

REPUBLIQUE FRANCAISE

RAPPORT N° 29

**CONSEIL DEPARTEMENTAL
DES BOUCHES-DU-RHONE**

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 25 Mars 2016

SEANCE PUBLIQUE DU 25 Mars 2016

SOUS LA PRESIDENCE DE MME MARTINE VASSAL

EXIGENCE SOCIALE

RAPPORTEUR(S) : MME SYLVIE CARREGA / MME VERONIQUE MIQUELLE

OBJET

Budget Primitif 2016 - Rapport sur l'égalité des Femmes et des Hommes dans le département des Bouches du Rhône

**Direction Générale des Services
1 37-31 / 1 24-36**

CONTEXTE GENERAL :

La question des droits des femmes et de l'égalité est une problématique à part entière, primordiale dans les Bouches-du-Rhône, du fait de la pauvreté des femmes (à Marseille, mais pas seulement) et des responsabilités qu'elles doivent assumer, du fait également des inégalités territoriales. Elle nécessite de se décliner en transversalité, sous des aspects multiples qui intéressent les compétences départementales : social et RSA, santé sexuelle et reproductive, petite enfance, éducation, personnes âgées et APA, mais aussi logement, ruralité et déplacements.

Malgré les avancées, il reste encore des zones obscures du point de vue des données chiffrées, essentiellement dues à l'invisibilité des femmes qui n'apparaissent pas assez dans les statistiques et évaluations, ce qui constitue un frein à l'adoption de politiques publiques.

En 2015, deux dispositifs législatifs majeurs ont impacté la sphère publique.

Le scrutin majoritaire binominal à deux tours désigne désormais les représentantes et les représentants des assemblées départementales de manière paritaire.

La loi sur l'égalité réelle (loi n° 2014-873 du 4 août 2014) et son décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, a instauré pour les collectivités territoriales, l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes, relatif au fonctionnement interne mais aussi aux politiques menées, aux orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent rapport a pour objet de faire un état de la situation interne et des politiques publiques en matière d'égalité Femmes Hommes en écho à cette avancée législative. Premier exercice du genre, il apporte des éclairages sur l'existant et énonce dorénavant et déjà quelques orientations.

I- LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES

Afin d'avoir une idée plus précise de la situation des effectifs du Conseil Départemental en terme d'égalité hommes femmes, une analyse des principaux indicateurs a été réalisée sur la base des données de l'année 2014 correspondant aux agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou mis à disposition du Conseil Départemental. Les mesures mises en place d'aide à la parentalité et à la famille ont

été également recensées. Tous ces éléments permettent de dresser un diagnostic utile à des propositions d'actions.

DIAGNOSTIC

➤ **Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans la Collectivité**

1) Les effectifs

	FEMMES	HOMMES
%	62,07%	37,93%
Nombre	4053	2477
Total	6530	

Les femmes sont majoritaires dans les effectifs du Conseil Départemental (62,07%), quelle que soit la tranche d'âge. Ce taux est quasiment similaire à celui observé dans la fonction publique territoriale (60.7% - Chiffres clés 2014 Fonction Publique – Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique). L'essentiel des effectifs, tous sexes confondus, se situe dans la tranche d'âge de 40 à 59 ans. Les femmes sont surreprésentées dès 45 ans, et plus particulièrement à partir de 60 ans. Aucun rééquilibrage des effectifs féminins et masculins ne semble s'observer parmi les agents les plus jeunes (moins de 30 ans).

