

REPUBLIQUE FRANCAISE

RAPPORT N° 4

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

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 10 Février 2017

SEANCE PUBLIQUE DU 10 Février 2017

SOUS LA PRESIDENCE DE MME MARTINE VASSAL

EXIGENCE SOCIALE

**RAPPORTEUR(S) : MME SYLVIE CARREGA / MME. VERONIQUE
MIQUELLY**

OBJET

Rapport sur l'égalité des Femmes et des Hommes dans le Département des
Bouches du Rhône

**Direction Générale des Services
04 13 31 37 31**

RAPPEL DE LA LEGISLATION :

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'obligation d'élaborer 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.

La question des droits des femmes 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. Dans le Département des Bouches du Rhône elle va au-delà, pour se décliner dans les politiques facultatives.

OBJET DU PRESENT RAPPORT

Le présent rapport a pour objet de faire d'une part un état de la situation interne à savoir un état genré des ressources humaines (A) et d'autre part des politiques publiques en matière d'égalité Femmes Hommes en écho à cette avancée législative (B). **Pour sa deuxième édition**, il apporte **des éclairages supplémentaires** sur l'existant et les initiatives 2016, et énonce d'ores et déjà quelques orientations.

A. 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 2015 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.

I. DIAGNOSTIC

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

1) Les effectifs

| | FEMMES | HOMMES |
|---------------|---------------|---------------|
| % | 62,16% | 37,84% |
| Nombre | 4066 | 2475 |
| Total | 6541 | |

Les femmes sont majoritaires dans les effectifs du Conseil Départemental (62,16%), à l'exception de la tranche d'âge des moins de 25 ans pour laquelle les effectifs féminins et masculins sont peu nombreux.

Ce taux est quasiment similaire à celui observé dans la fonction publique territoriale (61% - Chiffres clés 2015 – Ministère 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 entre les femmes et les hommes ne semble s'observer parmi les agents les plus jeunes (moins de 30 ans).

Il est à noter que les agents féminins sont majoritaires, en particulier à la DGA Solidarité (89,07%). Elles demeurent moins nombreuses à la DGA Administration Générale, compte tenu du nombre d'agents masculins à la Direction des Systèmes d'Information et des Services Numériques et à la Direction des Services Généraux, ainsi qu'à la Direction de la Forêt et des Espaces Naturels et à la Direction des Routes (respectivement 18,89% et 20,6% de femmes).

La répartition par tranche d'âge est la suivante :

| | FEMMES | HOMMES | TOTAL | % de femmes par tranche d'âge |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Moins de 25 ans | 29 | 33 | 62 | 46,77% |
| De 25 à 29 ans | 140 | 83 | 223 | 62,78% |
| De 30 à 34 ans | 265 | 169 | 434 | 61,06% |
| De 35 à 39 ans | 392 | 262 | 654 | 59,94% |
| De 40 à 44 ans | 605 | 418 | 1023 | 59,14% |
| De 45 à 49 ans | 745 | 465 | 1210 | 61,57% |
| De 50 à 54 ans | 766 | 446 | 1212 | 63,20% |
| De 55 à 59 ans | 693 | 388 | 1081 | 64,11% |
| De 60 à 64 ans | 410 | 205 | 615 | 66,67% |
| + de 64 ans | 21 | 6 | 27 | 77,78% |
| Total | 4066 | 2475 | 6541 | 62,16% |

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 | 3431 | 2426 | 5857 | 84,38% | 98,02% | 58,58% | 41,42% |
| Temps partiel | 600 | 37 | 637 | 14,76% | 1,49% | 94,19% | 5,81% |
| Temps partiel thérapeutique | 30 | 10 | 40 | 0,74% | 0,40% | 75,00% | 25,00% |
| Temps incomplet | 4 | 3 | 7 | 0,12% | 0,08% | 71,43% | 28,57% |
| Total | 4066 | 2475 | 6541 | | | | |

| TEMPS PARTIEL | FEMMES | HOMMES | TOTAL |
|---------------|------------|-----------|------------|
| 50% | 29 | 1 | 30 |
| 60% | 17 | 1 | 18 |
| 70% | 15 | 2 | 17 |
| 80% | 439 | 26 | 465 |
| 90% | 100 | 7 | 107 |
| Total | 600 | 37 | 637 |

Au sein de la collectivité, 84,38% des agents femmes et 98,02% des agents hommes travaillent à temps complet. Le temps partiel est fortement féminisé (637 agents travaillent à temps partiel dont 94,19% de femmes). Toutefois le pourcentage de femmes à temps partiel (14,76%) est moins élevé 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 465 agents, dont 439 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 2015 :

| | NOMBRE D'AGENTS | | | | NOMBRE DE NAISSANCE / ADOPTION | | | | TAUX DE RECOURS | | | |
|------------------------|-----------------|----|----|-----------|-----------------------------------|----|----|------------|-----------------|------|--------|---------------|
| | A | B | C | TOTAL | A | B | C | TOTAL | A | B | C | TOTAL |
| CONGE MATERNITE | 10 | 49 | 30 | 89 | 16 | 99 | 69 | 184 | 100% | | | |
| CONGE PATERNITE | 6 | 9 | 43 | 58 | 3 | 9 | 38 | 50 | 50% | 100% | 88,37% | 86,21% |

Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2015 (tout ou partie de la période) :

| MOTIF DE DISPONIBILITE | FEMMES | HOMME S | TOTAL | TAUX DE RECOURS | |
|--|------------|------------|------------|-----------------|---------------|
| | | | | FEMMES | HOMMES |
| Disponibilité pour convenances personnelles | 66 | 41 | 107 | 61,68% | 38,32% |
| Disponibilité d'office suite à congé maladie | 27 | 16 | 43 | 62,79% | 37,21% |
| Disponibilité pour enfant – de 8 ans | 16 | 0 | 16 | 100% | 0% |
| Disponibilité pour suivre son conjoint | 20 | 2 | 22 | 90,91% | 9,09% |
| Autres | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Total | 131 | 59 | 190 | 68,95% | 31,05% |

En matière de congé paternité, le taux de recours à ce congé s'élève à 86,21%. Il est en constante progression depuis l'instauration de ce motif d'absence.

68,95 % des disponibilités sont prises par les agents féminins. Rapporté aux effectifs globaux par sexe, le taux de prise des disponibilités s'élève à 3,22% pour les femmes et 2,38% pour les hommes.

Les motifs de dépôt des demandes 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 69,49% des cas.

4) Les mobilités et l'ancienneté

Les mobilités figurant ci-dessous sont inter-directions ou inter-DGA, ainsi que celles réalisées au sein de la même direction.

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | Taux de mobilité |
|---------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------------|
| FEMMES | 58 | 126 | 96 | 280 | 6,89% |
| HOMMES | 27 | 30 | 64 | 121 | 4,89% |
| TOTAL | 85 | 156 | 160 | 401 | 6,13% |

Ancienneté moyenne dans la Collectivité :

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---------------|---------------|---------------|----------------|
| FEMMES | 16 ans 1 mois | 16 ans 8 mois | 14 ans 1 mois |
| HOMMES | 15 ans 5 mois | 13 ans 7 mois | 11 ans 10 mois |

Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle :

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| FEMMES | 11 ans 2 mois | 13 ans 1 mois | 13 ans 5 mois |
| HOMMES | 12 ans 4 mois | 9 ans | 11 ans 6 mois |

Le taux de mobilité dans la Collectivité pour 2015 s'élève à 6,13%. Les femmes sont plus mobiles que les hommes. Ce sont les agents féminins des catégories B puis C qui réalisent le plus de mobilités.

Les agents féminins ont une ancienneté plus grande que les agents masculins dans la Collectivité (3 ans de plus environ dans la catégorie B et C). De même, elles demeurent plus longtemps en catégorie B et C tandis que les hommes ont une ancienneté plus grande en catégorie A.

Comme la Collectivité s'y était engagée dans le rapport sur l'égalité des Femmes et des Hommes présenté en 2014, le bulletin des postes à pourvoir disponible sur l'intranet fait désormais figurer une mention explicite de l'ouverture de tous les postes aux deux sexes. Ceci permet d'affirmer clairement la volonté à œuvrer en faveur d'une plus grande mixité des effectifs, même si les pratiques ont démontré que toutes les candidatures sont possibles et examinées selon les mêmes critères.

5) Le positionnement dans la Collectivité

Effectifs par catégorie :

| CATEGORIE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL | TAUX DE FEMINISATION |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| A | 815 | 20,04% | 328 | 13,25% | 1143 | 71,30% |
| B | 1419 | 34,90% | 372 | 15,03% | 1791 | 79,23% |
| C | 1832 | 45,06% | 1775 | 71,72% | 3607 | 50,79% |
| Total | 4066 | 100% | 2475 | 100% | 6541 | 62,16% |

Effectifs par filière :

| FILIERE | FEMMES | HOMMES | TOTAL | TAUX DE FEMINISATION |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| Administrative | 1881 | 531 | 2412 | 77,99% |
| Animation | 2 | 3 | 5 | 40,00% |
| Culturelle | 104 | 32 | 136 | 76,47% |
| Emplois fonctionnels | 3 | 3 | 6 | 50,00% |
| Médico-sociale | 1154 | 85 | 1239 | 93,14% |
| Sportive | 10 | 4 | 14 | 71,43% |
| Technique | 912 | 1817 | 2729 | 33,42% |
| Total | 4066 | 2475 | 6541 | 62,16% |

Les agents de la collectivité tous sexes confondus appartiennent majoritairement à la catégorie C (55,14%). Dans cette catégorie, la mixité est observée. Dans les catégories A et B, les effectifs féminins sont surreprésentés (79,23% de femmes en catégorie B, 71,30% 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 (71,72%), en catégorie B pour 15,03% d'entre eux et enfin en A pour 13,25%.

