

**CONSEIL DÉPARTEMENTAL
DES BOUCHES-DU RHONE**

Direction de la Vie Locale
Service de la Vie Associative
(1) 37 31

**RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU 19 OCTOBRE 2018
SÉANCE PUBLIQUE SOUS LA PRÉSIDENTE DE MME MARTINE VASSAL
RAPPORTEUR(S) : MME SYLVIE CARREGA / MME VERONIQUE MIQUELLY**

**OBJET : Rapport annuel 2018 sur l'égalité des femmes et des hommes dans le Département
des Bouches du Rhône.**

Madame la Présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, sur proposition de Madame la déléguée à la lutte contre les discriminations et de Madame la déléguée aux ressources humaines, soumet au Conseil départemental le rapport suivant :

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, cette question va au-delà des compétences obligatoires, pour se décliner aussi dans les politiques facultatives.

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 quatrième édition, il apporte des éclairages supplémentaires sur l'existant et les initiatives 2018 et avance quelques orientations pour 2019.

A. LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES (Rapport de Situation Comparée 2018)

L'étude est réalisée sur la base des données de l'année 2017 correspondant aux agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou mis à disposition du Conseil Départemental.

PARTIE I - DIAGNOSTIC

➤ Indicateurs relatifs à la situation comparée des agents féminins et masculins

1) Les effectifs

SEXE	Nombre	%
Féminin	4056	62,14%
Masculin	2471	37,86%
Total	6527	100,00%

- Répartition des effectifs par direction :

DGA	DIRECTION	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
PRESIDENCE	PRESIDENCE	7	63,64%	4	36,36%	11
	CABINET DE LA PRESIDENCE	25	69,44%	11	30,56%	36
	CONSEIL DE PROVENCE	3	75,00%	1	25,00%	4
Total PRESIDENCE		35	68,63%	16	31,37%	51
DGS	DGS	10	66,67%	5	33,33%	15
	COM, PRESSE, EVENEMENTS	31	51,67%	29	48,33%	60
	DIRECTION DES FINANCES	34	58,62%	24	41,38%	58
	DRH	183	84,33%	34	15,67%	217
	SCE PROTOCOLE-RELAT.PUBLIQUES	21	48,84%	22	51,16%	43
	SERVICE DES SEANCES	77	85,56%	13	14,44%	90
Total DGS		356	73,71%	127	26,29%	483
DGA Pt	DGA PROJETS TRANSVERSAUX	4	80,00%	1	20,00%	5
Total DGA Pt		4	80,00%	1	20,00%	5
DGA AG	DGA AG	3	60,00%	2	40,00%	5
	DIRECTION DES SERVICES GENERAUX	164	41,31%	233	58,69%	397
	DSISN	32	39,02%	50	60,98%	82
	DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION	5	62,50%	3	37,50%	8
	DIRECTION JURIDIQUE	31	73,81%	11	26,19%	42
Total DGA AG		235	44,01%	299	55,99%	534

DGA S	DGA S	23	67,65%	11	32,35%	34
	C.M.P.P. DEPARTEM..DE MARSEILLE	35	83,33%	7	16,67%	42
	DIRECTION DE L'INSERTION	226	77,93%	64	22,07%	290
	DIR. DES TERRIT. ET DE L'ACTION SOC.	859	90,33%	92	9,67%	951
	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	123	89,13%	15	10,87%	138
	DIR.PERS HANDICAPEES / BEL AGE	181	80,44%	44	19,56%	225
	DIR. PMI ET DE LA SANTE PUBLIQUE	477	95,78%	21	4,22%	498
Total DGA S		1936	88,36%	255	11,64%	2191
DGA	DIRECTION	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
DGA CV	DGA CV	6	100,00%			6
	DIR.DE LA JEUNESSE ET SPORTS	59	66,29%	30	33,71%	89
	DIRECTION DE LA CULTURE	165	66,91%	92	33,09%	278
Total DGA CV		251	67,29%	122	32,71%	373
DGA ET	DGA ET	5	50,00%	5	50,00%	10
	DIR. ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION	19	67,86%	9	32,14%	28
	DIR. FORET ET ESPACES NATURELS	42	17,65%	196	82,35%	238
	DIR. MAINTENANCE ET EXPLOITATION	26	25,00%	78	75,00%	104
	DIR. DE L'EDUCATION ET DES COLLEGES	795	50,19%	789	49,81%	1584
	DIR. ETUDES, PROGRAM. ET PATRIM.	34	60,71%	22	39,29%	56
	DIR. MARCHES ET COMPTABILITE	42	76,36%	13	23,64%	55
Total DGA ET		1091	40,86%	1579	59,14%	2670
DGA SDT	DGA SDT	4	57,14%	3	42,86%	7
	DIR. AGRICULTURE ET TERRITOIRES	4	66,67%	2	33,33%	6
	DIRECTION DE LA VIE LOCALE	51	70,83%	21	29,17%	72
	DIR.ENVIR.,GDS PROJETS, RECHERCHE	31	59,62%	21	40,38%	52
	DIR. REL INTERN. ET AFF. EUROP.	7	58,33%	5	41,67%	12
	DIR. TRANSPORTS ET DES PORTS	1	50,00%	1	50,00%	2
Total DGA SDT		148	67,27%	72	32,73%	220
Total		4056	62,14%	2471	37,86%	6527

- Répartition des effectifs par âge :
Age moyen, selon la catégorie :

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	Total
A	49 ans 4 mois	50 ans 7 mois	49 ans 9 mois
B	48 ans 0 mois	48 ans 10 mois	48 ans 2 mois
C	48 ans 1 mois	46 ans 5 mois	47 ans 3 mois
Total	48 ans 4 mois	47 ans 4 mois	48 ans 4 mois

Effectifs par tranche d'âge :

TRANCHES D'AGE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
Moins de 25 ans	42	57%	32	43%	74
De 25 à 29 ans	135	55%	110	45%	245
De 30 à 34 ans	232	63%	139	37%	371
De 35 à 39 ans	394	61%	257	39%	651
De 40 à 44 ans	504	60%	340	40%	844
De 45 à 49 ans	716	59%	496	41%	1212
De 50 à 54 ans	821	65%	445	35%	1266
De 55 à 59 ans	713	65%	380	35%	1093
De 60 à 64 ans	480	64%	267	36%	747
Plus de 64 ans	19	79%	5	21%	24
Total	4056	62%	2471	38%	6527

• Répartition des effectifs par statut :

GROUPE STATUT	STATUT	FEMMES	% FEMMES / EFFECTIF TOTAL	HOMMES	% HOMMES / EFFECTIF TOTAL	Total
Non Titulaires	Auxiliaire / Contractuel	169	4,18%	138	5,58%	307
Sous Total		169	4,17%	138	5,58%	307
Titulaires	Stagiaire	80	1,97%	48	1,94%	128
	Titulaire	3807	93,84%	2285	97,94%	6092
Sous Total		3887	95,81%	2333	94,42%	6220
Total		4057		2471		6527

Les femmes sont toujours majoritaires dans les effectifs du Conseil Départemental avec 62,14%. Ce taux reste stable par rapport à celui de 2016 (62,16%) et quasiment similaire au dernier chiffre publié en 2015 par le Ministère pour les données de la Fonction Publique territoriale (61%).

La surreprésentation s'observe quelle que soit la tranche d'âge, mais dans une moindre mesure pour les agents de moins de 30 ans. Le rééquilibrage entre les femmes et les hommes ne s'observe pas encore parmi les plus jeunes.

L'essentiel des effectifs, tous sexes confondus, se situe dans la tranche d'âge de 40 à 59 ans, avec un vieillissement observé à partir de 55 ans, où se situent 29,88% des femmes (27,85% en 2016) et 26,38% des hommes (25,54% en 2016). Les femmes entre 50 et 54 ans sont les plus nombreuses (821 agents, soit près de 20%).