La répartition par tranche d'âge est la suivante :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% de femmes par tranche d'âge
Moins de 25 ans	24	18	42	57,14%
De 25 à 29 ans	128	80	208	61,54%
De 30 à 34 ans	280	198	478	58,58%
De 35 à 39 ans	394	269	663	59,43%
De 40 à 44 ans	626	444	1070	58,50%
De 45 à 49 ans	732	452	1184	61,82%
De 50 à 54 ans	769	418	1187	64,79%
De 55 à 59 ans	684	408	1092	62,64%
De 60 à 64 ans	399	183	582	68,56%
+ de 64 ans	17	7	24	70,83%
Total	4053	2477	6530	62,07%

2) La durée et l'organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail :

TEMPS DE TRAVAIL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TEMPS DE TRAVAIL		PART PAR RYTHME	
				FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Temps complet	3384	2428	5812	83,49%	98,02%	58,22%	41,78%
Temps partiel	630	38	668	15,54%	1,53%	94,31%	5,69%
Temps partiel thérapeutique	35	8	43	0,86%	0,32%	81,40%	18,60%
Temps incomplet	4	3	7	0,10%	0,12%	57,14%	42,86%
Total	4053	2477	6530				

TEMPS PARTIEL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
50%	35	1	36
60%	21	2	23
70%	21	1	22
80%	442	22	464
90%	111	12	123
Total	630	38	668

Au sein de la collectivité, 83,49% des agents femmes et 98,02% des agents hommes travaillent à temps complet. 10,23% des agents sont à temps partiel. Le temps partiel est fortement féminisé (668 agents travaillent à temps partiel dont 94,31% de femmes), mais dans une moindre mesure que le taux moyen national observé dans la fonction publique territoriale (20,1% en 2012 pour les agents titulaires – sources : SIASP INSEE). Le rythme privilégié est le taux de 80 % pour 464 agents, dont 442 femmes. Le jour le plus choisi est le mercredi.

3) Les congés

Congés de maternité ou paternité et d'accueil de l'enfant ayant débuté dans l'année 2014 :

	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE NAISSANCE / ADOPTION	TX RECOURS
CONGE MATERNITE	103	191	100%
CONGE PATERNITE	52	67	77,61%

Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2014 (tout ou partie de la période) :

MOTIF DE DISPONIBILITE	FEMMES	HOMMES
Disponibilité pour convenances personnelles	61	37
Disponibilité d'office suite à congé maladie	18	9
Disponibilité pour enfant – de 8 ans	14	0
Disponibilité pour suivre son conjoint	23	3
Autres	12	7
Total	128	56

En matière de congé paternité, le taux de recours à ce congé s'élève à 77,61%.

69.5 % des disponibilités sont prises par les agents féminins. Rapporté aux effectifs globaux par sexe, le taux de prise des disponibilités s'élève à 3,16% pour les femmes et 2,26% pour les hommes.

Les motifs de dépôt des demandes varient selon le sexe de l'agent et restent marqués du sceau des stéréotypes. Les disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre le conjoint sont le fait essentiellement des agents féminins, les agents masculins privilégiant la disponibilité pour convenances personnelles dans 66% des situations.

4) Les mobilités

Elles font apparaître les mobilités inter-directions ou inter-DGA, ainsi que les mobilités au sein de la même direction.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Taux de mobilité
FEMMES	62	83	57	202	4,98%
HOMMES	26	18	36	80	3,23%
Total	88	101	93	282	4,32%

Le taux de mobilité dans la collectivité pour 2014 s'élève à 4,32%. Les femmes sont plus mobiles que les hommes. Ce sont celles des catégories B puis A qui font le plus de mobilités alors que la catégorie C est la plus représentée en ce qui concerne les hommes.

5) Le positionnement dans la Collectivité

Effectifs par catégorie :

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX DE FEMINISATION
A	800	331	1131	70,73%
B	1425	345	1770	80,51%
C	1828	1801	3629	50,37%
Total	4053	2477	6530	62,07%

Effectifs par filière :

FILIERE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX DE FEMINISATION
Administrative	1875	525	2400	78,13%
Animation	2	3	5	40,00%
Culturelle	104	34	138	75,36%
Emplois fonctionnels	3	3	6	50,00%
Médico-sociale	1142	84	1226	93,15%
Sportive	10	4	14	71,43%
Technique	917	1824	2741	33,45%
Total	4053	2477	6530	62,07%

Les agents de la collectivité tous sexes confondus appartiennent majoritairement à la catégorie C (55,57%). Dans cette catégorie, la mixité est observée. Dans les catégories A et B, les effectifs féminins sont surreprésentés (80,51% de femmes en catégorie B, 70,73 % en catégorie A). La répartition des effectifs par catégorie administrative diffère selon le sexe des agents. Les hommes sont principalement des agents de catégorie C (73,71%), en catégorie B pour 13,93% d'entre eux et enfin en A pour 13,36%. 45,10 % des femmes sont des agents de catégorie C, 35,16% appartiennent à la catégorie B et 19,74% à la catégorie A. La typologie des filières administratives est marquée par la division sexuelle du travail. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la plupart des autres filières, notamment les filières médico-sociale, administrative et culturelle.