45,06% des femmes sont des agents de catégorie C, 34,90% appartiennent à la catégorie B et 20,04% à la catégorie A. La typologie des filières est marquée par la division sexuelle du travail. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (66,58%) et les femmes dans la plupart des autres filières, notamment les filières médico-sociale (93,14%), administrative (77,99%) et culturelle (76,47%).

Si l'on examine le détail des effectifs par direction, selon leur catégorie, les femmes sont dans la plupart des cas toujours plus nombreuses que les hommes. Il existe des exceptions dans certaines directions (ex : architecture et construction, environnement, routes, sûreté sécurité et prévention) qui sont composées majoritairement d'hommes dans les trois catégories, compte tenu des métiers occupés qui restent placés sous le sceau des stéréotypes.

L'analyse détaillée des effectifs selon la filière confirme que les hommes sont la plupart du temps plus nombreux dans la filière technique, et ce, quelle que soit leur DGA ou direction. De même, le nombre de femmes est toujours plus important que celui des hommes dans la filière administrative, dans toutes les directions.

6) Les promotions et avancements de grade

| | FEMMES | HOMMES | TOTAL | TX FEMINISATION |
|----------------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Avancements de grade | 514 | 274 | 788 | 65,23% |
| Promotions internes | 13 | 44 | 57 | 22,81% |
| Total | 527 | 318 | 845 | 62,37% |
| % effectif | 12,96% | 12,85% | 12,92% | |

| PROMOTIONS INTERNES PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE – ANNEE 2016 | | | | | | |
|--|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| FILIERES | CATEGORIE A | | CATEGORIE B | | CATEGORIE C | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| ADMINISTRATIVE | 2 | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| TECHNIQUE | 1 | 1 | 9 | 0 | 30 | 0 |
| CULTURELLE | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SPORTIVE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SOCIALE | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDICO-SOCIALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDICO-TECHNIQUE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 5 | 7 | 9 | 6 | 30 | 0 |

| AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE – ANNEE 2016 | | | | | | |
|---|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|
| FILIERES | CATEGORIE A | | CATEGORIE B | | CATEGORIE C | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| ADMINISTRATIVE | 4 | 21 | 0 | 4 | 65 | 271 |
| TECHNIQUE | 1 | 4 | 25 | 6 | 163 | 125 |
| CULTURELLE | 1 | 0 | 1 | 13 | 2 | 2 |
| SPORTIVE | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| SOCIALE | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| MEDICO-SOCIALE | 0 | 25 | 4 | 3 | 0 | 6 |
| MEDICO-TECHNIQUE | 5 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 |
| ANIMATION | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | 13 | 56 | 31 | 54 | 230 | 404 |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| TOT. AVCMTS DE GRADE + PROMOTIONS | 18 | 63 | 40 | 60 | 260 | 404 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|

En 2015, rapportés à l'effectif analysé dans ce rapport (6541), 12,92% des agents, tous sexes confondus, ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, avec des pourcentages quasiment aussi favorables aux femmes qu'aux hommes. La majorité des avancements de grades est accordée aux femmes (65,23%) alors que les promotions sont plus favorables aux hommes (77,19%).

Dans le détail, les avancements de grade s'observent essentiellement dans les filières administratives et techniques.

135 femmes ont obtenu cet avancement dans la filière technique contre 189 hommes, ce qui, au regard du nombre d'agents dans cette filière (912 femmes ; 1817 hommes) leur confère un taux plus favorable (14,80% contre 10,40%). Toutes les promotions dans la filière technique ont été en revanche accordées aux agents masculins.

Dans la filière administrative, l'avancement de grade est également plus favorable aux femmes (296 sur un effectif de 1881 agents, soit 15,74%) qu'aux hommes (69 sur un effectif de 531 agents, soit 12,99%). Il en est de même pour les promotions où le nombre de femmes nommées est de 11 contre 2 hommes.

7) Les rémunérations et fonctions hiérarchiques

Eventail des rémunérations brutes (données Décembre 2015) :

| 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 € | 905 | 22,3% | 477 | 19,3% | 1382 | 65,5% | 34,5% |
| 1801 - 2200 € | 997 | 24,5% | 832 | 33,6% | 1829 | 54,5% | 45,5% |
| 2201 – 2700 € | 890 | 21,9% | 536 | 21,7% | 1426 | 62,4% | 37,6% |
| 2701 – 3500 € | 899 | 22,1% | 363 | 14,7% | 1262 | 71,2% | 28,8% |
| 3501 – 5500 € | 315 | 7,8% | 192 | 7,7% | 507 | 62,2% | 37,8% |
| >5501 € | 59 | 1,5% | 76 | 3,1% | 135 | 44,0% | 56,0% |
| Total | 4066 | 100% | 2475 | 100% | 6541 | 62,2% | 37,8% |