A l'exception des DGA AG et DGA ET où les agents féminins sont moins nombreux, eu égard principalement à la direction des routes et des ports (21,51%) et à la direction de la forêt et des espaces naturels (17,65%), les femmes restent majoritaires dans toutes les autres DGA, en particulier à la DGAS (88,36%). Citons par exemple la Direction des territoires et de l'action

sociale (DITAS), qui représente près de 60% des effectifs de la DGAS et qui compte moins de 10% d'agents masculins.

L'âge moyen des femmes et des hommes demeure quasiment identique (environ 48 ans). Si l'on examine l'âge moyen par catégorie, de faibles écarts sont observés mais varient légèrement par rapport à l'an dernier, surtout dans la catégorie A (1 an et demi de moins pour les femmes, près de 2 ans en 2016) et dans la catégorie C (près de 2 ans de plus pour les femmes, environ 1 an et demi en 2016).

S'agissant de la répartition des effectifs par statut, elle est relativement stable avec une part d'agents titulaires d'environ 95% pour les femmes et les hommes.

2) La durée et l'organisation du travail

- Répartition des effectifs selon la durée du travail :

TEMPS TRAVAIL	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
TEMPS COMPLET	3429	58,67%	2416	41,33%	5845
TEMPS PARTIEL	570	93,90%	37	6,10%	607
TEMPS PARTIEL THERAP.	56	77,78%	16	22,22%	72
TEMPS INCOMPLET	1	33,33%	2	66,67%	3
Total	4056	62,14%	2471	37,86%	6527
% TEMPS COMPLET	84,54%		97,77%		89,55%
% TEMPS PARTIEL	14,05%		1,50%		9,30%
TEMPS PARTIEL THERAP.	1,38%		0,65%		1,10%
% TEMPS INCOMPLET	0,02%		0,08%		0,05%
	100%		100%		100%

TEMPS PARTIEL	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
50%	24	93,33%	2	6,67%	30
60%	10	92,31%	1	7,69%	13
70%	20	90,00%	2	10,00%	20
80%	416	94,34%	26	5,66%	459
90%	100	93,58%	7	6,42%	109
Total	570	93,98%	38	6,02%	631
% à 50%	4,21%		8,11%		4,94%
% à 60%	1,75%		2,70%		2,14%
% à 70%	3,51%		5,41%		3,29%
% à 80%	72,98%		67,57%		75,62%
% à 90%	17,54%		16,22%		17,96%
	100,00%		100,00%		100,00%

Au sein de la collectivité, 84,54% des femmes (84,47% en 2016) et 97,77% des hommes (97,89% en 2016) travaillent à temps complet. Le pourcentage de femmes à temps partiel est en léger recul

(14,05% en 2017 contre 14,62% en 2016) alors que celui des hommes reste à peu près équivalent (environ 1,50%). A noter que le pourcentage de femmes à temps partiel observé dans la fonction publique territoriale est plus élevé au niveau national (20,1% en 2012 pour les agents titulaires – sources : SIASP INSEE).

Près de 94% des agents à temps partiel demeure des femmes (570 agents sur un total de 607). Le rythme privilégié demeure celui à 80 %.

3) Les congés

- Congés de maternité ou paternité / accueil de l'enfant ayant débuté dans l'année 2017 :

	CAT.	ENFANTS NES EN 2016	NB AGENTS	NB CONGES MATERNITE OU PATERNITE EN 2017	% CONGES POUR MATERNITE / PATERNITE EN 2017	NB CONGES DE NAISSANCE	% CONGES DE NAISSANCE EN 2017
FEMMES	A	14	13	13	100,00%		
	B	28	28	28*	100,00%		
	C	27	27	27*	100,00%		
Total		69	68	68	100,00%		

HOMMES	A	7	7	8	114,29%	7	100,00%
	B	15	16	12	75,00%	11	68,75%
	C	44	44	35	79,55%	23	52,27%
Total		66	67	55	82,09%	41	61,19%

* Les femmes entrées après leur accouchement dans la collectivité ne bénéficient pas de congés maternité

82,09 % des hommes ont pris un congé paternité ou d'accueil de l'enfant après la naissance d'un enfant en 2017, soit un taux en progression par rapport à celui de 2016 (76,12 %).

En revanche, en ce qui concerne le congé supplémentaire de naissance ou d'adoption, seulement 61,19% des pères l'ont sollicité en 2017 (environ 1 agent concerné sur 2 dans la catégorie C). En 2016, tous les pères en avaient bénéficié.

- Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2017 (tout ou partie de la période) :

CATEGORIE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
A	18	69,23%	8	30,77%	27
B	56	88,89%	7	11,11%	47
C	56	50,45%	55	49,55%	102
Total	130	65,00%	70	35,00%	200
% A	13,85%		11,43%		13,50%
% B	43,08%		10,00%		23,50%
% C	43,08%		78,57%		51,00%
	100,00%		100,00%		100,00%

MOTIF DE DISPONIBILITE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES	66	57,39%	49	42,61%	115
DISPONIBILITÉ D'OFFICE SUITE CONGÉ MALADIE	19	65,52%	10	34,48%	29
DISPONIBILITÉ POUR ENFANT DE - DE 8 ANS	16	88,89%	2	11,11%	18
DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT	18	85,71%	3	14,29%	21
AUTRES	15	68,18%	7	31,82%	22
Total	134	65,37%	71	34,63%	205
% DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSO.	49,25%		69,01%		56,10%
% DISPONIBILITÉ D'OFFICE SUITE À CONGÉ MALADIE	14,18%		14,08%		14,15%
% DISPONIBILITÉ POUR ENFANT DE - DE 8 ANS	11,94%		2,82%		8,78%
% DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT	13,43%		4,23%		10,24%
% AUTRES	11,20%		9,86%		10,73%
	100,00%		100,00%		100,00%

Les disponibilités sont essentiellement sollicitées par des femmes, à 65,37%. Ce sont surtout des agents de catégorie C qui font cette demande.

Les motifs de dépôt des demandes restent encore marqués cette année 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 69,01% des cas.

- Absences pour maladie :

MOTIF	FEMMES		HOMMES		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
MALADIE ORDINAIRE	2749	66,26%	1400	33,74%	4149
HOSPITALISATION	412	71,40%	165	28,60%	577
CONGÉ LONGUE MALADIE	88	69,84%	38	30,16%	126
CONGÉ LONGUE DURÉE	47	71,21%	19	28,79%	66
CURE THERMALE	11	78,57%	3	21,43%	14
CONGÉ DE GRAVE MALADIE	0	0,00%	3	100,00%	3
Total	3307	66,06%	1628	33,94%	4935

JOURS MOYEN MALADIE ORDINAIRE	
FEMMES	8 jours
HOMMES	7,9 jours

Parmi les agents absents en 2017 pour maladie (tous motifs confondus), 2/3 étaient des femmes, soit une répartition proche de celle observée dans la composition des effectifs.

En ce qui concerne la seule maladie ordinaire, femmes et hommes ont un nombre moyen de jours d'absence quasiment identique (respectivement 8 jours et 7,9 jours). Celui des femmes est stable par rapport à 2016 alors que celui des hommes recule légèrement (8,4 jours en 2016).