6) Les promotions et avancements de grade

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Avancements de grade	257	191	448
Promotions internes	30	29	59
Total	287	220	507

En 2014, 7,76% des agents, tous sexes confondus, ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, mais le pourcentage reste plus favorable aux hommes (8,88%) qu'aux femmes (7,08%) alors que leur effectif est moins nombreux. Le taux d'avancement de grade est plus favorable aux femmes qu'aux hommes alors

que quasiment autant d'hommes que de femmes ont bénéficié d'une promotion interne.

7) Les rémunérations et fonctions hiérarchiques

Eventail des rémunérations brutes (données Décembre 2014) :

Fourchette de rémunération brute mensuelle	Nb de femmes	% de femmes par fourchette de rémunération / nb total de femmes	Nb d'hommes	% d'hommes par fourchette de rémunération / nb total d'hommes	Nb total d'agents	Comparaison femmes / hommes	
						% de femmes dans la fourchette de rémunération (par rapport nb total)	% d'hommes dans la fourchette de rémunération (par rapport nb total)
0-1800 €	1017	25,1%	549	22,2%	1566	64,9%	35,1%
1801 - 2200 €	871	21,5%	760	30,7%	1631	53,4%	46,6%
2201 – 2700 €	965	23,8%	541	21,8%	1506	64,1%	35,9%
2701 – 3500 €	822	20,3%	343	13,8%	1165	70,6%	29,4%
3501 – 5500 €	305	7,5%	212	8,6%	517	59,0%	41,0%
>5501 €	73	1,8%	72	2,9%	145	50,5%	49,5%
Total	4053	100%	2477	100%	6530	62,1%	37,9%

Nombre de femmes et d'hommes dans les fonctions d'encadrement :

EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX DE FEMINISATION
Adjoint(e) au (à la) directeur(trice)	8	1	9	88,89%
Chef de cabinet	1		1	100,00%
Chef de service	78	54	132	59,09%
Chef de service par intérim	1		1	100,00%
Directeur(trice)	12	21	33	36,36%
Directeur(trice) adjoint(e)	12	20	32	37,60%
Directeur(trice) de cabinet		1	1	0,00%
Directeur(trice) de MDS de territoire	14	6	20	70,00%
Directeur(trice) de pôle d'insertion	6	3	9	66,67%
Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e)	2	3	5	40,00%
Directeur(trice) Général(e) des Services	1		1	100,00%
Sous-directeur(-trice)	2	2	4	50,00%
Total	137	111	248	55,24%

Près de 90% des effectifs féminins et masculins ont une rémunération brute mensuelle comprise entre 0 et 3500 €. La population par sexe diffère selon la tranche de rémunération observée.

Les effectifs féminins se répartissent dans des proportions assez similaires dans les quatre premières tranches de rémunérations déterminées (0 € à 1.800 €, 1.801 € à 2.200 €, 2.201 € à 2.700 €, 2.701 € à 3.500 €), soit entre 20,3% et 25,1%. L'échelle

de rémunération féminine a une grande amplitude, les effectifs sont dispersés. 9% environ de l'effectif perçoit une rémunération brute supérieure à 3.500 €.

Les effectifs masculins sont eux plus concentrés : 30,7% perçoivent une rémunération entre 1801€ et 2200 €, Pour ce qui est des autres tranches, 22,2% des hommes perçoivent une rémunération de 1.800 € maximum et 22,8% entre 2.201 € et 2.700 €. Ils ne sont plus que 13,8% à percevoir une rémunération entre 2.701 € et 3.500 €.

