pas-de-Calais, sensibilisant ainsi environ 4 500 jeunes.

Le Département accompagne cette action à hauteur de 61 000 € par an.

b) Conférences, expositions et organisation de critiques littéraires pour promouvoir l'égalité filles-garçons au collège sur le territoire de l'Artois

Le collège est une période difficile pour tous les jeunes élèves à la recherche d'une identité. C'est une période compliquée de transition entre l'enfance et l'adolescence pendant laquelle il faut s'affirmer et « appartenir ou s'identifier à un groupe » que l'on soit une fille ou un garçon.

En 2019, pour sensibiliser aux stéréotypes et au sexisme, diverses actions ont été mises en place **dans les collèges de l'Artois** telle que :

- La conception et/ou mise à disposition de diverses expositions : conception par des élèves d'affiches et création de messages sur la thématique, partage sur les différences qui peuvent exister entre les filles et les garçons que ce soit en matière d'orientation, de loisirs, de sport, ...,
- L'organisation de critiques littéraires autour de livres mais aussi des débats après visionnage de films traitant du sujet,
- L'organisation de conférences, de débats autour du thème lors de Conseils de la Vie Citoyenne.

Il s'agissait en particulier d'aborder l'égalité femmes-hommes dans la vie quotidienne et de faire passer des messages tels que : les tâches ménagères ne sont pas plus dévolues à un genre qu'à un autre, les sports peuvent être pratiqués par tous ou toutes : les femmes peuvent jouer au foot et les hommes faire de la danse.

Des actions originales ont été proposées pour démontrer aux jeunes collégiens que les métiers ne sont pas « genrés », que chacun ou chacune peut mais surtout doit choisir le métier qui lui correspond. La création de flashmob mixant le genre masculin / féminin autour des métiers est un exemple.

En 2020 est envisagée la création d'un guide d'actions mises en place dans les collèges, afin de diffuser les bonnes pratiques sur l'ensemble du territoire de l'Artois voire au-delà.

c) Utiliser le langage de la danse pour comprendre et respecter l'autre : « Tango sous le préau » dans les collèges de l'Artois

L'adolescence est une période difficile pour tous les jeunes, il faut se construire une identité et la méconnaissance de l'autre engendre des tensions voire des conflits : comment accepter l'autre quand on ne le connaît pas ...

A travers le langage de la danse, on comprend mieux l'autre, on le respecte mais on gagne aussi en confiance en soi. La danse démontre qu'on peut se toucher en se respectant, il n'y a pas de gestes déplacés, je touche l'autre sans pour autant lui faire mal, juste par amitié et pour s'amuser.

« Tango sous le préau » c'est : 5 collèges, deux professeurs bénévoles ,150 danseurs, qui, après 6 heures de cours (seulement) ont réalisé des progrès considérables pour offrir une démonstration de tango par collège.

Une réelle prise de conscience du respect de l'autre à travers la danse est un vecteur de l'égalité femmes-hommes. La danse est une approche ludique de cette thématique mais également de la prise de confiance en soi.

Pour preuve, même les plus réticents s'y sont mis et ont participé « au bal ». Les couples se sont formés et ont pu offrir un très beau spectacle mais aussi une acceptation de l'autre. La danse de salon apprend à conduire l'autre et à le respecter dans ses pas, dans son tempo. Il n'y a plus de supériorité de l'un sur l'autre mais bien une égalité entre deux personnes.



d) Sensibiliser et lutter contre le harcèlement, les discriminations sexistes, homophobes dans les collèges de l'Arrageois

Des actions ont été menées dans les collèges de l'Arrageois en matière d'égalité filles-garçons **pour améliorer le climat scolaire, lutter contre le harcèlement et les comportements sexistes** :

- **Le collège Verlaine de Saint-Nicolas-lez-Arras** organise une semaine de la citoyenneté avec l'ensemble des élèves. Le CIDFF (Centre d'information des droits des femmes et de la famille) intervient en atelier sur l'égalité filles-garçons. Par ailleurs, le projet « le cinéma, outil de la construction d'un élève, citoyen de demain » porte notamment sur les thèmes des discriminations et de l'égalité filles-garçons avec l'étude du film Billy Eliott.
- **Le collège Pablo Neruda de Vitry-en-Artois** organise une semaine de la citoyenneté avec l'intervention du CIDFF sur la prévention des comportements sexistes et violents et la promotion d'une orientation professionnelle diversifiée. Un atelier Démocratie et Courage « face à la violence je réagis ! » permet aux collégiens de comprendre les différentes formes de violences.
- **Le collège Jacques Yves Cousteau de Bertincourt** sollicite également cet atelier « face à la violence je réagis ! » dans le cadre de son projet « Bien vivre ensemble au collège » et le complète par une action sur le sexisme et les inégalités femmes-hommes avec l'association Génération Numérique. Un concours « Non au harcèlement » est organisé par la documentaliste.



- **Le collège Adam de la Halle à Achicourt** via le projet « Les femmes, des personnes exceptionnelles » mène un travail auprès de l'ensemble des collégiens (en atelier ou en classe) pour lutter contre les stéréotypes et refuser les discriminations. Différentes productions seront réalisées (création de bandes musicales, productions plastiques, affiches, spectacle) et présentées aux parents et aux élèves des écoles primaires de rattachement.
- **Le collège Mitterrand à Arras** travaille également sur le bien vivre ensemble au collège avec une réflexion sur le harcèlement et la production d'une vidéo qui sera un support de discussion pour les années suivantes.
- Le CIDFF intervient également au **collège Péguy d'Arras** sur l'égalité filles-garçons contribuant à une meilleure entente entre élèves.