4) Les mobilités et l'ancienneté

- Mobilités intra et inter-directions (hors restructurations) :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Taux de mobilité rapporté à l'effectif total
FEMMES	38	103	83	224	
HOMMES	22	22	46	90	
TOTAL	60	125	129	314	
% FEMMES	63,33%	82,40%	64,34%	71,34%	5,52%
% HOMMES	36,67%	17,60%	35,66%	28,66%	3,64%
	100%	100%	100%	100%	4,81%

- Ancienneté moyenne dans la Collectivité :

	CATEGORIE			Ancienneté moyenne toutes catégories
	A	B	C	
FEMMES	15 ans 10 mois	16 ans 11 mois	14 ans 6 mois	15 ans 7 mois
HOMMES	15 ans 4 mois	14 ans 3 mois	12 ans 9 mois	13 ans 4 mois

- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle :

	CATEGORIE			Ancienneté moyenne toutes catégories
	A	B	C	
FEMMES	9 ans 3 mois	11 ans 7 mois	11 ans 11 mois	11 ans 3 mois
HOMMES	9 ans 11 mois	7 ans 6 mois	10 ans 6 mois	9 ans 11 mois

Le taux de mobilité dans la Collectivité pour l'année 2017 s'élève à 4,81%, soit en recul par rapport à 2016 (5,06%). Les femmes sont plus mobiles que les hommes (5,52% contre 3,64%), elles représentent 71% des changements de postes. Ceci est encore une fois à corréliser avec la composition des effectifs, majoritairement féminins, et avec les opportunités de changements de

postes, plus nombreuses dans les filières administratives et médico-sociales, fortement féminisées, que dans les filières techniques.

Alors que les agents de catégorie B étaient ceux qui réalisaient le plus de mobilités en 2016 (42% des changements), on observe cette année un rééquilibrage avec la catégorie C ; ces deux catégories représentent chacune environ 40% des mobilités, effectuées essentiellement par des femmes, en particulier dans la catégorie B (82,40%). Là encore, ceci est à rapporter à la structure des agents, puisque la catégorie la plus féminisée est celle en B.

Les agents féminins ont une ancienneté plus grande que les agents masculins dans la Collectivité (2 ans de plus environ). Elles demeurent plus longtemps que les hommes en catégorie C (1 an et demi de plus), mais surtout en catégorie B (4 ans de plus). En ce qui concerne la catégorie A, l'ancienneté moyenne est quasiment similaire.

5) Le positionnement dans la Collectivité

- Effectifs par catégorie :

CATEGORIE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
A	819	70,91%	336	29,09%	1155
B	1396	78,87%	374	21,13%	1770
C	1841	51,11%	1761	48,89%	3602
Total	4056	62,14%	2471	37,86%	6527
% A	20,19%		13,60%		17,70%
% B	34,42%		15,14%		27,12%
% C	45,39%		71,27%		55,19%
	100,00%		100,00%		100,00%

- Répartition par DGA :

DGA	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
PRESIDENCE	35	68,63%	16	31,37%	51
DGS	356	73,71%	127	26,29%	483
DGA Projets transversaux	4	80,00%	1	20,00%	5
DGA AG	235	44,01%	299	55,99%	534
DGAS	1936	88,36%	255	11,64%	2191
DGA CV	251	67,29%	122	32,71%	373
DGA ET	1091	40,86%	1579	59,14%	2670
DGA SDT	148	67,27%	72	32,73%	220
Total	4056	62,14%	2471	37,86%	6527

- Effectifs par filière :

FILIERE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
ADMINISTRATIVE	1862	77,33%	546	22,67%	2408
SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE	1161	93,33%	83	6,67%	1244
TECHNIQUE	922	33,85%	1802	66,15%	2724
CULTURELLE	100	76,34%	31	23,66%	131
ANIMATION ET SPORTIVE	9	64,29%	5	35,71%	14
EMPLOIS FONCTIONNELS	2	33,33%	4	66,67%	6
Total	4056	62,14%	2471	37,86%	6527

Les agents de la collectivité, tous sexes confondus, appartiennent majoritairement à la catégorie C, à 55,19% (55,22% en 2016). Dans cette catégorie, la mixité est observée. Dans les catégories de cadres A et B, les effectifs féminins sont surreprésentés (près de 79% de femmes en catégorie B, 71% en catégorie A). Notons que parmi l'ensemble de la population féminine (4.057 agents), 20% sont de catégorie A.

La répartition des effectifs par catégorie administrative diffère selon le sexe des agents. Les hommes sont principalement des agents de catégorie C (71,27%), en catégorie B pour 15,14% d'entre eux et enfin en A pour 13,60%. 45,39 % des femmes sont des agents de catégorie C, 34,42% appartiennent à la catégorie B et 20,19% à la catégorie A. La typologie des filières est marquée par la division sexuelle du travail. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (66,15%) et les femmes dans la plupart des autres filières, en particulier dans les filières sociale et médico-sociale (93,33%), administrative (77,33%) et culturelle (76,34%).

Si l'on examine le détail des effectifs par DGA, selon leur catégorie, les femmes sont dans la plupart des cas toujours plus nombreuses que les hommes. L'exception principale concerne la DGA Equipement du Territoire, où certaines directions (architecture et construction, forêt et espaces naturels, routes et ports, sûreté sécurité et prévention) 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, quelle que soit leur DGA.

6) Les promotions et avancements de grade

- CAP intervenues en décembre 2017 au titre de l'année 2018

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	TX FEMINISATION
Avancements de grade	758	489	1247	60,79%
Promotions internes	25	128	153	16,34%
Total	783	617	1400	55,93%
% effectif	19,30%	24,97%	21,45%	

PROMOTIONS INTERNES PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE						
FILIERES	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATIVE	3	3	1	9	0	0
TECHNIQUE	1	1	4	0	118	10
CULTURELLE	0	1	0	1	0	0
SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
MEDICO-SOCIALE	1	0	0	0	0	0
TOTAL	5	5	5	10	118	10

AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE						
FILIERES	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATIVE	8	9	1	7	92	283
TECHNIQUE	3	1	19	7	352	350
CULTURELLE	4	0	0	0	6	9
SPORTIVE	0	1	0	0	0	0
MEDICO-SOCIALE	2	34	2	18	0	39
ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL	17	45	22	32	450	681

TOT. AVCMTS DE GRADE + PROMOTIONS	22	50	27	42	568	691
--	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

21,45% des agents, tous sexes confondus, ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. La majorité des avancements de grades a été accordée aux femmes (60,79%) alors que les promotions étaient plus favorables aux hommes (83,66%).

Les avancements de grade s'observent essentiellement dans les filières administratives et techniques.

358 femmes ont obtenu cet avancement dans la filière technique contre 374 hommes, ce qui, au regard du nombre d'agents dans cette filière, leur confère encore un taux plus favorable (38,83% contre 20,75%). En revanche, les promotions dans la filière technique ont été majoritairement accordées aux agents masculins.

Dans la filière administrative, alors que l'avancement de grade était jusqu'à présent plus favorable aux femmes, la tendance s'inverse : 18,50% des hommes l'ont obtenu cette année contre 16,06% des femmes. En revanche, en ce qui concerne les promotions, le nombre de femmes nommées a été de 12 contre 4 hommes.

7) Les rémunérations brutes et les fonctions

L'éventail des rémunérations brutes présenté dans ce rapport correspond aux données de décembre 2017, avec la prise en compte des primes mensuelles hors reliquats et supplément familial de

traitement. Le périmètre retenu est celui des agents titulaires et stagiaires présents sur tout le mois, avec un retraitement en ETP par rapport aux absences et au temps partiel. Ceci génère un léger écart par rapport au nombre d'agents qui ressort des autres indicateurs.