90,18% 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 21,9% et 24,5%. 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 : 33,6% perçoivent une rémunération entre 1801€ et 2200 €. Pour ce qui est des autres tranches, 19,3% des hommes perçoivent une

rémunération de 1.800 € maximum et 21,7% entre 2.201 € et 2.700 €. Ils ne sont plus que 14,7% à percevoir une rémunération entre 2.701 € et 3.500 €

Dans la tranche de rémunération supérieure (+ de 5.500 € soit 2,06 % des effectifs de la collectivité), les agents concernés sont 76 hommes contre 59 femmes. Dans toutes les autres tranches, les femmes sont toujours surreprésentées, en particulier pour la rémunération comprise entre 2.701 et 3.500 € (71,2% de femmes contre 28,8% d'hommes).

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

| EMPLOI | FEMMES | HOMMES | TOTAL | TX FEMINISATION |
|--|------------|------------|------------|-----------------|
| Adjoint(e) au (à la) directeur(trice) | 6 | 3 | 9 | 66,67% |
| Chef de cabinet | | 1 | 1 | 0,00% |
| Chef de cabinet adjoint | | 1 | 1 | 0,00% |
| Chef de service | 71 | 54 | 125 | 56,80% |
| Chef de service par intérim | 1 | | 1 | 100,00% |
| Directeur(trice) | 14 | 19 | 33 | 42,42% |
| Directeur(trice) adjoint(e) | 11 | 20 | 31 | 35,48% |
| Directeur(trice) de cabinet | | 1 | 1 | 0,00% |
| Directeur(trice) de MDS de territoire | 15 | 6 | 21 | 71,43% |
| Directeur(trice) de pôle d'insertion | 5 | 4 | 9 | 55,56% |
| Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) | 2 | 3 | 5 | 40,00% |
| Directeur(trice) Général(e) des Services | 1 | | 1 | 100,00% |
| Sous-directeur(-trice) | 1 | 2 | 3 | 33,33% |
| TOTAL | 127 | 114 | 241 | 52,70% |

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

Le taux de féminisation des fonctions d'encadrement s'élève à 52,70%. 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, ont fixé 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 d'encadrement 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 en 2015 :

| 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 | 4066 | 2274 | 55,93% | 62,35% | 8236 | 3,62 | 2,03 |
| Hommes | 2475 | 1373 | 55,47% | 37,65% | 4951 | 3,61 | 2,00 |
| Total | 6541 | 3647 | 55,76% | 100% | 13187 | 3,62 | 2,02 |

Les agents féminins partent plus souvent en stage, mais la durée moyenne de formation est la même que les agents masculins (3,62 jours contre 3,61 jours).

Plus de 55% des effectifs des deux sexes ont suivi une formation en 2015.

Il convient de souligner que des formations sont proposées aux agents sur le thème de l'égalité femmes hommes, comme le prévoyait le rapport sur l'égalité présenté en 2014.

Sur l'année 2016, ce sont 22 actions de formation qui se sont déroulées sur ce thème, pour les agents de la DGAS. Elles ont concernés en priorité les Assistants Socio-Educatifs et le personnel de la DPMISP.

Parmi ces actions, 5 ont été organisées en lien avec le CNFPT, dont une conférence sur le thème des violences faites aux femmes, à destination du personnel social et médico-social, qui s'est déroulée le 25 février 2016 à l'Hôtel du Département. 142 agents y ont participé.

Les agents ont également participé aux formations proposées par SOS FEMMES (11 actions), STOP AUX VIOLENCES, SCOP LA DURANCE, RHESO, CNAPE, L'ENTREPRISE MEDICALE et le CIDF.

Au total, 244 agents de la DGAS ont participé à ces actions de formation.

➤ 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 et il est utile de le rappeler.

| 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.

II - 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 reste 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.

➤ **Perspectives**

Sur la base de ces constats, les perspectives sont les suivantes :

- **En matière d'indicateurs :**

Afin de parfaire le diagnostic réalisé sur l'état genré des ressources humaines, il est proposé d'établir de nouveaux indicateurs qui viendront compléter ceux présentés dans le présent rapport, sur les aspects de santé et de sécurité au travail. Ces indicateurs sont pour certains en lien avec le plan de prévention des risques psychosociaux initié par la DRH en 2016 auprès de l'ensemble du personnel.

- **En matière de formation :**

Le CNFPT, partenaire incontournable de la Collectivité, continue de proposer des 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 ouvertes aux agents intéressés de la Collectivité, à partir de l'offre de formation disponible sur l'intranet.

- **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 finalisera et diffusera un guide retraçant les mesures mises en œuvre en faveur du personnel. Il sera mis en ligne sur l'intranet de la Collectivité.