Dans la tranche de rémunération supérieure (+ de 5.500 €, soit 2,20 % des effectifs de la collectivité), on observe un équilibre entre les agents concernés (73 femmes, 72 hommes). Dans toutes les autres tranches, les femmes sont toujours surreprésentées, en particulier pour la rémunération comprise entre 2.701 et 3.500 € (70,6% de femmes contre 29,4% d'hommes)

En matière de responsabilité hiérarchique, la parité est de mise.

Le taux de féminisation des fonctions d'encadrement s'élève à 55,24 %. Toutefois, ce taux diffère selon les fonctions hiérarchiques exercées. Parmi les postes où le nombre de postes occupés est le plus important, c'est au niveau de la fonction de « directeur/trice adjoint/e » que les hommes sont le plus souvent surreprésentés, exception faite des fonctions de « directeur/trice adjoint/e » exercées dans les MDS ou les pôles d'insertion.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-61 du 30 avril 2012 relatifs aux nominations équilibrées dans l'encadrement de la haute fonction publique, fixent pour les Conseils Départementaux un quota de « personne de chaque sexe » dans les emplois de DGS et de DGA : 20% en 2013 et 2014, 30% en 2015, 2016 et 2017, 40 % à partir de 2018.

Le taux de féminisation de la Collectivité sur ces fonctions distingue favorablement le Département, au regard des taux observés dans les collectivités de grande taille (25% dans la filière administrative, 30,8% dans la filière technique – source : INSEE SIASP du 31/12/2011).

8) La formation

Nombre moyen de jours de formation par agent :

Agents	Effectif total	Agents formés	% de formé(es) / effectif total	Effectifs des agents formé(es)	Nb jours de formation	Nb moyen de jours de formation par stagiaire	Nb moyen de jours de formation par agent
Femmes	4053	2419	59,03%	65,98%	15257	6,31	3,76
Hommes	2477	1247	49,82%	34,02%	5980	4,80	2,41
Total	6530	3564	53,99%	100%	21237	5,96	3,25

Les agents féminins partent plus souvent en stage, sur une durée moyenne plus longue. Le nombre de jours moyen de formation des agents de la collectivité (3,25 jours) est supérieur à celui observé dans la fonction publique territoriale (2,64 jours en 2011 – sources : Synthèse 2014 CNFPT).

➤ **Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille au sens large (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, les congés liés à la famille, les horaires de travail, le mode de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en considération dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle.

Les politiques de ressources humaines qualifiées « d'aide à la parentalité et la famille » ont pour objectifs la prise en compte des contraintes des agents, avec la mise en place de dispositifs d'allègement de ces contraintes ou de politiques de soutien. Elles s'inscrivent dans le champ de la responsabilité sociétale de l'employeur, mais sont aussi des leviers de performance de la structure.

A la lecture des différentes actions possibles dans ce domaine, le Département les a toutes mises en place.

Type de pratiques ou d'actions		Description	Mises en place au CD13	
			OUI	NON
Prestations en nature	Accès à des services facilitant la vie quotidienne des familles	Places de stationnement, infrastructures de loisirs (médiathèque, salles de sport...), Escapade 13	X	
	Solution permanente de garde des enfants	Crèche d'entreprise et/ou réservation de places extérieures en crèche	X	
	Solution ponctuelle de garde des enfants	Centre aéré, séjours de vacances ...	X	
	Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille	Service d'action sociale, Maison départementale de l'adolescent...	X	
Prestations financières	Aide au financement de la scolarité et des études, aux activités scolaires et culturelles	Bons de rentrée scolaire	X	
	Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente	Prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 3 ans, participation aux frais de séjour des enfants dans les centres de vacances	X	
	Prime à la naissance	Bon d'achat	X	
	Maintien du traitement	Lors de la prise du congé maternité/paternité, temps partiel à 80 % compensé pour partie par la CAF...	X	
	Participations ou aides financières diverses en direction des familles	Diverses : titres restaurant, chèques vacances, aides aux familles en difficulté, aux frais de transport...	X	
Organisation du travail	Aménagement du temps de travail	ARTT, plages horaires fixes et variables, choix du rythme de travail	X	
	Travail à temps partiel	Combinaison possible avec l'ARTT	X	
	Autorisations d'absence et congés familiaux rémunérés (enfants malades, ascendants, dépendants...)	Nombreuses dispositions concernent aussi bien la problématique des enfants, que celle de la cohésion familiale.	X	