En 2020, ce partenariat éducatif sera poursuivi avec le renouvellement de l'appel à projets actions éducatives du Département auprès des collèges.

4) Lutter contre toute forme de violence

a) Favoriser l'accueil des femmes victimes de violences et agir en termes de prévention

Sur le Calaisis, un diagnostic territorial élaboré en 2012 par la Maison du Département Solidarité et la Communauté d'Agglomération du Calaisis, a fait apparaître un manque de moyens pour répondre aux besoins des victimes de violence et leurs enfants :

- Absence de lieu ressource clairement identifié par la population et les acteurs et d'un « référent territorial violences intrafamiliales »,
- Trop peu de professionnels formés, en matière de santé, au repérage des victimes et des auteurs,
- Peu d'accompagnement des victimes hormis les permanences juridiques,
- Pas de logements adaptés à la prise en charge des auteurs et des victimes.

Face à ce constat, pour répondre à cette problématique et sur sollicitation de Madame Caroline MATRAT (Conseillère départementale et avocate spécialisée en droit des personnes, de la famille et du patrimoine) les acteurs locaux se sont mobilisés notamment la Communauté d'Agglomération du Calaisis, la Maison du Département Solidarité, le Parquet et le Président du Tribunal de Grande Instance de Boulogne-sur-Mer, la bâtonnière de l'ordre des avocats, le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles, un psychologue thérapeute familial et psychodramatiste.

L'association « Habitat Jeune », porteuse du projet « La parenthèse » créée en 2017, dispose d'un centre d'accueil de jour et de préparation au départ et d'un dispositif d'hébergement d'urgence pour les victimes et leurs enfants. Elle assure également un accompagnement social et psychologique des victimes et développe et anime le réseau d'acteurs locaux.



Dans le cadre d'une convention avec l'association, le Département contribue financièrement à hauteur de 8 000 euros (2,17 % du budget de fonctionnement).

L'évolution du nombre d'accueils de personnes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales depuis l'ouverture (72 en 2017, 119 en 2018, 136 en 2019) montre l'appropriation du lieu ainsi que le besoin pour la population locale.



Sur l'Artois, la Maison du Département Solidarité a participé à l'action pluri partenariale du Groupe Réseau Violences Intrafamiliales, animée par la Vie Active.

Il s'agit d'une action autour de la journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2019.

Les professionnels et les personnes accompagnées par nos différentes structures, ont distribué des roses et des flyers dans un centre commercial pour sensibiliser et informer le public sur le sujet.

D'autres actions ont eu lieu durant le mois de novembre et décembre 2019 comme :

- Lectures de textes et de témoignages,
- Mise à disposition de flyers et communication du groupe réseau et ce dans différentes communes (Béthune, Auchel, Barlin, Isbergues, Calonne-Ricouart, Nœux-les-Mines, Lillers, Bruay-la-Buissière...),
- Pot de l'amitié et Ciné Débat à la Fabrique (Béthune) ...

b) Favoriser l'hébergement d'urgence avec la Direction des Politiques d'Inclusion Durable (DPID)

Il s'agit de favoriser l'accès et le maintien dans le logement de ménages ayant un parcours complexe. Sont particulièrement visés :

- Les familles monoparentales, notamment celles victimes de violence conjugale,
- Les ménages en situation d'expulsion,
- Les jeunes de moins de 25 ans, notamment ceux issus de l'ASE.

Les plateformes « Logement d'abord » sont situées sur les territoires de l'Artois et de Lens-Hénin. Elles permettent un accès / maintien dans le logement grâce au partenariat

avec les bailleurs. Des accompagnements renforcés sont mis en place avec les associations du territoire pour favoriser ce maintien. L'accent est porté sur la pluridisciplinarité des accompagnements. La plateforme peut aussi orienter vers des mesures de droit commun.

Depuis le lancement des plateformes « Logement d'abord » en décembre 2018 :

- Sur 85 sollicitations, 26 situations complexes rencontrées par des femmes ont été étudiées, soit 30% du public ayant sollicité la plateforme. Les profils sont différents : femmes seules, familles monoparentales ou femmes victimes de violences conjugales. Il convient de préciser que les plateformes ont été sollicitées pour 5 situations de femmes victimes de violences intrafamiliales.
- Concernant les crédits 2018 (utilisés en 2019), 27 accompagnements spécifiques ont été financés grâce à une subvention de la DIHAL (Direction Interministérielle pour l'Hébergement et l'Accès au Logement) qui a également financé 2 postes de coordinateur à raison d'un coordinateur par territoire.

103 mesures « Logement d'abord » sont prévues au titre des crédits 2019 -2020.

A noter qu'une association du secteur de Lens souhaite développer une action spécifique à destination des femmes victimes de violences conjugales, en mobilisant **un logement SAS** pour sécuriser la famille, le temps de travailler le relogement avec les bailleurs.

5) Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité : par l'action de la Mission Planification Education Familiale

En 2013, le Département a décidé de reprendre en gestion directe les Centres de Planification ou d'Education Familiale (CPEF) et de développer leurs activités. Ainsi, le déploiement progressif depuis octobre 2014 des neuf antennes du CPEF et de ses seize annexes a permis d'offrir à tous les habitants du Pas-de-Calais en proximité un lieu d'accueil, d'écoute et de conseils. Le CPEF a pour mission d'informer le public 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 2019 notamment sur :

- L'amélioration des prises en charge des femmes en demande d'IVG,
- 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, sexismes...