B. LES POLITIQUES PUBLIQUES DEPARTEMENTALES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

I- L'ENGAGEMENT FACULTATIF A TRAVERS UNE DELEGATION DEDIEE AUX DROITS DES FEMMES

La cause des droits des femmes et de l'égalité des chances est prise en charge par la Délégation « Lutte contre les discriminations » qui dispose d'une dotation s'élevant à 362.000 €

1) Au bilan de la délégation, le soutien financier aux associations est reconduit :

En 2016, le Service de la vie associative (Direction de la Vie Locale) 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...

Une quarantaine de dossiers ont été soutenus portés par une trentaine d'associations.

Outre de maintenir un rôle de « vigies » maillant le territoire, ce soutien agrémenté de rencontres et de suivis des associations, 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.

2) Un effort tout particulier a été consacré en 2016 à la question des femmes victimes de violences :

a) la mise à disposition de 20 logements pour des femmes victimes de violences

Ce projet a été initié fin 2015 en partenariat avec SOS Femmes, sur le double **constat** :

- **d'une carence** forte en logements (hors CHRS), bridant toute possibilité de mise en sécurité, et/ou de rotation des quelques logements disponibles,
- et de la **dangerosité de situations**.

Ainsi à l'occasion du 8 mars 2016 (journée internationale des droits des femmes), le Département a pris l'engagement de mettre à disposition progressive de l'association SOS Femmes, 20 logements pris sur son contingent d'appartements relevant de l'OPH 13 Habitat.

Cette mise à disposition quelque peu expérimentale a fait l'objet d'un rapport de principe proposant les modalités entre les trois intervenants et approuvant la convention-type (Commission Permanente du 9 sept 2016 – Rapport n°85).

Sans incidence financière directe, mais par la mobilisation, elle vise à offrir plus rapidement à des femmes ne relevant pas de CHRS, des solutions plus adaptées de mise en sécurité.

Elle pousse néanmoins à un travail partenarial et de réflexion avec l'Etat, portant sur le **financement** des charges afférentes et des accompagnements psycho-sociaux et avec le bailleur sur la question du **relogement** définitif des ménages.

b) le financement de projets de mise en sécurité et d'accompagnement au logement, dans leur phase de démarrage.

Au-delà des dispositifs prévus dans le cadre du Fonds de Solidarité pour le Logement (mesures ASELL, AMASE,...), le Département s'est intéressé à soutenir des initiatives d'associations en prise avec le logement de femmes victimes.

Ainsi 6 projets pour un montant global de 100.000 € ont été soutenus à destination d'associations portées sur ces problématiques, dont 91.000 € portant très directement sur la mise en sécurité.

c) Les suites de l'engagement financier (10.000 €) 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 phase d'administration des questionnaires s'est achevée à l'automne 2015. L'analyse des résultats récemment publiée (novembre 2016) donnera des chiffres-clés sur la question des violences.

D'ores et déjà des prolongements à cette enquête sont entrepris : entre autres VIRAGE Universités, VIRAGE Victimes et VIRAGE LGBT visant à donner des éclairages plus précis sur ces publics.

d) L'inscription dans la mobilisation locale contre les violences faites aux femmes préconisée dans le 4^{ème} Plan Violence 2014-2016

Le Département s'est impliqué avec une trentaine de structures institutionnelles (Justice, Police, collectivités...) et associatives, dans une réflexion pour une (nouvelle) instance départementale de lutte contre les violences faites aux femmes (violences intra-familiales, mutilations, prostitutions,

harcèlements) dans le cadre du plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016.

Les réunions techniques rassemblant 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*, ont permis un échange de pratiques sans précédent et une meilleure coordination des axes judiciaire, sanitaire, social.

Elles ont aussi débouché sur **des outils concrets à destination des professionnels** comme entre autre le Guide « *Parcours d'une femme victime de violences* » à destination des professionnels, le guide « *Mieux comprendre le traitement judiciaire des violences faites aux femmes* » qui faisaient défaut jusqu'alors ou le *Kit de sensibilisation des élus*, prochainement diffusé.

e) Le Département est partie prenante du dispositif de téléprotection « Grave danger » (TGD) et signataire de la convention afférente depuis novembre 2015.

L'augmentation des poursuites pénales et des condamnations pour violences au sein du couple ainsi que le nombre de personnes décédées chaque année du fait des violences de leur conjoint et ex conjoint ont fait apparaître la nécessité de protéger ces victimes particulièrement vulnérables.

Selon le ministère de l'Intérieur, la France a connu en 2014, 143 morts violentes au sein du couple, concernant 118 femmes. Cela représente 18,74 % des homicides ou violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner recensés cette année-là.

En outre, 7 enfants sont décédés dans ces circonstances et 11 ont été témoins de l'homicide. A partir de ce constat, le dispositif "très grand danger" répond à un double objectif, empêcher le passage à l'acte et sécuriser les femmes et les enfants en très grand danger.