- Rémunération brute moyenne par catégorie :

CAT.	MOYENNE REMUNERATION FEMMES	MOYENNE REMUNERATION HOMMES	MOYENNE REMUNERATION TOTAL	ECART SUR MOYENNE (F-H)
A	3.611 €	4.140 €	3.875 €	- 529 €
B	2.641 €	2.704 €	2.670 €	- 63 €
C	1.946 €	2.018 €	1.980 €	- 73 €
Total	2.504 €	2.233 €	2.448 €	271 €

- Fourchettes de rémunérations :

FOURCHETTE REMUNERATION BRUTE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
0-1800 €	504	58,81%	353	41,19%	857
1801 - 2200 €	1319	56,66%	1009	43,34%	2328
2201 – 2700 €	758	58,62%	535	41,38%	1293
2701 – 3500 €	983	80,44%	239	19,56%	1222
3501 – 5500 €	292	64,60%	160	35,40%	452
>5501 €	42	59,15%	29	40,85%	71
Total	3898	62,64%	2325	37,36%	6223
% 0-1800 €	12,93%		15,18%		13,77%
% 1801 - 2200 €	33,84%		43,40%		37,41%
% 2201 – 2700 €	19,45%		23,01%		20,78%
% 2701 – 3500 €	25,22%		10,28%		19,64%
% 3501 – 5500 €	7,49%		6,88%		7,26%
% >5501 €	1,08%		1,25%		1,14%
	100,00%		100,00%		100,00%

Près de 92% des effectifs féminins et masculins ont une rémunération brute mensuelle comprise entre 0 et 3500 €. Jusqu'à ce seuil, la population par sexe diffère selon la tranche de rémunération observée. L'échelle de rémunération féminine reste plus homogène que celle des hommes, plus concentrée sur les seuils inférieurs (jusqu'à 2.200 €). Au-delà de 3.500 €, une égalité parfaite s'observe en pourcentage des effectifs.

La répartition des fourchettes en fonction du nombre d'agents femmes / hommes qui les compose demeure identique au constat réalisé déjà l'an dernier, à savoir que les femmes sont dans chacune d'entre elles toujours plus nombreuses. C'est le cas en particulier pour celle comprise entre 2.701 € et 3.500 € (80% de femmes contre 20% d'hommes).

Sur l'ensemble des effectifs, la mise en œuvre du dispositif P.P.C.R. (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) et l'augmentation du point d'indice ont conduit à une rémunération supérieure en 2017. L'effet masse conduit à observer une rémunération mensuelle plus favorable aux femmes (+271 € bruts) avec 2.504 € contre 2.233 € pour les hommes. Pourtant, l'analyse des rémunérations par catégorie nuance toujours ce constat, en mettant en évidence des écarts, toujours en défaveur des femmes. Elles perçoivent 63 € et 73 € de moins en moyenne dans les catégories B

et C. Mais c'est dans la catégorie A que l'écart est le plus notable (529 €), même s'il tend à se réduire par rapport à 2016. Ceci s'explique par la sur représentation des hommes dans la filière technique où les primes mensuelles sont plus importantes que dans la catégorie administrative par exemple. La mise en œuvre du RIFSEEP devrait conduire à atténuer les écarts en 2018, compte tenu de la mensualisation du reliquat dans le montant mensuel IFSE.

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

FONCTION	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
DIRECTEUR/TRICE GENERAL/E DES SERVICES	0	0,00%	1	100,00%	1
DIRECTEUR/TRICE GENERAL/E ADJOINT/E	2	40,00%	3	60,00%	5
DIRECTEUR/TRICE DE CABINET	0	0,00%	1	100,00%	1
CHEF DE CABINET	0	0,00%	1	100,00%	1
DIRECTEUR/TRICE	14	42,42%	20	58,82%	34
DIRECTEUR/TRICE DE MDS DE TERRITOIRE	14	66,67%	7	33,33%	21
DIRECTEUR/TRICE DE POLE D'INSERTION	4	44,44%	5	55,56%	9
DIR. GEN. CONSEIL PROVENCE ET MEDIATEUR	0	0,00%	1	100,00%	1
DIRECTEUR DELEGUE	1	100,00%	0	0,00%	1
DIRECTEUR/TRICE ADJOINT/E	11	40,74%	16	59,26%	27
ADJOINT/E AU/A LA DIRECTEUR/TRICE	4	50,00%	4	50,00%	8
SOUS DIRECTEUR/TRICE	1	33,33%	2	66,67%	3
CHEF DE SERVICE	80	61,53%	50	38,46%	130
Total	131	53,91%	112	46,09%	243

- Les emplois les plus occupés (hors fonctions d'encadrement) :

EMPLOIS LES PLUS OCCUPES	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
AGENT POLYVALENT	574	69,41%	253	30,59%	827
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	479	96,57%	17	3,43%	496
AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE	310	73,46%	112	26,54%	422
SECRETAIRE	379	95,23%	19	4,77%	398
AGENT D'EXPLOITATION DES ROUTES	4	1,90%	207	98,10%	211
ASSISTANT DE GESTION ADMINISTRATIVE	176	86,27%	28	13,73%	204
SECRETAIRE MEDICO-SOCIALE	160	96,39%	6	3,61%	166
RESPONSABLE DE SECTEUR/UNITE	99	66,00%	51	34,00%	150
ACCUEIL RESPONSABLE LOGE POSTE SIMPLE	98	72,59%	37	27,41%	135
AGENT MAINTENANCE BAT. COLLEGES	0	0,00%	126	100,00%	126
CHEF CUISINIER COLLEGES	24	19,20%	101	80,80%	125
INFIRMIER	100	93,46%	7	6,54%	107
CUISINIER COLLEGES	31	30,39%	71	69,61%	102
PIUERICULTRICE	98	98,00%	2	2,00%	100
FORESTIER SAPEUR	0	0,00%	99	100,00%	99
Total	2532	69,03%	1136	30,97%	3668

- Emplois les plus occupés par des femmes et par des hommes (à plus de 90%) :

SEXE	NOMBRE D'EMPLOIS A + 90% D'OCCUPATION
FEMME	78
HOMME	76

Les stéréotypes persistent selon les emplois, en particulier sur des métiers considérés plus féminins dans la représentation.

Ainsi, parmi les 78 emplois occupés à plus de 90% par des femmes, rappelons par exemple les suivants : Assistante de service social, secrétaire, secrétaire médico-sociale, puéricultrice, infirmière... Certains emplois sont même occupés exclusivement par des femmes, notamment les auxiliaires de puériculture, les éducatrices de jeunes enfants ou les sages-femmes.

Les emplois occupés à plus de 90% par des hommes sont beaucoup moins nombreux mais ils sont également marqués du sceau des stéréotypes : Agent d'exploitation des routes, technicien bâtiment, surveillant / contrôleur de travaux, gardien / concierge.

Des actions ont néanmoins été mises en place afin de favoriser la mixité, comme par exemple sur le métier d'agent de la route dont les missions principales consistent à entretenir les routes départementales et à garantir leur viabilité en toutes circonstances. Elles se sont concrétisées par l'aménagement de locaux différenciés (toilettes, douches...), la mise à disposition d'outils, de matériels et de vêture adaptés et plus facilement maniables, l'aménagement du temps de travail et de la fiche de poste en cas de grossesse, ou encore la sensibilisation des équipes à la féminisation de certaines tâches.

Sur 211 agents d'exploitation, la direction des Routes et des Ports compte encore cette année seulement 4 femmes. A noter que le même constat s'observe dans les autres départements au vu de données fournies par l'ADTECH (Association des Directeurs Techniques).

Toutefois, dans les années à venir, ces postes s'adapteront plus facilement aux femmes avec la mécanisation de certaines tâches et la modernisation des véhicules et engins.

Par ailleurs, des évolutions voient le jour dans la représentation de certains métiers, notamment à la DSG.

C'est le cas pour les 8 agents en charge de l'accueil physique de 1^{er} niveau dans l'atrium de l'HD13, répartis en deux équipes de 4 agents pour assurer une présence horaire tous les jours de la semaine (8h-19h) et le samedi matin (8h-12h). Un agent masculin a rejoint l'une des équipes au mois de juin dernier dans un effectif jusqu'à présent totalement féminin.

De même, au sein de l'équipe des agents de surveillance et de sécurité, constituée en majeure partie d'hommes, une femme a récemment rejoint l'équipe des agents intervenants sur les sites extérieurs.

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

Le taux de féminisation des fonctions d'encadrement s'élève à 53,91%, en léger recul par rapport à 2016 (54,80%). Ce taux diffère selon les fonctions hiérarchiques exercées. Les chefs de service sont majoritairement des femmes (61,53% contre 60,29% en 2016), mais les hommes sont plus nombreux à partir de la fonction de « directeur/trice adjoint/e », exception faite des fonctions de « directeur/trice » exercées dans les MDS.