Cette année, le CPEF a assuré :

- 9 981 consultations médicales,
- 3 979 entretiens,
- Des animations ayant permis de sensibiliser 42 724 personnes,
- 782 demandes d'IVG dont 500 réalisées par l'intermédiaire du CPEF (soit 10% des IVG médicamenteuses réalisées en France en CPEF),
- Plus de 100 formations.

Pour rappel :

En moyenne 3500 IVG sont pratiquées chaque année, dont près de 7 à 8% concernent des mineures dans le Pas-de-Calais (17 424 dans la région des Hauts-de-France).

La comparaison des taux d'IVG pour 1000 femmes aux échelles France Métropolitaine et des Hauts-de-France met aussi en relief cette problématique (source DREES – Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques).

xxxviii) IVG

Nombre d'IVG pour 1000 femmes en 2017	France métropolitaine		Hauts de France	
	2015	2017	2015	2017
Agée de 15 à 49 ans	14,4	14,4	13,0	13
Mineures de 15 à 17 ans	7,6	6,1	7,7	7,7

6) Lutter contre la précarité des femmes en favorisant leur accès à l'emploi via l'action de la Mission Insertion par l'Emploi (MIE)

a) 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 MIE, favorisant ainsi la capacité de son engagement pour la Bataille pour l'Emploi aux côtés des réseaux économiques.

S'organisant autour des 13 Conseillers Spécialisés Insertion par l'Emploi (CSIE) et d'une équipe de coordination au sein de la DPID, la Mission Insertion par l'Emploi et Partenariats Stratégiques a su créer des interfaces entre les acteurs économiques des territoires et les Maisons du Département Solidarité. Peut être cité le partenariat développé avec les Opérateurs de Compétence (OPCO) dont notamment l'OPCO –réseau Fond Action Formation-Travail Temporaire, qui concerne depuis 2012 plus de 600 personnes professionnalisées et intégrées à l'emploi et le partenariat national croisé avec le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FAS-TT).

Cet axe de développement s'est accompagné du renforcement du partenariat avec la Région Hauts-de-France se traduisant fin 2017 par une Convention Région-Département « Insertion Formation Emploi ». Ainsi, 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 ».

La formalisation de ces partenariats au travers de la convention doit permettre une meilleure articulation et une mutualisation renforcée des politiques publiques des deux institutions en ce qui concerne les actions au bénéfice des publics 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 BRSA et/ou des jeunes, ce service s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes à différents niveaux.

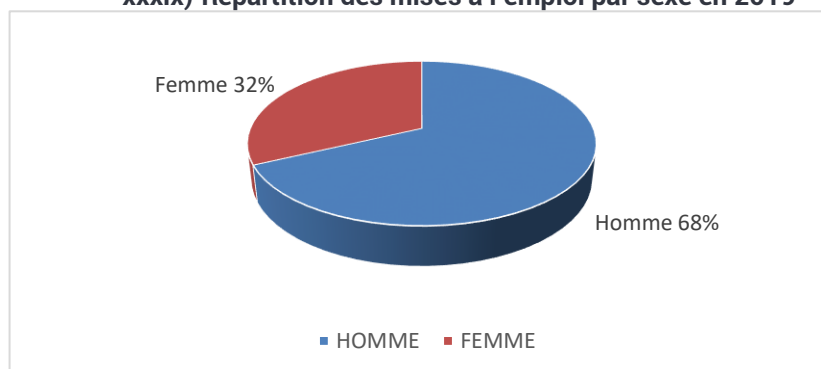
D'une part, au sein même du service, le Département a veillé au traitement égalitaire femmes-hommes et a recherché la mixité au sein de ces postes. Cela se traduit par l'intégration de 13 femmes et 5 hommes au sein de la Mission Insertion par l'Emploi et Partenariats Stratégiques.

D'autre part, 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 Mission Insertion par l'Emploi et Partenariats Stratégiques a permis le retour à l'emploi de 6 387 bénéficiaires du RSA et/ou jeunes de moins de 30 ans depuis sa création (761 en 2019).

La répartition par genre des mises à l'emploi réalisées en 2019 se présente comme telle : sur les 761 remises à l'emploi, la proportion d'hommes est de 68% et de femmes 32% alors qu'elles représentent 63% des bénéficiaires du RSA.