La loi égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 consacre dans son article 10 la généralisation de la téléprotection pour les personnes en grave danger victimes de violences au sein du couple et l'étend aux victimes de viol.

Les parties prenantes de la convention ont ainsi été invitées à allier leurs compétences et savoir-faire, dans le but de mettre en place localement ce dispositif de téléprotection grave danger.

Dans ce cadre, et concourant aux actions de prévention de la délinquance et d'aide aux victimes dans le cadre de l'exercice de ses compétences d'actions sociales (art L3214-1 du code général des collectivités territoriales et loi du 5 mars 2007), le Département a été sollicité par Monsieur Le procureur de la République du tribunal de Grande Instance de Tarascon pour participer à la mesure 2.2 du Plan susmentionné.

Il s'est engagé financièrement dans ce dispositif par le financement de l'APERS et cofinancement du dispositif à hauteur de 5.000 €, voté lors de la Commission permanente du 16 décembre 2016.

Il mobilise également ses travailleurs sociaux et services spécialisés placés sous son autorité afin de faciliter l'identification de victimes susceptibles de bénéficier du TGD et permettre la transmission de tout renseignement utile à l'APERS, chargée par le Parquet d'évaluer les situations.

« En cas de grave danger menaçant une personne victime de violences de la part de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le procureur de la République peut attribuer à la victime, pour une durée renouvelable de six mois et si elle y consent expressément, un dispositif de télé protection lui permettant d'alerter les autorités publiques. Avec l'accord de la victime, ce dispositif peut, le cas échéant, permettre sa géolocalisation au moment où elle déclenche l'alerte. Le dispositif de télé protection ne peut être attribué qu'en l'absence de cohabitation entre la victime et l'auteur des violences et lorsque ce dernier a fait l'objet d'une interdiction judiciaire d'entrer en contact avec la victime dans le cadre d'une ordonnance de protection, d'une alternative aux poursuites, d'une composition pénale, d'un contrôle judiciaire, d'une assignation à résidence sous surveillance électronique, d'une condamnation, d'un aménagement de peine ou d'une mesure de sûreté. Le présent article est également applicable lorsque les violences ont été commises par un ancien conjoint ou concubin de la victime, ou par une personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité, ainsi qu'en cas de grave danger menaçant une personne victime de viol. »

Perspectives

Le Département poursuivra son soutien financier aux associations oeuvrant dans le domaine des Droits des femmes et de l'égalité Femmes-Hommes.

Il suivra les projets visant à lutter contre des violences faites aux femmes, dans lesquels il s'est particulièrement investi (mise à disposition des 20 logements, suivi des associations en prise avec la question de logement ou des enfants victimes, Téléphone grave danger, exploitation des données de l'enquête VIRAGE et suivi de ses prolongements).

Le Département sera tout aussi actif sur les initiatives émergeant du 5^{ème} Plan de Lutte contre les violences, axé autour :

- du parcours des victimes (révélation, accueil et accompagnement, mise à l'abri et reconstruction),
- du ciblage plus fin des besoins selon vulnérabilité des publics (handicapées, avec enfants, migrantes,...) et selon territoire,
- de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes (améliorer la connaissance statistique, former les professionnels et lutter contre la récidive)

II - LA QUESTION DE L'EGALITE PRESENTE AU SEIN DE L'ENGAGEMENT OBLIGATOIRE

Le Département s'intéresse à la question de l'Egalité Femmes-Hommes dans ses multiples acceptions (violences, lutte contre les stéréotypes, contre la précarité, autonomisation financière, égalité professionnelle...) dans le cadre de ses missions obligatoires liées à la Protection maternelle et infantile, et la santé ; liées à la prévention et protection de l'enfance et des personnes vulnérables ; liées à l'Insertion.

1) Dans le cadre de sa mission de Protection maternelle et infantile, et sa politique de santé (DPMIS), les interventions sont les suivantes :

Violences faites aux femmes

Permanences de conseil conjugal et familial au sein des consultations des centres d'éducation et de planification familiale départementaux (CPEF) et financement de temps de conseil conjugal au sein des CPEF associatifs et hospitaliers.

Convention avec l'association « Groupe d'Abolition des Mutilations Sexuelles » en lien avec le CPEF des Flamants ;

Lutte contre le système prostitutionnel

Subvention à l'association « Autres Regards » visant à la réduction des risques dans le cadre prostitutionnel ;

Maîtrise de la sexualité, contraception

- 22 centres d'éducation et de planification familiale départementaux (consultation médicales, conseil conjugal et familial...) sont ouverts et le Département finance via la DPMIS, 8 centres associatifs et hospitaliers ;

- agrément de 3 CégIDD (centres de dépistage du VIH et des IST) et leurs annexes, dont lesquelles missions comportent également la prise en charge des violences faites aux femmes ainsi que toute violence faite dans le cadre de discrimination d'orientation sexuelle

Participation aux groupes de travail contraception et IVG en lien avec l'ARS ;

Précarité, égalité professionnelle et salariale, partage des temps de vie

Agrément des établissements d'accueil de jeunes enfants et des assistants maternels.