Au-delà des pratiques constatées, le Conseil Départemental a mis en œuvre toutes les mesures énoncées, dont certaines depuis de nombreuses années (par exemples : ouverture de la crèche de l'Hôtel du Département en 1994 ; système d'aménagement du temps de travail depuis 2001...). Elles permettent aux agents de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle.

SYNTHESE ET PROPOSITIONS de la DRH

➤ **CONSTATS**

FORCES	FREINS
<ul style="list-style-type: none">✓ Mixité des effectifs : dans la catégorie C✓ Emplois féminins caractérisés par la pérennité : titulaires et à temps complet✓ Taux de féminisation élevé : dans toutes les catégories administratives, dans toutes les tranches de rémunération et dans les postes de responsabilité✓ Bonne représentation des femmes dans la tranche de rémunération supérieure✓ Quota réglementaire respecté dans la haute fonction publique✓ Taux féminin d'accès à la formation élevé✓ Collectivité bien positionnée dans les pratiques et dispositifs offerts en termes d'aide à la parentalité et de conciliation vie professionnelle/vie familiale des agents	<ul style="list-style-type: none">✓ Effectifs non mixtes (à l'exception de la catégorie C)✓ Temps partiel, disponibilité fortement féminisés✓ Division sexuelle du travail dans les filières, effet « cage de verre »✓ Plafond de verre au-delà de la fonction de « directeur/rice adjoint/e » hors MDS / Pôles d'insertion✓ Parité moindre dans les hautes fonctions de responsabilité✓ Pas d'action engagée en faveur de la lutte contre les stéréotypes, l'égalité professionnelle ou la mixité dans l'emploi et les filières.

Le Conseil Départemental des Bouches du Rhône, en sa qualité d'employeur, propose de nombreuses formules de soutien à la parentalité visant à aider les agents de la collectivité à concilier vie professionnelle et familiale. Trois types de mesures sont recensés : des facilités dans l'organisation et les horaires de travail, des prestations financières et des prestations en nature.

Cette implication contribue à l'image positive du Département, ce qui lui permet de se distinguer favorablement en termes de gestion des ressources humaines.

Toutefois, cette valeur identitaire différenciatrice pourrait être mieux valorisée grâce à une meilleure communication sur les mesures mises en œuvre par la Collectivité en faveur de ses agents.

En ce qui concerne les effectifs, un déséquilibre est observé puisque les agents féminins sont surreprésentés dans toutes les tranches d'âge, en particulier au sein de la catégorie B. Le temps partiel et la disponibilité sont essentiellement le fait des agents féminins.

Malgré cette surreprésentation féminine des effectifs, division sexuelle du travail, cage de verre et plafond de verre coexistent. Les métiers des hommes se concentrent dans la filière technique, ceux des femmes dans les filières administratives et médico-sociales. En matière de responsabilités hiérarchiques, les fonctions de directeur/rice et de directeur/rice adjoint/e (hors MDS et pôles d'insertion) sont investies majoritairement par des hommes.

Sur les plus hautes fonctions d'encadrement, le taux de féminisation élevée positionne la collectivité très favorablement au regard des taux des autres collectivités et lui permet de respecter ses obligations légales futures en terme de quotas de nomination dans l'encadrement de la haute fonction publique.

Enfin, l'emploi des femmes dans la collectivité est caractérisé par sa pérennité. Le personnel féminin est majoritairement titulaire et à temps complet.