xxxix) Répartition des mises à l'emploi par sexe en 2019

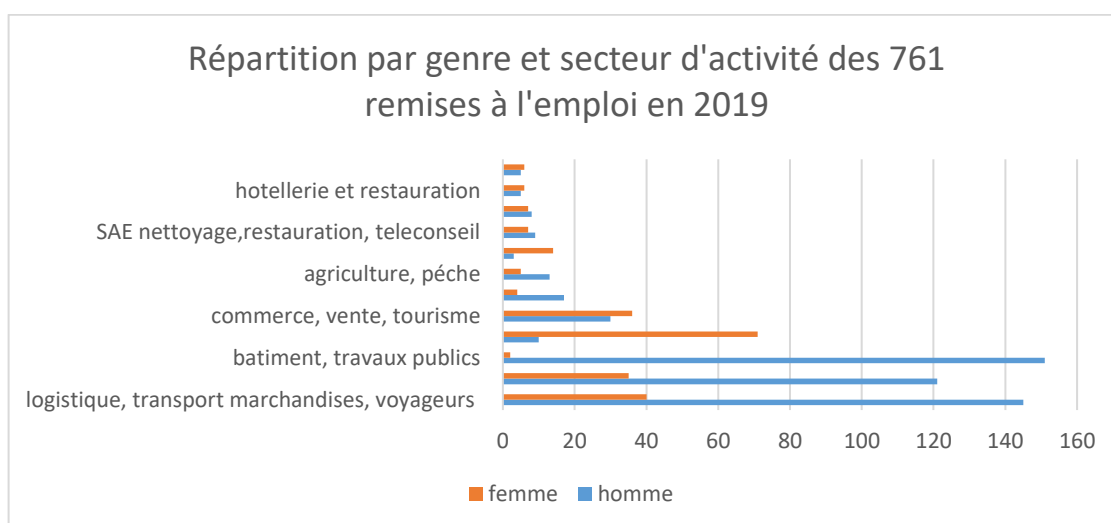


En 2019, de nombreuses actions d'insertion par l'emploi ont été engagées dans les domaines du transport, de la logistique, du bâtiment, de l'industrie lourde, mais aussi dans le domaine des services d'aide à la personne.

Les résultats les plus conséquents concernent des hommes et des métiers encore traditionnellement masculins (en transport, en bâtiment, en logistique, en industrie lourde). Alors que les actions autour des métiers d'aide à domicile attirent essentiellement du public féminin comme le commerce, la vente et le tourisme.

Cependant, le travail mené depuis plusieurs années a permis de maintenir du public féminin dans les remises à l'emploi du secteur de la logistique, du transport de marchandises et de voyageurs.

xl) Répartition par genre et secteur d'activité des 761 remises à l'emploi en 2019



En 2019, les agents de la MIE se sont attachés à avoir un minimum de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins avec un effort dans les métiers de conducteur routier. Même si la proportion reste à améliorer, on compte 4 femmes pour 25 hommes qui ont obtenu leur titre de transporteur professionnel.

Au cours de l'année 2020, l'objectif est de maintenir les efforts fournis pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, 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).

b) À la Maison du Département Solidarité de l'Artois

Le service Local Allocation Insertion (SLAI) de l'Artois a favorisé le retour à l'emploi de 27 femmes bénéficiaires du RSA soit 11 points de plus qu'en 2018. De la construction de « parcours sans couture » jusqu'à l'emploi, la recherche d'emplois cachés et la mise en œuvre « systématique » de la clause d'insertion.

c) À la Maison du Département Solidarité du Calais

Sur le Calais, ce sont diverses actions d'insertion à destination des femmes bénéficiaires du RSA qui ont été menées sur l'année 2019 sous forme d'ateliers :

- **Upcycling** : Atelier chantier école avec Concept Insertion et 1 équipe de 16 femmes BRSA en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) dont 8 ayant une reconnaissance « travailleur handicapé ». Cet atelier recycle des vêtements ou textiles usagés en vêtements et accessoires de haute couture.
- **Atelier Recyclage textile** : Atelier chantier d'insertion avec Concept Insertion pour 8 femmes BRSA en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion. Cet atelier transforme des vêtements de travail en chiffons industriels.
- **Cide Lise / Soleil** : Atelier Chantier d'Insertion recrutant principalement du public féminin (32 BRSA) autour d'activités de lavage, repassage de linge et couture.
- **« Bataille pour l'emploi des femmes » avec le CCAS de Calais** : Action d'insertion sociale et d'insertion professionnelle (ISIP) à destination des 24 femmes BRSA de la ville de Calais.
- **« Les contes de la maternité » en partenariat avec la Maison Pour Tous de Calais** : atelier thématique et atelier d'écriture de contes visant à l'autonomie, le renforcement de la maîtrise de la langue et l'initiation informatique à destination de jeunes mamans BRSA (2 groupes de 10).
- **« T'JP, Temps Jeune Parent »** : Atelier bimensuel à destination des mamans mineures animé par une puéricultrice de la PMI et une animatrice petite enfance au sein de la Maison Département Solidarité du Calais : échanges d'expériences, lieu ressources, soutien et conseils, activités liées à la parentalité et définition d'un projet de vie scolaire ou professionnel.

C) Politiques menées dans un rôle incitatif auprès des partenaires

1) Lutter contre le sexisme dans le BTP en amont des missions d'archéologie préventive

Dans le cadre des missions d'archéologie préventive, les équipes du Département travaillent de manière quasi quotidienne avec des prestataires en travaux publics. Les archéologues départementaux sont notamment amenés à diriger les conducteurs d'engins lors des diagnostics et des fouilles. La profession du BTP est très majoritairement masculine. Le service de l'archéologie préventive pour sa part est très égalitaire avec 8 femmes pour 7 hommes.

Lors des réunions annuelles avec les deux prestataires du Département, un point est systématiquement consacré à la problématique du sexisme et de la nécessaire neutralité dans les relations de travail. Les entreprises sensibilisent leurs agents à cette thématique. La tolérance zéro est appliquée concernant des remarques ou des attitudes déplacées vis-à-vis des femmes.

