



RAPPORT ANNUEL 2019 SUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE

Séance publique Débat d'Orientation Budgétaire du 24 juillet 2020

Sommaire

| | |
|---|--------|
| A. LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES (Extrait du rapport de Situation Comparée 2019) | 4 |
| I - DIAGNOSTIC | 4 |
| ➤ Indicateurs relatifs à la situation comparée des agents féminins et masculins | 4 |
| 1) Les effectifs | 4 |
| 2) La durée et l'organisation du travail | 7 |
| 3) Les congés | 7 |
| 4) Les mobilités et l'ancienneté | 9 |
| 5) Le positionnement dans la Collectivité | 10 |
| 6) Les promotions et avancements de grade | 11 |
| 7) Les rémunérations brutes et les fonctions | 12 |
| 8) La formation | 16 |
| ➤ Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale | 17 |
| II - SYNTHÈSE | 19 |
| B. LES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES | 21 |
| I- L'ENGAGEMENT FACULTATIF À TRAVERS UNE DÉLÉGATION DÉDIÉE AUX DROITS DES FEMMES | 21 |
| 1) Au bilan de la délégation, le soutien financier aux associations est renforcé : | 21 |
| 2) L'effort antérieur a été poursuivi en 2019 sur la question des femmes victimes de violences : | 21 |
| 3) L'année 2019 consacrée à la Gastronomie en Provence a permis de réfléchir sur la place des femmes dans les métiers dits « masculins ». | 24 |
| 4) Le C.O.L.D, instance de vigilance, d'orientation et de réflexion | 24 |
| II - LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ PRÉSENTE AU SEIN DE L'ENGAGEMENT OBLIGATOIRE | 25 |
| 1) Interventions au sein de la mission de protection maternelle et infantile et de la politique de santé (DPMISP) sur les thématiques suivantes : | 25 |
| 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, Direction des Territoires et de l'Action Sociale - DITAS, Direction des personnes âgées et des personnes handicapées - DPAPH) | 27 |
| 3) Interventions au sein de la mission d'insertion | 31 |
| III - UNE SENSIBILISATION DES LE PLUS JEUNE ÂGE | 32 |
| 1) Les actions ciblées filles/garçons de la Direction de l'Éducation et des Collèges (DEC) | 32 |

| | |
|--|----|
| 2) Le « Conseil départemental des jeunes » (CDJ) mis en place par la Direction Jeunesse et Sports (DJS)..... | 33 |
| 3) Les séjours sportifs, éducatifs et culturels organisés par la Direction Jeunesse et Sports (DJS) | 34 |
| IV – L’EGALITE INSCRITE DANS LA MISSION D’ARCHIVAGE, PAR LA COLLECTE ET LA VALORISATION DES FONDS..... | 35 |
| V- L’EGALITE FEMMES-HOMMES, ENJEU TRANSVERSAL DE LA POLITIQUE DE LA VILLE | 35 |
| | |
| C. L’ENGAGEMENT DU DEPARTEMENT AU-DELA DE SES SEULES DELEGATIONS OBLIGATOIRES | 38 |
| 1) Le Rapport de Situation Comparée (RSC), des ressources humaines | 38 |
| 2) La question des inégalités Femmes-Hommes inscrite dans le Rapport annuel Développement durable, sous la matrice de l’Agenda 2030..... | 38 |
| 3) Chantier prioritaire du Conseil d’orientation et de Lutte contre les Discriminations (COLD) .. | 38 |
| 4) L’ouverture vers la Métropole Marseille Provence | 39 |
| | |
| ANNEXE regroupant tous les tableaux de la partie A (LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES)..... | 40 |
| ➤ Indicateurs relatifs à la situation comparée des agents féminins et masculins | 40 |
| ➤ Indicateurs relatifs à l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale..... | 50 |

RAPPORT ANNUEL 2019 SUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE

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 cinquième édition**, il apporte **des éclairages supplémentaires** sur l'existant et les initiatives 2019 et avance quelques orientations pour 2020.