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 fonctionnels 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 observé sur ces fonctions en 2017 est de 33,33%, répondant ainsi à cette obligation, mais de façon moins favorable qu'en 2016 (57%). La Collectivité se distingue toutefois favorablement au regard du dernier taux fourni par l'INSEE dans son rapport 2016 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique pour l'ensemble des départements (27%).

8) La formation

Le Département met en œuvre une offre de formations diversifiée, permettant à ses agents de suivre des formations adaptées, en fonction des besoins et du déroulement de leur carrière.

- Nombre moyen de jours de formation par agent en 2017 :

Agents	Effectif	Agents formés	% formé(es) / effectif	% F/H formé(es)	Nb jours formation	Nb moyen jours formation / stagiaire	Nb moyen jours de formation /agent
Femmes	4056	1782	43,76%	65,83%	6594	3,7 jours	1,63 jours
Hommes	2471	925	37,54%	34,17%	3560	3,85 jours	1,44 jours
Total	6527	2707	41,47%	100%	10154	3,75 jours	1,56 jours

- Les départs en formation par catégorie* :

CATEGORIE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
A	1129	30,33%	358	20,96%	1487
B	1433	38,49%	352	20,61%	1785
C	1161	31,18%	998	58,43%	2159
Total	3723	68,55%	1708	31,45%	5431

- Les départs en formation par thématique* :

THEMATIQUE	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
SOCIAL SANTE	1015	90,06%	112	9,94%	1127
REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX	725	80,29%	178	19,71%	903
GESTION RESSOURCES HUMAINES	426	60,94%	273	39,06%	699
MANAGEMENT	421	70,88%	173	29,12%	594
INFORMATIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION	370	68,13%	173	31,86%	543
AFFAIRES JURIDIQUE	198	58,75%	139	41,25%	337
SECURITE	129	40,57%	189	59,43%	318
GENIE TECHNIQUE	41	14,75%	237	85,25%	278
FINANCE ET GESTION FINANCIERE	107	76,98%	32	23,02%	139

CULTURE, ARCHIVES, DOCUMENTATION	99	79,84%	25	20,16%	124
RESTAURATION	34	27,42%	90	72,58%	124
EUROPE ET INTERNATIONAL	65	75,58%	21	24,42%	86
ENVIRONNEMENT	33	47,83%	36	52,17%	69
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	15	53,57%	13	46,43%	28
DEVELOPPEMENT LOCAL	12	66,67%	6	33,33%	18
CITOYENNETE ET POPULATION	15	100,00%	0	0,00%	15
SPORT	10	66,67%	5	33,33%	15
ENFANCE, EDUCATION, JEUNESSE	8	57,14%	6	42,86%	14
Total	3723	65,55%	1708	31,45%	5431

*Un même agent peut être recensé plusieurs fois

- Les départs en formation par type* :

TYPE DE FORMATION	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	Total
PERFECTIONNEMENT	2515	67,55%	1039	60,83%	3554
PROFESSIONNALISATION	966	25,95%	582	34,07%	1548
PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS	158	4,24%	19	1,11%	177
AUTRES (VAE, FORMATIONS PERSONNELLES...)	84	2,26%	68	3,98%	152
Total	3723	68,55%	1708	31,45%	5431

Sur l'année 2017, 41,47% de l'effectif a suivi une formation, soit un peu moins qu'en 2016 (49,36%). Ceci s'explique essentiellement par le désengagement du CNFPT qui propose un panel de formations moins important qu'auparavant. Les femmes demeurent plus nombreuses que les hommes à se former (65,83% contre 34,17%). La durée moyenne de formation par stagiaire reste quasiment identique pour les agents féminins et masculins (respectivement 3,7 jours et 3,85 jours), mais progresse par rapport à 2016 (3,16 jours et 3,25 jours). Rapporté à l'effectif total, les femmes réalisent en moyenne 1,63 jour par an de formation, les hommes réalisent 1,44 jour.

5431 départs en formation ont été recensés, en majorité des femmes (65,55%). Les femmes suivent des formations à part quasi égale, quelle que soit leur catégorie (environ un tiers dans chacune). Les hommes sont surtout ceux en catégorie C (58,43%), mais dans une part moindre qu'en 2016 (67,24%) compte tenu d'un rééquilibrage également observé en catégorie B et A (environ 20% en 2017 contre respectivement 18,58% et 14,18%).

A près de 95%, femmes et hommes suivent des formations de professionnalisation ou de perfectionnement. Les préparations aux concours et examens sont toujours davantage privilégiées par les femmes que les hommes (4,24% contre 1,11%). Les agents féminins sont plus nombreux que les agents masculins à choisir des thématiques de formation généralistes : repères et outils fondamentaux, finances, management,... Compte tenu du nombre de femmes dans la filière médico-sociale, les hommes représentent encore moins de 10% des participants à des formations en matière de santé ou de social. Ceux-ci représentent la majorité des stagiaires suivant des formations plus techniques (ex : sécurité, génie technique).

A noter l'implication des directions pour développer une culture sur l'égalité des sexes ou l'appropriation de domaines considérés comme masculins ou féminins. A titre d'exemple, les équipes de la PMI interviennent par des formations sur cette thématique auprès des jeunes enfants et de leurs familles, au travers de jeux, d'un soutien éducatif au sein des consultations, d'ateliers

parents-enfants. Citons également le service Gestion et Stratégie Energie (DEPP), créé au Comité Technique du 5 octobre 2017, qui a pour mission la gestion des contrats énergie et fluides pour les bâtiments départementaux hors collèges. Parmi les 7 agents qui le composent, il se donne pour objectif de positionner les 3 femmes issues de la filière administrative sur des thématiques relatives aux énergies renouvelables, afin de réduire les disparités entre le personnel technique majoritairement représenté par les hommes et le personnel administratif.

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. Pour ce qui concerne la Collectivité, elle couvre de manière volontaire les différents champs d'actions possibles.

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	
	Télétravail pour les agents « aidants familiaux »	Equilibre rendu possible entre la vie professionnelle et l'aide à une personne dépendante de leur entourage pour les activités de la vie quotidienne	X	

Le Conseil Départemental a mis en œuvre toutes les mesures énoncées, dont certaines depuis de nombreuses années (ouverture de la crèche de l’Hôtel du Département en 1994 ; système d’aménagement du temps de travail depuis 2001,...).

Plus récemment, le Comité technique du 15 mai 2018 a examiné un nouveau dispositif de télétravail en faveur des agents « aidants familiaux », après une phase expérimentale prometteuse conduite auprès d’agents ayant la qualité de travailleurs handicapés. Il s’agit d’une nouvelle contribution à l’ensemble des mesures permettant aux agents de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle.

PARTIE II - SYNTHÈSE

➤ **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 dans la catégorie A et B ✓ 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 ✓ 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.

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 des catégories A et B.

Le temps partiel et la disponibilité sont essentiellement le fait des agents féminins. Les femmes exercent néanmoins en grande majorité leur travail à temps complet

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 administrative et médico-sociale. En matière de responsabilités hiérarchiques, les fonctions de directeur/rice et de directeur/rice adjoint/e (hors MDS) sont investies majoritairement par des hommes.

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

➤ Perspectives

La DRH poursuit son partenariat institutionnel avec le CNFPT, qui continue de proposer des actions de formation visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, parmi lesquelles la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement dans la fonction publique territoriale, l'égalité entre les filles et les garçons, l'égalité professionnelle dans la politique de ressources humaines.