2) 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 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, pour la saison 2019/2020, le Département a soutenu les actions suivantes :

xli) Soutien aux comités départementaux sportifs

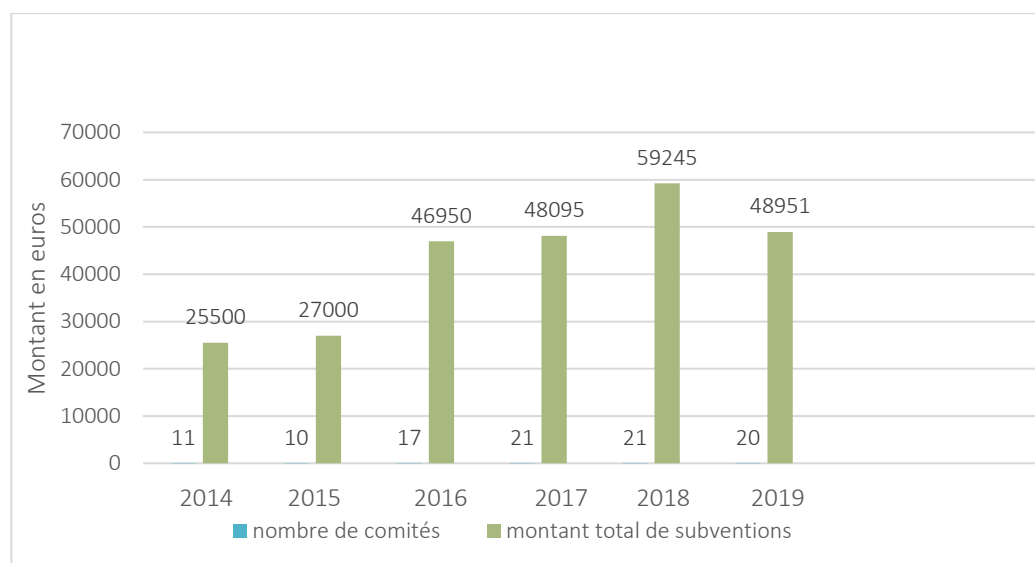
COMITES DEPARTEMENTAUX	ACTIONS	FINANCEMENT 2019
BADMINTON	Augmenter la pratique féminine sur les 4 bassins de pratique (Littoral, Audomarois, Arrageois et Minier)	2000€
BASKET	Développer la pratique féminine du Basket (du mini basket au sénior) et mise en place du dispositif « viens avec tes amies », avec une attention particulière sur les QPV et ZRR.	4500€
BOXE SAVATE FRANÇAISE	Promotion et développement de la discipline vers les publics jeunes et féminines par une approche de diversifiée des pratiques	500€
CHAR A VOILE	Découverte et promotion de l'activité auprès des publics handicapés, des publics jeunes des ZRR et QPV éloignés de la côte, des publics séniors (sport santé) et des publics féminins	2200€ (presque 4 fois moins qu'en 2018)
RUGBY	Développement des pratiques féminines	1000€
CYCLOTOURISME	Promotion de la pratique féminine du vélo. Favoriser la prise de conscience pour les femmes de leurs capacités physiques.	3500€ (presque 1,5 fois plus qu'en 2018)
EDUCATION PHYSIQUE ET GYMNASTIQUE VOLONTAIRE	Reprise d'activité pour les femmes sédentaires	1500€
UNSS	Promotion de l'engagement des filles aux responsabilités associatives	2500€
FOOTBALL	Promotion et Développement du football féminin. Favoriser la diversification des pratiques féminines. Création et Développement de critères féminins. Mise en place d'actions spécifiques vers les U12 U13 et U14F	8500€
HANDBALL	Développement de la pratique féminine et valorisation de la pratique du Hand Fit (sport santé). Promotion des dispositifs : « viens jouer avec ta copine », « hand pour elle » et journée de la handballeuse.	3000€ (3 fois plus qu'en 2018)
HOCKEY SUR GAZON	Développement d'actions visant le public féminin	1500€ (3 fois plus qu'en 2018)
JUDO	Aider au développement de la pratique féminine, des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, en appuyant le développement des créneaux loisirs et en organisant des rassemblements spécifiques. Aide par la formation à l'accueil des personnes en situation de handicap.	3000€ (3 fois moins qu'en 2018)
PETANQUE ET JEU PROVENÇAL	Développement des actions auprès du public féminin	500€
SPORT EN MILIEU RURAL	Développement du sport au féminin	2000€
TENNIS	Fidélisation des licenciées féminines et ouvertures aux non-licenciés par la mise en place d'animations spécifiques de type loisir. Création d'une opération promotionnelle dédiée aux femmes (Tournoi Multi Chance) et d'une animation réservée aux doubles dames	3500€
TENNIS DE TABLE	Développement de la pratique sportive féminine et du « FIT PING TONIC » réservée aux femmes et basée sur une pratique originale cardio-physiologique du tennis de table. Développement de la pratique du « baby ping » permettant d'associer les jeunes mères	1500€ (moitié moins qu'en 2018)
TRIATHLON	Promotion de la pratique féminine – Découverte de la pratique pour les femmes	1000€
UFOLEP	Développement de la pratique féminine en Quartier Politique Ville (Collégiennes, Lycéennes et leurs mères) en relation avec les CAJ Et les acteurs sociaux.	3000€
VOILE	Développement de la voile au féminin et permettre aux femmes d'accéder aux corps arbitral	3000€
VOL A VOILE	Favoriser la découverte de la discipline au public féminin par des actions ciblés	750€
TOTAL		48950€

La progression de 2014 à 2018, en termes de montants octroyés aux Comités Départementaux pour des actions visant à développer la pratique sportive féminine a été inversée en 2019.