Sur la base de ces constats, plusieurs actions sont prévues en 2016 :

- **En matière de formation :**

Le CNFPT, partenaire incontournable de la Collectivité, propose de nombreuses actions de formation visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, parmi lesquelles la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement dans la fonction publique territoriale (identifier et prendre conscience des facteurs de discrimination, ébaucher des solutions...), l'égalité entre les filles et les garçons (agir auprès des jeunes publics) ou la promotion de l'égalité professionnelle dans la politique de ressources humaines (réaliser un diagnostic, définir des axes d'amélioration...).

Ces formations sont par conséquent ouvertes aux agents intéressés de la Collectivité, à partir de l'offre de formation disponible sur l'intranet.

Par ailleurs, en lien avec le CNFPT, la DRH a organisé le 25 février 2016 à l'Hôtel du Département une conférence sur le thème des violences faites aux femmes, à destination du personnel social et médico-social de la Direction Générale Adjointe de la Solidarité.

- **En matière de mobilité :**

Tous les postes figurant sur le bulletin des postes à pourvoir disponible sur l'intranet sont ouverts aux femmes et aux hommes. Néanmoins, ceci n'est pas clairement précisé car les pratiques ont démontré que toutes les candidatures sont possibles et examinées selon les mêmes critères. Afin d'affirmer la volonté de la Collectivité à œuvrer en faveur de l'égalité femmes hommes de ses agents pour une plus grande mixité des effectifs, la mention explicite de l'ouverture des postes aux deux sexes sera inscrite.

- **En matière de communication :**

Les nombreuses actions du Conseil Départemental en faveur de l'aide à la parentalité et à la famille méritent d'être davantage mises en lumière auprès des agents. Pour ce faire, la DRH élaborera un guide retraçant les possibilités offertes en matière d'organisation du temps de travail et de prestations. Il sera mis à la disposition du personnel, au travers des différents supports de communication tel que l'intranet de la Collectivité.

II- LES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

1. L'ENGAGEMENT DU DEPARTEMENT POUR LES DROITS DES FEMMES A TRAVERS UNE DELEGATION DEDIEE

Un soutien financier aux associations reconduit : en 2015, avec une dotation s'élevant à 442.000 €, la délégation Lutte contre les discriminations et les Inégalités Femmes/Hommes (anciennement Délégation *Droits des Femmes*) a poursuivi son soutien actif au tissu associatif dédié aux droits des femmes et notamment les projets visant :

- la défense et l'accès aux droits,
- la lutte contre les stéréotypes,
- la lutte contre les violences,
- la couverture des besoins de première nécessité, l'alphabétisation
- l'autonomisation financière des femmes et la création d'activité
- la santé des femmes, la planification et la contraception...

55 dossiers portés par une quarantaine d'associations.

Agrément de rencontres et de suivis, ce soutien éclairé permet de fournir à l'Institution des éléments de contexte socio-économique et favorise l'échange d'idées : ces associations renvoient régulièrement l'état de la dégradation sociale et proposent des solutions adaptées aux réalités des terrains. Elles créent du lien social, et génèrent de l'activité.

L'observation permet d'avancer que ce tissu associatif s'est resserré autour de quelques associations historiques qui couvrent plutôt bien le territoire, mais reste fragile et tributaire des soutiens publics.

Le Département s'est **engagé financièrement dans la grande enquête nationale VIRAGE** relative aux violences et rapports de genre (contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes) menée par l'Institut National des Etudes Démographiques auprès de 27.000 personnes. La contribution départementale (10.000 €) a été soulignée, puisque seuls 5 départements ont fait ce choix d'engagement.

La phase d'administration des questionnaires s'est achevée à l'automne 2015. L'analyse des résultats sera connue en 2016.

La mobilisation locale contre les violences faites aux femmes :

Dans la suite du 4^{ème} Plan Violence (plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016), le Département est impliqué avec une trentaine de structures institutionnelles (Justice, Police, CAF, associations,...) dans une réflexion pour une (nouvelle) instance départementale de lutte contre les violences faites aux femmes (violences intra-familiales, mutilations, prostitutions, harcèlements). Des réunions techniques ont rassemblé les acteurs de ces questions autour de 4 thématiques : *Parcours des Victimes, Sensibilisation et formation des acteurs, Hébergement et Logement, Traitement judiciaire, Prostitution et traite des êtres humains*, avec pour objectifs premiers la connaissance mutuelle et la coordination des axes judiciaire, sanitaire, social.