Conventions et subventions spécifiques pour accueil jeunes enfants de familles précaires et/ou en insertion, ou situation de handicap.

Perspectives :

Par essence, le Département maintient ces dispositifs

2) Dans le cadre de sa mission de prévention et protection de l'enfance et des personnes vulnérables (Direction de l'Enfance et DITAS)

Fort des travaux des enseignements tirés des sous-commissions de Lutte contre les violences (réunies dans la cadre du IVème Plan Violences 2014-2016), le **Département désigne au sein de chaque Maison Départementale de la Solidarité de Territoires et de Proximité (MDST/MDSP), une personne ressource « violences faites aux femmes »**. Il s'agit de former 29 professionnels, référents, pour faciliter le repérage des femmes victimes, mieux les accompagner et/ou les orienter dans le cadre d'un développement du réseau d'acteurs. L'objectif est aussi de permettre un travail, plus efficient, de prévention sur les enfants exposés à cette violence.

Perspectives pour l'année à venir :

La désignation des personnes ressources au sein de chaque MDS sera suivie d'une première action de formation à engager auprès de ces référents.

3) En matière d'Insertion

Dans le Département, 67,28 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

En conséquence, il apparaît opportun de favoriser le développement d'une culture d'égalité sur l'ensemble des dispositifs d'insertion portés par le Département à destination de ce public sur le territoire.

La Direction de l'insertion introduit un article spécifique sur chaque convention de partenariat. Ainsi, chaque acteur du territoire, financé par le Département s'engage à promouvoir cette égalité dans la mise en œuvre de l'action financée. Par ailleurs, les structures subventionnées s'engage à indiquer le genre dans le cadre de leur bilan annuel.

Ci-dessous l'article susmentionné :

« En application des objectifs de la charte de l'égalité femmes/hommes dont il est signataire, le Département souhaite que les informations du rapport complémentaire à la fiche de bilan de l'action mentionné à l'article 5-2 fassent apparaître le genre.

L'Organisme s'engage à diffuser et promouvoir une culture d'égalité femmes/hommes au sein de sa structure et dans la réalisation de ses missions et à sensibiliser et/ou former ses salariés sur ce sujet. »

Eléments de bilan

Chaque action d'insertion dispose d'un indicateur relatif au genre qui est examiné à chaque comité de pilotage. Cet indicateur permet d'identifier les éventuelles inégalités d'accès et définir, si besoin, le plan d'action correspondant.

Cependant, la Direction de l'Insertion ne dispose pas aujourd'hui d'éléments d'ensemble, de bilan. Les données sont indiquées par chaque structure conventionnée mais il n'existe pas, pour le moment, de compilation globale de ces informations.

Perspectives

Définir une méthode permettant la compilation de données afin de définir des indicateurs pertinents sur l'accès aux dispositifs d'insertion.

4) En parallèle, la Direction Jeunesse et Sports (DJS) participe à la remobilisation d'un public féminin en situation de fragilité.

a) Le dispositif BIEN-ETRE ACTIVES cible les bénéficiaires du RSA pour une insertion sociale par la pratique de l'activité physique.

L'objectif est de développer des habitudes et attitudes de bien-être physique et mental (accéder à une autonomie dans les activités physiques et sportives, favoriser une alimentation équilibrée)

Cette action principalement tournée vers les femmes, se coordonne en deux axes :

- L'axe « bien-être physique » s'articule autour de la mise en place d'activités physiques sportives spécifiques adaptées alliant marche, gymnastique douce, assouplissements, avec un axe prioritaire de randonnée et de course. Ces activités seront ponctuées de tests d'état de forme.

Cet aspect permet aux usagères de se repérer et d'identifier leur progression de manière continue : 36 séances d'activités spécifiques adaptées à partir d'un bilan santé. Ces séances ont pour finalité la participation (basée sur le volontariat) à une manifestation sportive soutenue par la DJS.

- L'axe « cohésion sociale » s'articule autour de sorties « familles » sur de grands événements sportifs et/ou la programmation en Provence pour favoriser la cohésion de groupe. Ce dispositif est monté en étroite collaboration avec les pôles d'insertion concernés.

Eléments de bilan 2015-2016 : Environ 150 personnes bénéficiaires sur 6 sites du territoire.

Aujourd'hui le dispositif s'est déployé sur 8 territoires.

Ce déploiement s'appuie sur l'accompagnement des structures locales pour assurer une pérennisation.