En effet le total des subventions accordées en 2019 est inférieur à celui de 2018 (48 950 € contre 59 425 €) mais reste bien supérieur à 2014 (48 950 € contre 25 500 €), ce qui montre l'engagement du Département sur l'égal accès aux sports pour les femmes et les hommes.

Trois disciplines ont intensifié leurs projets en direction des femmes par rapport à 2018 : le cyclotourisme, le handball et le hockey sur gazon.

xlii) Nombre de comités départementaux soutenus et montant de subvention total accordé



- **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.



- **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. Ainsi, pour la saison 2019/2020, 27 équipes féminines évoluant au plus haut niveau de leur discipline ont été soutenues par le Département. Par ailleurs, parmi ces clubs de haut niveau, 7 structures sont particulièrement suivies par le Département et sont labélisées « Clubs structurants ». Ces associations sont reconnues comme des acteurs sportifs importants des territoires et signent avec le Département un contrat de progrès dans lesquels elles s'engagent à développer des actions dites transversales dont certaines sont à destination du public féminin.

Enfin, l'accompagnement du sport de haut-niveau par le Département passe également par des aides individuelles accordées aux sportives et sportifs 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 2019, **l'équipe Olympique et Paralympique du Pas-de-Calais était composée de 22 athlètes dont 11 femmes.**

III) Moyens et réalisations 2019, perspectives 2020

A) Réalisations 2019 et moyens dédiés

Pour rendre effective la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, que le Département a signée en février 2017, un plan d'actions pour l'égalité fixant des objectifs, priorités et mesures a été élaboré puis adopté en novembre 2017.

Ce plan de 20 actions, a, comme en 2018, servi de référence à l'élaboration ou la poursuite d'actions en 2019.

xliii) Actions du Département poursuivies en 2019

Action 1 : Mettre en place une gouvernance politique et technique sur la durée du plan d'actions
Action 2 : Mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes
Action 3 : Élaborer un « cahier blanc » lutte contre les stéréotypes et dimensions du genre
Action 16 : Accentuer certaines bonnes pratiques en matière sportive
Action 18 : Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles

ACTION 1 : Mettre en place une gouvernance politique et technique sur la durée du plan d'actions.

Depuis 2017, un comité de pilotage politique a été installé pour accompagner la démarche. Il est constitué de 13 conseillers départementaux : Ginette BEUGNET, Denise BOCQUILLET, Audrey DAUTRICHE, Blandine DRAIN, Philippe FAIT, Stéphanie GUISELAIN, Jean-Claude LEROY, Isabelle LEVENT, Daniel MACIEJASZ, Caroline MATRAT, Bertrand PETIT, Danièle SEUX et Christopher SZCZUREK.



Présidée par Danièle SEUX, cette gouvernance politique s'est réunie à deux reprises en 2019 :

- Pour exposer le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes avant son passage en Débat d'Orientation Budgétaire,
- Pour présenter le plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes co-signé par la Préfecture du Pas-de-Calais, le Ministère de la Justice et le Département du Pas-de-Calais.



Lors de cette deuxième session, ce fut l'occasion également d'évoquer les actions du Centre de Planification et d'Éducation Familiale -CPEF- (voir B- Politiques menées à destination des usagers) ainsi que le guide du recrutement équitable, réalisé par un groupe de référentes volontaires (voir A- Politiques menées en tant qu'employeur).

En 2019, 4 groupes, représentant une quinzaine d'agents volontaires, ont été actifs sur les questions de communication, de culture, de lutte contre les stéréotypes et de recrutement. Le réseau de référents, constitué dans sa totalité d'environ 50 personnes issues de chacun des pôles de la collectivité, réalise les projets sous la gouvernance technique de la Direction d'Appui, d'Animation et de Suivi du Contrat de Progrès qui y consacre 1,5 équivalent temps plein sur l'année. Les référents volontaires disposent d'environ 3 jours par an pour se consacrer à la réalisation de la mission qu'ils ont choisi de porter. En outre, ils bénéficient d'un accès privilégié à l'espace Égalité Femmes-Hommes sur le nouvel Intranet, espace documentaire collaboratif régulièrement alimenté de textes de lois, de liens vers des sites dédiés et d'éléments de parangonnage permettant d'outiller ces référents pour leurs productions, qu'ils déposent sur cet espace de travail.



ACTION 2 : Mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes

Préalablement à la création d'un observatoire, il a été décidé de travailler à l'amélioration du rapport annuel sur la Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour en faire un véritable outil d'aide à la décision sur les problématiques de ressources humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires. Plus qualitatif et plus complet, il donne la capacité de comparer l'état de la situation de la collectivité au regard des autres départements, voire celle de la Fonction Publique Territoriale.

Par ailleurs, une série d'indicateurs ont été établis en 2018 pour mesurer la situation du Département en termes d'égalité femmes-hommes et suivre sa progression les années suivantes dans une perspective d'action correctrice. Ces éléments servent aussi de socle d'informations quant aux actions à mener dans le cadre du futur Plan Pluriannuel en faveur de l'Égalité Professionnelle qui doit être établi pour la fin 2020.

ACTION 3 : Elaborer un « cahier blanc » lutte contre les stéréotypes et dimensions du genre



6 volontaires ont participé à l'élaboration du guide de lutte contre les stéréotypes abordant tous les domaines ou périodes de la vie, de la petite enfance à la vie professionnelle, de la vie familiale à la culture et au sport. Une présentation en comité de pilotage politique puis en Assemblée départementale a été proposée avant le lancement sur l'espace intranet et le site internet du Département, dans un nouvel onglet consacré aux valeurs du Département. Ce guide a d'abord été pensé en version dématérialisée pour permettre une



actualisation continue et proposer des liens hypertextes permettant de développer les thèmes évoqués dans chaque fiche via des articles, des documents, des vidéos et des exemples de bonnes pratiques. La version papier permet une première approche et peut servir de support pédagogique aux professionnels travaillant à la lutte contre les stéréotypes. A cette occasion, il a été diffusé dans certains collèges du territoire.