L'Observatoire des Droits des Femmes _:

Rappel : l'Observatoire du Droit des Femmes (ODF-13) est une mission d'étude, d'observation, de réflexion et de propositions sur la problématique de l'égalité femmes/hommes, créée en 2006 par le Département des Bouches-Rhône.

Durant cette décennie il a été assisté d'une instance consultative d'expression de la démocratie participative : un comité d'experts de 21 membres nommés, issus de la société civile dont 2 conseillères départementales en étaient jusqu'en mars 2015 les vice-présidentes.

L'observatoire a eu pour finalité :

- de récolter, produire et diffuser « de la connaissance » sur la condition des femmes des Bouches du Rhône,
- d'identifier les difficultés et les problématiques auxquelles sont confrontées les femmes du département, et proposer des actions correctrices,

- de tisser des liens privilégiés avec le milieu associatif œuvrant dans le domaine,
- de travailler à la diffusion d'une culture transversale de « genre » dans l'élaboration, la définition et la conduite des politiques publiques menées par l'institution départementale.
- de travailler en interaction avec les associations dédiées, les chercheur-e-s (INED, CEREQ, LEST, CNRS) et les élu-e-s, à la fois en direction des populations du département, mais aussi de l'institution

Dans les faits :

Présence permanente sur les colloques, rencontres ou manifestations organisés sur le thème du genre

Portage du dossier *Charte européenne pour l'égalité Femmes/Hommes dans la vie locale* dont le Département a été le premier signataire en 2009

Travaux de préfiguration en 2007 de l'« Opération 100 Femmes » : action expérimentale partenariale en faveur de 100 femmes bénéficiaires du RMI dans le Département afin de permettre leur insertion professionnelle sur des métiers traditionnellement « masculins », ODF / Dir de l'Insertion / DRDFE,

Des productions propres dont les principales sont :

-Etude sur les associations oeuvrant en faveur des droits des femmes dans le département – ODF / OSL (Observatoire social de Lyon), 2010

-Colloque sur les freins à l'emploi des femmes en présence des associations sensibilisées à la problématique du genre « Eclairer les choix pour changer la donne », 2007

-Etude sur l'emploi des femmes dans le département des Bouches-du-Rhône - CREDOC (Centre de Recherche sur l'Etude sur les Conditions de Vie), 2006

Auxquelles s'ajoutent en 2015, l'élaboration à titre expérimental et la diffusion d'une Newsletter « Genre » (3 numéros à ce jour).

L'année 2015 marque un tournant pour l'ODF, et les travaux de l'Observatoire auront préfiguré et préparé l'engagement de l'Institution sur le terrain de l'Egalité Femmes / Hommes

La notion de « lutte contre les discriminations » élargissant considérablement le champ de la délégation (anciennement *Droits des Femmes*), la question des inégalités F/H n'en demeure pas moins de premier plan : ce que les dispositifs législatifs viennent confirmer et encadrer.

Les travaux ainsi engagés constituent un socle pour la mise en place d'outils pérennes avec notamment en 2015 :

-Le portage auprès du Conseil Départemental de Concertation (CDC) des éléments de discussion sur la Charte européenne pour l'égalité Homme/Femmes dans la vie locale, et ses déclinaisons locales via le Plan Départemental Egalité (P.D.E.). Un avis du CDC a été rendu depuis.

-La contribution à la version 1 du Rapport de Situation Comparée (RSC), indiquant clairement où se situent sur le plan de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle, les agent-e-s du Département.

-L'inscription des actions de l'Institution sur la question de l'Egalité F/H dans son Agenda 21

2. UNE SENSIBILISATION DES LE PLUS JEUNE AGE... LES ACTIONS CIBLEES FILLES/GARÇONS DE LA DIRECTION de l'ÉDUCATION ET des COLLEGES.