Par ailleurs, elle a mis en place depuis janvier 2018 des formations adaptées aux professionnels de la DGAS (assistants sociaux, éducateurs de jeunes enfants, sages-femmes, médecins, infirmiers,...) sur des problématiques spécifiques : accueil des victimes de violences conjugales (16 agents formés), conséquences des violences conjugales sur les enfants (13 agents formés), communication brève à la sexualité (80 agents formés), IVG médicamenteuse (24 agents formés). De plus, une nouvelle formation va être mise en œuvre sur la thématique « Nouvelles femmes : ce qui change », avec des tables rondes organisées sur des champs variés : évolution de la contraception dans les nouvelles générations, les répercussions des violences (sur la sexualité, sur les soignants), la problématique du consentement, la place et le rôle d'internet sur ces comportements, l'agression autour de l'infertilité,...

En outre, la DRH a débuté un partenariat avec le Camp des Milles dans le cadre des formations dispensées aux volontaires services civiques, leur permettant notamment de découvrir les mécanismes conduisant aux discriminations au sens large (incluant l'égalité femmes hommes), d'apprendre à reconnaître les discriminations prohibées par la loi et de savoir réagir en tant que citoyen (70 jeunes en 2017-2018 sur 5 sessions de deux jours). La DRH souhaite poursuivre et élargir ce partenariat par la mise en place de nouvelles formations autour de la lutte contre les discriminations, à raison :

- D'une journée de sensibilisation à destination des agents départementaux volontaires dans le cadre du dispositif « mieux vivre ensemble » présenté dans le plan d'adaptation et de développement des compétences 2017-2019 (8 sessions),
- Deux journées à destination des volontaires en service civique dans le cadre de l'engagement citoyen (150 volontaires pour la campagne 2018-2019) (8 sessions),

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 portée de 362.000 € à 457.000 €

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

En 2018, 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 à l'égalité Femmes-Hommes, 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...

Plus de 70 dossiers auront été soutenus, portés par une quarantaine d'associations.

Malgré l'élargissement de la délégation à d'autres sujets de discriminations (homophobie, harcèlement scolaire), le tissu associatif, resserré autour de quelques associations historiques et qui couvrent efficacement le territoire, reste néanmoins fragile et tributaire des soutiens publics.

2) L'effort antérieur a été poursuivi en 2018 sur la question des femmes victimes de violences :

- a) La poursuite de la mise à disposition de logements pour des femmes victimes

Ce projet avait été initié fin 2015 en partenariat avec SOS Femmes et 13 Habitat, 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.

A l'occasion du 8 mars 2016 (journée internationale des droits des femmes), le Département avait 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.

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

Le travail partenarial de réflexion avec l'Etat ouvert à ce moment là, portant sur le financement des charges afférentes et des accompagnements psycho-sociaux et avec le bailleur sur la question du relogement définitif des ménages, se poursuit.

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,...) et des aides de l'Etat, le Département s'est intéressé à soutenir des initiatives d'associations en prise avec le logement et l'accompagnement de femmes victimes. Les associations – souvent agréées CHRS – qui proposent ainsi aux femmes victimes de violences, souvent avec enfants une mise à l'abri – s'attachent à leur proposer des logements dédiés.

Les actions d'accompagnement (psychologiques, de soutien à la parentalité, de recherches liées à un logement pérenne ou à un emploi, d'information autour des droits et des devoirs, de procédures administratives, judiciaires,...) sont indissociables de cet hébergement. Bien menées dans le temps, ces actions évitent les retours auprès des auteurs et réduisent le temps d'occupation des dits logements.

Ainsi, 4 projets pour un montant global de 12.000 € ont été soutenus en fonctionnement, ainsi que près de 30.000 € en investissement pour équiper des logements, à destination d'associations portées sur ces problématiques.

3 autres portant sur l'accompagnement psycho-social d'un montant total avoisinant les 100.000 € ont pu être transférés à la DITAS dans le cadre d'un dispositif désormais dédié. Ce volet Accompagnement des femmes et de leurs enfants en situation de fuite du domicile, ayant montré toute son efficacité dans la reconstruction psychologique et dans la remobilisation des femmes, une réflexion interne s'était en effet engagée pour mieux structurer ce soutien.

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).

La phase d'administration des questionnaires, menée par l'Institut National des Etudes Démographiques auprès de 27.000 personnes, s'est achevée à l'automne 2015. Une première publication en janvier 2017 a fait état des violences sexuelles ; l'analyse des résultats toujours en cours permettra d'obtenir prochainement des chiffres-clés sur toutes les autres questions en lien avec les violences de genre.

Dores et déjà, des prolongements à cette enquête sont entrepris, parmi lesquels VIRAGE Universités, VIRAGE Victimes et VIRAGE LGBT visant à donner des éclairages plus précis sur ces publics.

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

La loi Egalité 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.

Dans ce cadre, les parties prenantes de la convention se sont alliées pour mettre en place localement ce dispositif de téléprotection dit « grave danger ».

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 maintenu en 2018 l'engagement dans ce dispositif par le co-financement de l'APERS à hauteur de 5.000 € tel que voté lors de la Commission permanente du 30 juin 2017.

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 téléprotection 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 téléprotection 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. »

- e) Une instance de vigilance, d'orientation et de réflexion sur la question plus générale des discriminations, a été créée lors de l'Assemblée plénière 10 février 2017

Officiellement lancé en juin 2017, le Comité d'Orientation et de Lutte contre les Discriminations (acronyme C.O.L.D.) s'est axé sur 3 sujets de discriminations : Lutte contre les LGBT+phobies, Lutte contre le harcèlement scolaire et Egalité Femmes-Hommes.

Rattaché au Conseil de Provence et animée par ses soins, le COLD regroupe une quarantaine d'associations dont les réflexions et travaux ont réservé en 2017-2018 un éclairage particulier sur la question de l'égalité femmes-hommes.

Les membres du COLD réunis jusqu'en juin 2018 ont dressé un constat de terrain et soumis des propositions d'actions, d'échelle diverse et à plus ou moins long terme, sur cette thématique. Il en est fait état plus bas.

Perspectives :

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

Il suivra les projets visant à lutter contre les 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 la vulnérabilité des publics (handicapées, avec enfants, migrantes,...) et le territoire,
- de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes (améliorer la connaissance statistique, former les professionnels et lutter contre la récurrence).

Enfin, le Département s'attachera à aider à la mise en œuvre des actions impulsées dans le cadre du COLD, notamment sur la thématique Egalité Femmes-Hommes.

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

Parmi ses missions obligatoires, le Département s'intéresse à la question de l'Egalité Femmes-Hommes tout au long de la vie et dans ses multiples acceptions (violences, lutte contre les stéréotypes, contre la précarité, autonomisation financière, égalité professionnelle...). Les domaines d'intervention sont variés : la protection maternelle et infantile et la santé ; la prévention et protection de l'enfance et des personnes vulnérables ; l'insertion. L'archivage constitue également une mission à prendre en compte.

1) Interventions au sein de la mission de protection maternelle et infantile et de la politique de santé (DPMIS) :

Lutte contre les 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,
- Repérage et orientations des femmes victimes de violences au sein des CPEF et au cours des visites à domicile périnatales.

Il est opportun de préciser que pour 40 % des femmes victimes de violences conjugales, la violence a débuté au cours de la grossesse.

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 (consultations médicales, conseil conjugal et familial,...), ainsi qu'un financement par le Département de 8 centres associatifs et hospitaliers via la DPMIS,
- Agrément de 3 CéGIDD (centres de dépistage du VIH et des IST) et leurs annexes, dont les 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,
- Dans les CPEF et CeGIDD, consultations médicales en matière de santé 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 des jeunes enfants de familles précaires (mères isolées) et/ou en insertion, ou situation de handicap,
- Formation à l'égalité des sexes des équipes de PMI auprès des jeunes enfants et de leurs familles par le jeu, le soutien éducatif au sein des consultations, des ateliers parents-enfants.