Ce guide a également été présenté lors des 17èmes Assises professionnelles nationales des cadres dirigeants des collectivités – Territorialis- organisées en novembre à Artois Expo à Arras, l'occasion d'évoquer notamment la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



« Égalité salariale entre les femmes et les hommes :
mythe ou réalité ? »



Vendredi 8 novembre 2019 – Artois Expo

Pour les actions 16 (Accentuer les bonnes pratiques en matière sportive) et 18 (Favoriser les propositions artistiques accessibles aux familles), le lecteur peut se référer à la partie II sur les politiques publiques menées par les directions opérationnelles, notamment celles du Pôle Réussites Citoyennes.

xliv) Actions du Département engagées en 2019

Action 4 : Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi
Action 6 : Développer des actions transverses permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
Action 7 : Accroître la mixité des jurys de recrutement
Action 8 : Valoriser les actions égalité filles garçons réalisées dans les collèges du Département
Action 10 : Sensibiliser les collégien·e·s sur la réduction des représentations sexuées des métiers dits féminins ou masculins
Action 14 : Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'EFH
Action 17 : Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition F/H de leurs emplois lors de leur demande de subventions
Action 20 : Lutter contre toute forme de violence



Les actions 4 (Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi) et 7 (Accroître la mixité des jurys de recrutement) ont été regroupées pour l'élaboration, par un groupe de 3 référentes, d'un guide du recrutement équitable. Reprenant les définitions, la réglementation et les règles de rédaction des fiches de postes, ce guide a vocation à accompagner l'harmonisation des fiches de postes au sein de la collectivité et inciter les jurys de recrutement à dépasser les stéréotypes dans l'analyse et le jugement des candidats et candidates.

L'action 6 (Développer des actions transverses permettant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle) a continué de se développer grâce à la mise en place du télétravail. Au 31 décembre 2019, 124 agents (83 femmes et 41 hommes) étaient en télétravail. Pour plus de détails, le lecteur pourra se référer à la partie II, qui développe également les actions 8, 10, 14 et 17.

L'action 20 (Lutter contre toute forme de violence) fait l'objet de sensibilisations via l'espace intranet Égalité Femmes-Hommes, notamment à travers les onglets « Outils pédagogiques » et « Vu sur le Net »



Ainsi, en 2019, plusieurs articles, liens vers des espaces internet, annonces de webinaires et outils pédagogiques ont été déposés sur l'espace EFH afin de sensibiliser l'ensemble des agents du Département à la lutte contre toute forme de violence. Cette action sera amenée à se développer en 2020, notamment parce qu'il s'agit d'un des 4 axes de travail du futur Plan Pluriannuel en faveur de l'Égalité Professionnelle.



B) Perspectives 2020

En 2020, les actions initiées seront poursuivies et de nouvelles pistes seront explorées grâce à la mobilisation du réseau des référents et à celui des directions opérationnelles les plus à même de réaliser un effet levier sur cette thématique de l'égalité femmes-hommes et des actions votées en Assemblée départementale lors du Débat d'Orientation Budgétaire de 2019.

Plus particulièrement en 2020 et sous réserve de l'évolution de la crise sanitaire COVID-19, il sera proposé :

Un travail collaboratif avec la Direction de l'Education et des Collèges (DEC) en vue de préparer la rentrée 2020-2021 qui aura pour thème la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, un atelier réunissant certains principaux de collèges, le réseau CANOPE et la Mission Égalité Femmes-Hommes se réunira plusieurs fois dans l'année afin d'élaborer un travail de sensibilisation à destination des élèves et des équipes enseignantes.

La mise en place d'une exposition itinérante consacrée à l'histoire des femmes du Pas-de-Calais par la Direction des Archives départementales qui abordera diverses thématiques attestant de l'évolution de la place de la femme dans différents domaines. Elle se présentera sous forme de modules ludiques intégrant des dispositifs de manipulation accessibles à un large public et plus particulièrement aux scolaires et sera mise à la disposition des collèges, médiathèques et autres collectivités.

Les Archives départementales proposeront également une programmation culturelle élaborée en partenariat avec les autres directions et acteurs extérieurs. Elle aura pour perspective de lutter contre les clichés liés à la place de la femme et de mettre en avant des portraits de femmes connues et méconnues du grand public, le tout en alliant passé et présent. Tout au long de l'année 2020-2021, les Archives organiseront aussi une collecte orale hors les murs destinée aux femmes. Cette collecte permettra d'une part d'enrichir les fonds documentaires, l'exposition et au-delà de mettre en place une action de valorisation comme une exposition virtuelle sur le site Internet www.pasdecalais.fr.

La mise en place d'indicateurs de la répartition femmes-hommes au sein des structures culturelles sollicitant une demande de subventions. Cette connaissance permettra d'inciter à aller au-delà pour celles qui présenteront le moins de mixité des personnels.