Le Département (mission du **Service des actions éducatives**) propose aux collèges des actions sur les droits des femmes et le respect entre les filles et les garçons, afin de susciter une réflexion sur les rapports de pouvoir, prévenir les situations de violence, instaurer un climat de respect mutuel entre les sexes et une égalité plus grande entre filles et garçons.

Elles viennent appuyer la convention interministérielle signée en juin 2006 pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif.

Celle-ci préconise notamment d'assurer une éducation à l'égalité entre les sexes par la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation aux stéréotypes sexistes.

Le fort engagement du Département dans cette thématique le conduit à vous proposer des actions éducatives, en accord avec la Direction académique et appuyées par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Elles sont destinées à l'ensemble des équipes éducatives et médico-sociales (conseillers principaux d'éducation, enseignants, infirmières, assistantes sociales, ...) et doivent s'inscrire dans les enseignements dispensés car l'égalité entre filles et garçons est non seulement un objectif transversal de l'action éducative mais aussi un enjeu important dans la construction de relations harmonieuses entre les genres dans notre société.

Pour l'année scolaire 2015/2016, 130 actions ont été et seront financées pour 130 200 € et touchant environ 5 600 élèves sur le Département, collèges publics et privés, depuis la rentrée 2015.

3. UN ENGAGEMENT GLOBAL DU DEPARTEMENT QUI DEPASSE CES SEULES DELEGATIONS

Son inscription dans des documents-cadres atteste de sa transversalité.

La Charte européenne pour l'égalité Homme/Femmes dans la vie locale, et ses déclinaisons locales via le Plan Départemental Egalité (P.D.E.)

Signée par la collectivité en Mars 2009, la charte affirme le rôle des collectivités locales dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle préconise une démarche intégrée de l'égalité (le *gender mainstreaming*) et suppose la mise en place d'une méthodologie de projet et d'action

Elle se décline en un Plan d'actions articulé autour de 2 volets : un volet interne, la collectivité employeur et un volet externe, incluent des questions de logement, d'allocation du RSA,... Il comprend 4 axes d'intervention : produire de la connaissance, quantifier ; développer une culture de l'égalité ; promouvoir l'égalité et la parité ; coordonner la démarche, par essence transversale et globale

Le Rapport de Situation Comparée (RSC), est l'une des déclinaisons concrètes de ce Plan (volet interne ci dessus) indiquant clairement où se situent sur le plan de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle, les agent-e-s du Département a fait l'objet d'une première version en 2015...

La question des Inégalités Femmes Hommes inscrite dans l'Agenda 21

En 2015, elle se réaffirme comme un engagement fort de la collectivité dans le champ *Epanouissement des êtres Humains Egalité Femmes/ Hommes*. Le travail de structuration et les déclinaisons du Plan sont encore en cours.

PROPOSITIONS 2016

Le soutien financier aux associations est reconduit.

La collectivité a choisi, via sa délégation *Lutte contre les discriminations* en charge des Inégalités Femmes/Hommes, de maintenir la politique menée sur la question du genre, et dans cette optique le soutien aux associations dédié aux droits des femmes délégation avec un intérêt renouvelé pour les projets visant :

- la défense et l'accès aux droits,
- la lutte contre les stéréotypes,
- la lutte contre les violences,
- la couverture des besoins de première nécessité, l'alphabétisation
- l'autonomisation financière des femmes et la création d'activité
- la santé des femmes, la planification et la contraception...

Les prolongements de la Charte pour l'égalité Femmes/Hommes : trouvant déjà ses principes repris dans les axes de travail de l'Agenda 21 et dans les pistes de réflexions issues des Etats généraux de Provence, elle insufflera à tous les niveaux de l'Institution une démarche intégrée de l'égalité.

Une réflexion globale de sensibilisation et de formation des acteurs internes et externes pourra être proposée propre à développer une culture de l'égalité à tous les niveaux de déploiement des politiques publiques.

Une instance de vigilance en cours de réflexion sur la question plus générale des discriminations, réservera un éclairage particulier sur cette question.

INCIDENCES FINANCIERES

Ce rapport est sans incidence financière.

Signé
La Présidente du Conseil Départemental

Martine VASSAL