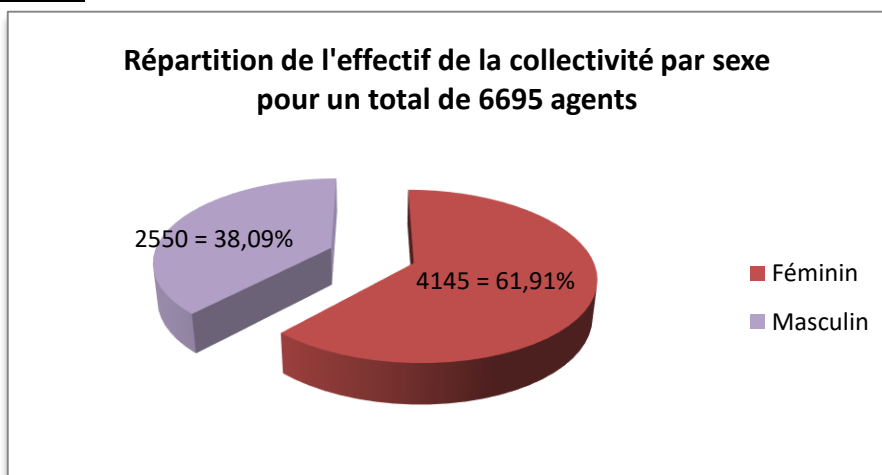
A. LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES (Extrait du rapport de Situation Comparée 2019)

L'étude est réalisée sur la base des données de l'année 2018 correspondant aux agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou mis à disposition du Conseil départemental.