La réalisation, avec l'appui de Docéo62, centre de ressources internes, d'un module de formation à la lutte contre les stéréotypes destiné à l'ensemble des agents du Département. S'appuyant sur le guide de lutte contre les stéréotypes, réalisé par des

référents, ce module a pour vocation de faire prendre conscience à chacun, à travers des activités ludiques, de la généralisation des stéréotypes dans nos quotidiens. Un module de **sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles** devrait également être élaboré par la Mission Égalité Femmes-Hommes et le CPEF (Centre de Planification ou d'Education Familiale) en vue d'être proposé à l'ensemble des agents.

L'organisation d'un temps fort lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre permettant de valoriser l'implication du Département dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et l'ensemble des actions de la démarche Égalité Femmes-Hommes.

Pour aller au-delà du guide du recrutement équitable réalisé en 2019 pour outiller les chargés de recrutement, **la question de la mixité des jurys** pourrait être abordée en étudiant la possibilité de choisir les chargé(e)s de recrutement en fonction de leur sexe, pour une représentation plus équilibrée du genre dans les jurys. Actuellement, ils sont répartis par pôle.

Enfin, la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique impose la réalisation, d'ici au 31 décembre 2020, d'un **Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle**. Pour sa mise en œuvre, un travail transversal est mis en place avec l'instauration de binômes sur les 4 thématiques du plan :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique,
- Articulation vies personnelle et professionnelle,
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Pour co-construire ce plan, un appel à référents volontaires est proposé via l'intranet. Des réunions de travail collectif (binômes et référents) seront planifiées pour élaborer ce plan avant de le proposer en comité de pilotage technique et en comité technique le 18 décembre 2020.

CONCLUSION

En 2019, des avancées significatives ont été réalisées en matière d'outils de sensibilisation et de mobilisation autour de l'égalité femmes-hommes, en particulier la montée en puissance de l'espace intranet dédié à l'animation de la démarche, et la création d'un espace égalité femmes-hommes sur le site Internet du Département. Citons également les guides élaborés par les référents et validés par le comité de pilotage politique : guide de lutte contre les stéréotypes, guide du recrutement équitable...

Cette mobilisation d'un réseau de référents de tous pôles sur le sujet est de nature à faire levier dans l'ensemble des directions de la collectivité.

Autre enjeu en 2019 dans le département où la situation est particulièrement critique : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Le partenariat du Département avec la Direction Départementale de la Cohésion Sociale s'est intensifié au second semestre 2019, via l'organisation d'un Grenelle départemental contre les violences et la production commune avec le Département du Pas-de-Calais, d'un Plan de lutte contre les Violences faites aux femmes.

En 2020, des actions de sensibilisation et de formation vont être engagées en interne grâce à la mobilisation de la mission Égalité Femmes-Hommes et de ses référents qui ont conçu des modules de formation, utilisant en particulier les outils réalisés en 2019. Pour les publics du Département mais aussi les agents, les directions de la Culture, de l'Education et des Collèges et des Archives poursuivront leurs actions pour rendre plus visibles et mobiliser davantage les femmes dans la programmation culturelle.

Enfin, le Plan Pluriannuel pour l'Égalité Professionnelle, prévu par la loi du 6 août 2019, sera élaboré de façon collaborative en mobilisant des référents avec l'objectif de faire progresser l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.

IV) Annexes

A) 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.

B) Synthèse du plan d'actions 2018-2020

xlv) Les 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

C) Tableaux et graphiques

i) 5224 fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent	7
ii) Statuts	7
iii) Les différentes catégories	8
iv) Evolution des effectifs en catégories A, B, C selon le sexe entre 2018 et 2019	8
v) Toutes Filières	9
vi) Filière technique	9
vii) Cadres d'emploi	10
viii) Emploi des travailleurs handicapés	10
ix) Age moyen	11
x) Pyramide des âges	11
xi) Dispositifs d'emploi non permanent	12
xii) Contractuels sur emploi non permanent	12
xiii) Recrutements par filière	13
xiv) Départs par statut	13
xv) Formations par catégorie	14
xvi) Temps complet et temps non complet	14
xvii) Le temps partiel de droit	15
xviii) Le temps partiel sur autorisation	15
xix) Heures supplémentaires et complémentaires	15
xx) Absences et arrêts des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ..	16
xxi) Taux d'absentéisme	16
xxii) Promotion	17
xxiii) Avancement	17
xxiv) Avancement de grade par filière	18
xxv) Effectifs de l'encadrement	19
xxvi) Moyenne d'âge de l'encadrement	20
xxvii) Accidents et maladies professionnelles	20
xxviii) Nombre d'agents et de jours d'arrêt de travail en 2019	21
xxix) Actes de violences envers les agents par les usagers en 2019	22
xxx) Différentiel par rapport au salaire brut mensuel moyen par statut	23
xxxi) Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe	24
xxxii) Horaires décalés	25
xxxiii) Parentalité	25
xxxiv) Congé parental	26
xxxv) Synthèse des indicateurs RH	27
xxxvi) L'égalité femmes-hommes dans les politiques départementales	28
xxxvii) Evolution de la part des femmes dans les effectifs de la DIMMO	31
xxxviii) IVG	44
xxxix) Répartition des mises à l'emploi par sexe en 2019	46
xl) Répartition par genre et secteur d'activité des 761 mises à l'emploi en 2019 ..	46
xli) Soutien aux comités départementaux sportifs	49
xlii) Nombre de comités départementaux soutenus et subventions accordées	50
xliii) Actions du Département poursuivies en 2019	52

xliv) Actions du Département engagées en 2019	55
xlv) Les actions 2018-2020 du Département	61