Perspectives

- Continuer le déploiement
- Ouverture aux hommes
- Ouverture aux demandeurs d'emploi

b) Dans le cadre de BOUGE TON CORPS AIME TON CORPS le Centre Sportif Départemental (CSD) propose des stages pour des adolescentes issues des quartiers dits « sensibles », stages mis en place par L'UFOLEP.

c) Le dispositif SOS FEMMES (CSD) permet à des femmes en situation de précarité des rencontres, temps d'échanges avec une équipe psycho-sociale.

III - UNE SENSIBILISATION DES LE PLUS JEUNE AGE...

1) Les actions ciblées filles/garçons de la Direction de l'Education et des Collèges (DEC).

Dans le cadre de la mission du Service des Actions Educatives, le Département 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.

Ces actions éducatives soutiennent 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.

A destination des collégiens des Bouches-du-Rhône, elles s'articulent autour :

- d'interventions artistiques basées sur le théâtre, la danse, l'animation d'ateliers, théâtre, danse, cinéma, suivis de débats,
- de théâtre forum,
- d'interventions sur l'égalité des droits, le rapport à la loi, la prévention des violences sexistes et l'éducation à la citoyenneté,
- d'expositions/ débats.

Bilan pour l'année scolaire 2015/2016 : 130 actions ont été financées pour 130.200 € et touchant environ 5 600 élèves sur le Département, collèges publics et privés, depuis la rentrée 2015.

Perspectives pour l'année scolaire 2016/2017, 141 actions ont été ou seront financées pour 165.086 € et touchant environ 7 800 élèves sur le Département.

Elles seront proposées en 2017-2018 au titre de l'Agenda 21 dans la thématique : « Favoriser la citoyenneté : vivre et faire ensemble ».

2) Le « Conseil départemental des jeunes » (cdj) en cours de mise en place par la Direction Jeunesse et Sports

Visant les jeunes collégiens de 11 à 15 ans, il a pour objectif :

- de favoriser l'éveil civique et intéresser les jeunes générations à la vie publique en leur faisant découvrir le fonctionnement et les activités du conseil départemental,
- d'aider les jeunes à prendre conscience des responsabilités locales en les associant activement à la vie de leur territoire départemental
- de proposer et réaliser des projets qui leur permettent de construire leur avenir en lien avec l'exécutif départemental.

Engagé sur un mandat de 2 années scolaires, les 58 conseillers-collégiens seront élus sur un principe paritaire : un binôme fille/garçon titulaires sur chaque canton.

IV- L'EGALITE FEMMES-HOMMES, UN ENJEU TRANSVERSAL EN POLITIQUE DE LA VILLE

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore à devenir une réalité dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique et les préjugés persistants.

L'égalité femmes-hommes forme, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des Contrats de ville. Cette priorité doit se traduire de manière opérationnelle dans le contenu des contrats pour chacun des trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie et emploi et développement économique.

Concrètement les Contrats de ville permettent de soutenir un programme d'actions pour faire progresser, significativement, l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence, la lutte contre les stéréotypes de genre et la citoyenneté.

Afin de promouvoir **une politique territorialisée de l'égalité femmes-hommes au sein du Contrat de ville, c'est une approche intégrée qui est mise en œuvre pour chacun des piliers de ce contrat.** Elle nécessite d'être prise en compte dès la définition des enjeux du territoire dans la phase de diagnostic territorial participatif et des orientations stratégiques du contrat pour chacun de ses piliers et appliquée à l'ensemble des actions et des thématiques du contrat de ville. L'approche intégrée mobilise à la fois une approche transversale de l'égalité femmes-hommes sur tous les axes d'intervention et mérite d'être complétée par des actions spécifiques destinées à agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône est signataire des huit Contrats de ville de son territoire. Dans chacun d'eux, l'approche intégrée sur les questions d'égalité Femmes-Hommes est soutenue par le Département dans le cadre de son financement aux associations émergeant aux contrats pour un budget annuel d'environ 1.700.000 €(Service Politique de la Ville et Habitat).

C. INSCRIT DANS DES DOCUMENTS-CADRES, L'ENGAGEMENT DU DEPARTEMENT DEPASSE CES SEULES DELEGATIONS

1) 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. 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.

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.

2) **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 fait l'objet d'une présentation annuelle.

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

En 2015, elle s'est réaffirmé 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.

4) **Une instance de vigilance et d'orientation en cours de réflexion** sur la question plus générale des discriminations, réservera un éclairage particulier sur cette question.

PROPOSITIONS

Au bénéfice de ce qui précède, je vous serais obligée de bien vouloir :

- approuver le contenu du rapport faisant état de la situation interne et des politiques publiques conduites en faveur de l'égalité Femmes-Hommes dans le département,
- poursuivre le travail concerté entre les différentes directions, de collecte, analyses et bilans,
- acter les orientations et réflexions en cours pour poursuivre l'objectif.

INCIDENCES FINANCIERES

Ce rapport est sans incidence financière.

Signé
La Présidente du Conseil Départemental

Martine VASSAL