Eléments chiffrés de bilan pour l'année 2017 :

En CPEF : 29 158 consultations effectuées pour 11 919 femmes
 En CeGIDD : 48 348 consultations pour 24 925 hommes et 17 924 femmes
 En CPEF : 3 500 entretiens de conseil conjugal
 En CeGIDD et CPEF : 424 actions collectives hors les murs
 70 lieux d'accueil parents-enfants en PMI et 21 subventionnés par la PMI.

Objectifs et Perspectives :

Le Département maintient par essence ces dispositifs avec pour objectifs de promouvoir l'égalité hommes/femmes :

- En luttant contre les stéréotypes sexistes,
- En améliorant l'accès aux soins et aux droits en matière de santé et de sexualité, à la fois en informant, en accompagnant, en dépistant et en traitant,

- En assurant aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'IVG,
- En menant des actions de lutte contre la précarité des femmes.

Avec, **en perspectives** :

- La poursuite des formations des sages-femmes sur l'IVG, la contraception et la gynécologie médicale, afin d'améliorer le maillage territorial des consultations et d'élargir les créneaux horaires, en particulier pour les publics jeunes et les personnes qui travaillent,
- L'amélioration de l'accessibilité des services par des possibilités de RDV par internet,
- La poursuite des informations collectives adaptées (publics très précaires, femmes en foyer, personnes handicapées en institution, adolescent(e)s, parents de filles exposées aux mutilations sexuelles) et des actions « aller vers » des publics (informations et dépistages hors les murs),
- Poursuite de la formation communication brève en sexualité commune avec CPEF et CeGIDD, afin de faciliter l'accompagnement des publics,
- Participation aux formations des professionnels institutionnels et associatifs.

2) Interventions au sein de la mission de prévention et protection de l'enfance et des personnes vulnérables (Direction de l'Enfance, Maison de l'Adolescent, DITAS, Direction des personnes âgées et des personnes handicapées)

a- La Direction Enfance-Famille veille à mieux investir les pères dans le souci du bien-être de l'enfant.

En leur ouvrant l'accès aux maisons maternelles – lieux d'accueil des parents avec enfants de moins de 3 ans - aux pères, le Département permet aux pères isolés une mise à l'abri avec leur enfant. Il permet également au noyau familial de rester uni, pour éviter que le père soit obligé d'être accueilli en CHRS ou autre.

Au bilan, l'Hôtel de la Famille - cet établissement a toujours été ouvert aux couples parentaux – a été rejoint par d'autres établissements, qui ont également ouvert leurs portes aux pères isolés et aux couples parentaux (Caganis depuis 2014, La Draille - établissement d'accueil d'urgence - depuis 2018).

En perspective, l'ensemble des centres maternels tarifés par le département ouvriront leur structure aux pères dans les années à venir selon des modalités propres à chaque établissement.

b- Le service des Actions préventives soutient des associations comme l'ADEJ (Accès au Droit des Enfants et de Jeunes) qui travaille sur l'accès aux droits de jeunes publics (plus de 6500 interventions ont été assurées en 2017).

c- La Maison de l'Adolescent assure la prise en charge de jeunes filles sur une tranche d'âge spécifique.

- Accompagnements médico-psychologiques, socio-éducatifs pour que ces jeunes adolescentes maîtrisent au mieux leur sexualité, le rapport à leur corps et leur posture dans la relation aux garçons,
- Actions de prévention en réponse aux demandes et besoins du réseau partenarial.

Individuelles ou collectives, ces actions en faveur des droits et de l'égalité filles-garçons font partie intégrante de la mission assignée, en partenariat possible avec l'Education Nationale, l'Amicale du Nid (Lutte contre la prostitution), le planning familial, les tribunaux,...

Bien qu'un bilan soit difficilement quantifiable, si ce n'est dans la régularité de ces jeunes et leur disponibilité dans la prise en charge proposée, la perspective est bien de confirmer cet accompagnement et optimiser les partenariats dans le cadre de la prévention.

d- Le Département s'attache à protéger tout à fait spécifiquement les femmes victimes et leurs enfants (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 a désigné au sein de chaque Maison Départementale de la Solidarité de Territoires et de Proximité (MDST/MDSP), une personne ressource dans le domaine des violences faites aux femmes.

Cette action vient étayer ses missions obligatoires de prévention et de protection.

Les objectifs sont de contribuer sur chaque territoire du département à lutter contre les phénomènes de violences et leurs conséquences sur les enfants témoins ; faciliter par l'information et la sensibilisation des acteurs au repérage des femmes victimes, mieux les orienter, les accompagner ; développer un réseau d'acteurs territorial ; initier toutes actions favorisant un travail plus efficient de prévention, notamment sur les enfants exposés à cette violence.

Bilan de l'année :

30 référents ont été nommés au sein de chacune des maisons départementales de la solidarité afin de répondre à un besoin de proximité et constituer un maillage territorial. Ils ont bénéficié d'une formation du mois de mai à octobre 2017.

Pour structurer le réseau partenarial dès 2018, les référents sont réunis régulièrement avec les différents partenaires (réunions thématiques animées par la DITAS et présence de la DEF).

Perspectives pour l'année à venir :

- Continuer à structurer le réseau partenarial sur le département,
- Développer des actions de prévention,
- Définir des outils d'évaluation adaptés.

e – Une égalité de traitement pour les mesures d'aides sociales en faveur des personnes âgées ou handicapées, mais les femmes en situation de fragilité majoritairement plus nombreuses (DPAPH).

Le Département des Bouches-du-Rhône est en charge de la politique gérontologique et de la politique en faveur des personnes atteintes de handicap.

Qu'il s'agisse de favoriser l'autonomie ou l'accès à des prises en charges spécialisées, le Département veille à ce que l'accès aux droits individuels soit rendu plus rapide et plus accessible.

La distinction de genre n'est pas de rigueur, ni dans les dispositifs nationaux ou ceux qu'il initie, ni dans les schémas départementaux votés en décembre 2017 pour 2017-2022 et qui s'adressent aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap, résidant à leur domicile ou hébergées dans des établissements sociaux et médico-sociaux.

Les mesures d'aide sociale légale ou facultative sont attribuées ou mises en œuvre selon des normes réglementaires qui assurent une égalité de traitement homme-femme.

Le Département n'a donc pas, dans ce domaine, de politique spécifique.

Bilan du nombre de bénéficiaires :

L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) est destinée aux personnes âgées de 60 ans et plus, en perte d'autonomie, pour les aider à payer les dépenses nécessaires afin de pouvoir rester à leur domicile ou une partie du tarif dépendance si elles vivent en établissement.

Année 2017	Homme	Femme	Total
Domicile	5845	18 509	24 355
Etablissements	3159	10 276	13 435
Total	9004	28 785	37 790

La prestation de compensation du handicap (PCH) est une aide financière destinée à rembourser les dépenses liées à la perte d'autonomie. Son attribution dépend du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et de la résidence du bénéficiaire.

Année	Homme	Femme	Total
2017	3997	3689	7686

L'Aide sociale à domicile et à l'hébergement (ASH) permet aux personnes qui n'ont pas des ressources suffisantes de prendre en charge les services d'aide à domicile et tout ou partie des frais liés à l'hébergement d'une personne âgée ou handicapée en établissement ou chez un accueillant familial.

Année 2017	Homme	Femme	Total
Etablissement PA	1030	3263	4293
Etablissement PH	721	2556	3277
Total	1751	5819	7570

Quiétude 13 est un dispositif de téléassistance à domicile pour les plus de 60 ans ou les personnes handicapées 24h/24 7jours/7, qui a vocation à sécuriser les bénéficiaires et leurs aidants. Il propose une

liaison permanente, un fonctionnement fiable, une installation rapide et un abonnement simple et peu coûteux.

Année	Homme	Femme	Total
2017	2286	9143	11 429

3) Interventions au sein de la mission d'insertion

Dans le Département, 57 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

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

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'engagent 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 pour l'année :

Répartition des bénéficiaires par genre (Marseille / Hors Marseille) :

	Juin 2018				TOTAL
	Homme		Femme		
Marseille	24237	43,9%	30956	56,1%	55193
Hors Marseille	11934	41,3%	16984	58,7%	28918
Hors Département	58	54,2%	49	45,8%	107
TOTAL	36229	43 %	47989	57%	84218

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

Perspectives :

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

4) Mission d'archivage par la collecte et la valorisation des fonds

Depuis 2012, par voie de donation, les Archives départementales se sont enrichies de fonds privés sur la question des femmes, tels celui du Centre d'études féminines de l'Université de Provence (C.E.F.U.P). Ces collectes permettent de connaître l'histoire et l'évolution du rôle des femmes dans la société.

Par ailleurs, une conférence s'est tenue à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars 2018 sur le rôle des femmes pendant la Première guerre mondiale, avec l'intervention de Madame Eliane Richard.

Un volet spécifique sur cette thématique a été proposé dans l'exposition présentée dans le Semi des Archives à l'occasion du centenaire de l'armistice de 1918.

Les perspectives sont les suivantes :

- Poursuivre ces actions de collecte et de valorisation,
- Participer à la grande collecte lancée le 9 juin 2018 par le Ministère de la Culture sur le thème de l'histoire des femmes.

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.

À 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.

Au bilan de l'année scolaire 2017/2018, 146 actions ont été proposées à la CP du 15/09/2017 pour 127 294 € concernant environ 6 000 élèves sur le Département.

Pour les perspectives de l'année scolaire 2018/2019, 245 actions sont proposées à la CP du 14/09/2018 pour 242 000 € concernant environ 7 500 élèves sur le Département.

Les actions menées peuvent toucher une ou plusieurs classes selon le projet.

Les actions éducatives relatives au thème : « filles garçons, égalité des droits et respect entre nous » sont proposées en 2018/2019 dans la thématique : « Vivre ensemble ».

2) Le « Conseil départemental des jeunes » (CDJ) mis en place par la Direction Jeunesse et Sports (DJS)

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

- de les sensibiliser aux valeurs de la République et favoriser l'éveil civique,
- de les impliquer dans le processus démocratique,
- de les rapprocher de leurs Institutions,
- de leur proposer des orientations à l'Exécutif départemental afin de construire leur avenir, sur les thématiques Citoyenneté, Cadre de Vie et Accès aux loisirs.

Les 58 conseillers-collégiens ont été engagés sur un mandat de 2 années scolaires et sélectionnés sur un principe paritaire : un binôme fille/garçon titulaires sur chaque canton.

Bilan de l'année :

Cette parité s'est dessinée d'elle-même puisque autant de filles que de garçons ont proposé leur candidature. 84 suppléants sur l'ensemble des cantons soutiennent l'action des Conseillers Jeunes. Parmi eux aussi, 49% de filles ont candidaté, ce qui permet là encore d'atteindre presque la parité.

Réunis et intronisés auprès de leurs pairs adultes lors de l'Assemblée plénière du 31 mars 2017, ils ont pu débattre des thématiques lors d'une première journée d'échanges le 2 juin 2017.

Perspectives

Lors de la séance plénière, l'une des orientations votée par le CDJ pour son mandat 2016/2018 est la lutte contre le harcèlement et les discriminations, notamment liée au genre.

3) Les séjours sportifs, éducatifs et culturels organisés par la Direction Jeunesse et Sports (DJS)

En visant notamment la mixité, ces séjours permettent aux collégiens non dispensés d'EPS, issus des collèges publics et privés sous contrat du département, de partir en vacances durant les congés scolaires (hiver, printemps été), afin de pratiquer des activités sportives et culturelles.

Les jeunes sont sélectionnés par les référents de leurs établissements, sur des critères sociaux, familiaux, comportementaux et de mérite, respectueux notamment des règles de vie en collectivité. Les objectifs sont multiples :

- permettre à des jeunes collégiens n'ayant pas l'opportunité ou rencontrant une difficulté, de partir sur un séjour de vacances,
- leur faire découvrir des activités sportives et culturelles,
- les sensibiliser aux valeurs citoyennes (respect des pairs, des adultes, sensibilisation aux démarches éco-citoyennes),
- valoriser les jeunes collégiens méritants.

Une attention toute particulière est portée, dans la constitution des groupes, à la mixité filles/garçons afin de s'approcher d'une parité sur chacun des séjours.

Toutefois, certains séjours attirent plus les filles ou les garçons en fonction de l'activité. Ainsi, l'équitation rencontre un vif succès auprès des jeunes filles, alors que les séjours surf des mers attirent plutôt les garçons. Certainement le fruit d'idées reçues persistantes.

Bilan de l'année :

2.546 places réparties sur 51 séjours dont 65 % de boursiers/ARS,
Taux de réattribution des places : 19,42% (19,08% en 2017 et 23 % en 2016),
Taux d'absentéisme : 1,75 % (1,3% en 2017 et 2,25% en 2016),
Les séjours conjuguent le travail de 14 partenaires associatifs, 136 collèges publics, 37 collèges privés (4528 places au départ) auprès desquels cette promotion de la mixité est mise en avant.

Perspectives

Poursuivre ces dispositifs en maintenant le principe de parité et de mixité la plus équilibrée possible.

IV- L'EGALITE FEMMES-HOMMES, ENJEU TRANSVERSAL DE LA 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 1.800.000 €

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

1) Le Rapport de Situation Comparée (RSC),

Déclinaison concrète de ce Plan, il indique clairement où se situent les agent-e-s du Département, sur le plan de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle, et fait l'objet d'une présentation annuelle.

2) La question des inégalités Femmes-Hommes inscrite dans l'Agenda 21

En 2015, elle s'est réaffirmée 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.

3) Chantier prioritaire du Conseil d'orientation et de Lutte contre les Discriminations (COLD)

L'égalité femmes-hommes est l'un de 3 thèmes majeurs retenus pour les travaux du COLD.

Instaurée par le Département lors de sa séance plénière du 10 février 2017 et intégrée au sein du Conseil de Provence, cette structure s'est fixée comme missions de :

- Mobiliser les acteurs dans la mise en œuvre d'actions susceptibles de lutter contre les stéréotypes et faire reculer les discriminations,
 - Etablir un dialogue constructif avec les acteurs, associatifs ou institutionnels, des domaines retenus,
 - Amener les acteurs à des réflexions opérationnelles et à leurs mises en œuvre au plan départemental.
- L'idée est d'associer à ce travail protéiforme des acteurs associatifs mais également des personnalités qualifiées (sociologues, personnels éducation nationale,...).

Des rencontres et réunions de préfiguration ayant permis d'en valider les contours et le fonctionnement ;
3 ateliers thématiques se sont réunis à trois reprises entre septembre et novembre 2017 dans les domaines suivants :

- Egalité hommes-femmes,
- Lutte contre l'homophobie,
- Lutte contre le harcèlement scolaire.

Le premier atelier immédiatement dédié à cette question a fait ressortir 4 axes de travail :

- Inciter à la mutualisation des expertises (travail collaboratif entre professionnels associatifs et institutionnels et mise à disposition de ressources pour les collégiens notamment),
- Renforcer la sensibilisation dans les collèges,
- Renforcer la sensibilisation auprès des professionnels de la petite enfance (assistant-es maternels, crèches) via les cursus de formation ou des agréments intégrant la question de l'égalité...,
- Faire du CD13 un Département exemplaire, avec en l'espèce, un premier travail faisant le bilan de la situation comparée des personnels (voir Partie I).

Les ateliers des 2 autres thèmes, par essence très complémentaires du premier, ont abordé en filigrane la question du genre et de l'égalité, avec une série de propositions à même d'en servir la cause.

Ce rapport est sans incidence financière.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Conseil départemental de prendre la délibération ci-après.

Signé
La Présidente du Conseil départemental

Martine VASSAL