I - DIAGNOSTIC

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

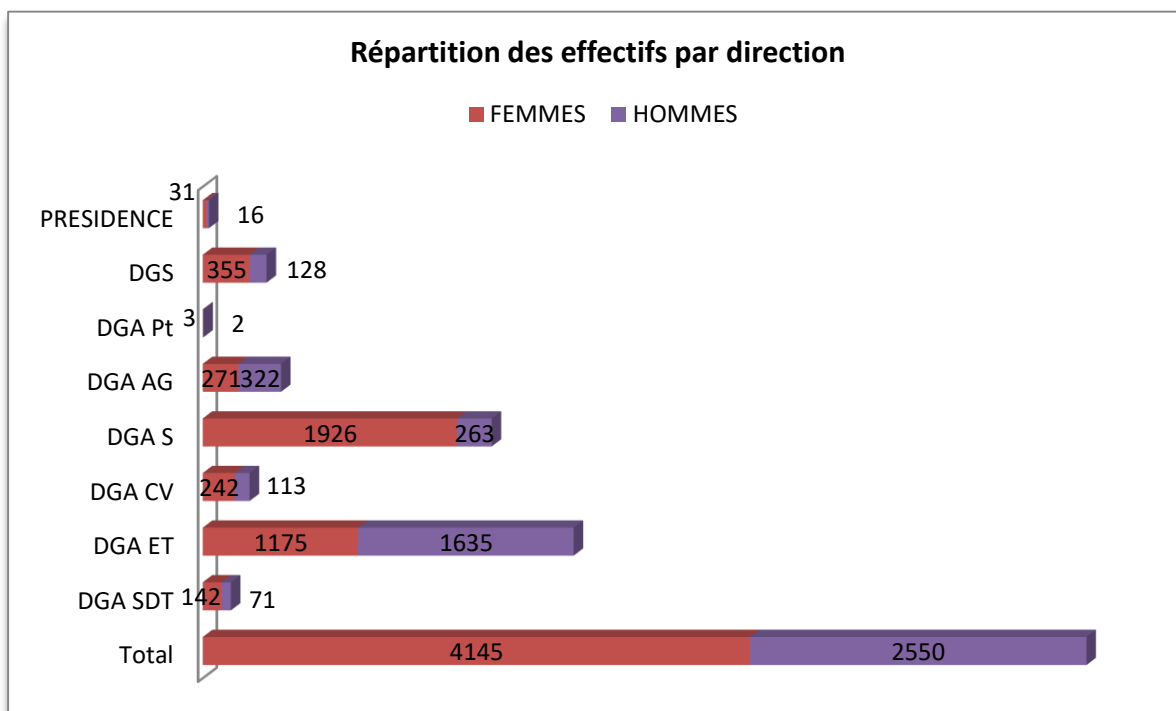
1) Les effectifs



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

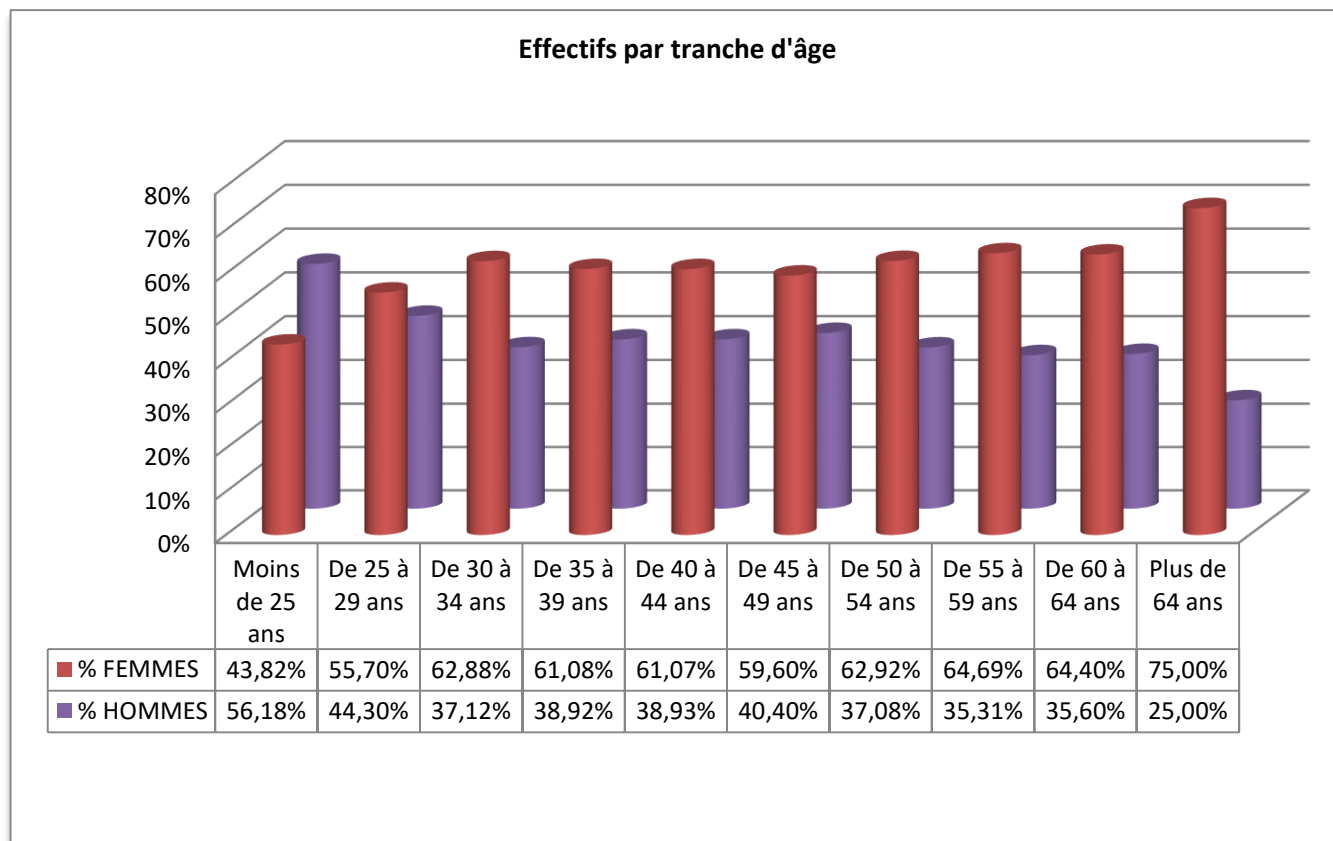
| | FEMMES | HOMMES | Total |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| A | 48 ans 11 mois | 50 ans 7 mois | 49 ans 5 mois |
| B | 48 ans 2 mois | 48 ans 10 mois | 48 ans 3 mois |
| C | 48 ans | 46 ans 5 mois | 47 ans 3 mois |
| Total | 48 ans 3 mois | 47 ans 4 mois | 47 ans 11 mois |

- Répartition des effectifs par direction :



Voir détail en Annexe

- Répartition des effectifs par âge (Effectifs par tranche d'âge) :



- Répartition des effectifs par statut :

| GROUPE STATUT | STATUT | FEMMES | % FEMMES / EFFECTIF TOTAL | HOMMES | % HOMMES / EFFECTIF TOTAL | Total |
|----------------|-------------|-------------|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| Non Titulaires | Contractuel | 283 | 6,83% | 232 | 9,10% | 515 |
| Fonctionnaires | Stagiaire | 110 | 2,65% | 75 | 2,94% | 185 |
| | Titulaire | 3752 | 90,5% | 2243 | 87,96% | 5995 |
| | Total | 3887 | 93,78% | 2318 | 90,90% | 6220 |
| Total | | 4145 | | 2550 | | 6695 |

Les femmes restent majoritaires dans les effectifs du Conseil départemental à 61,91%.

Ce taux est en légère baisse par rapport à 2017 où il se situait à 62,14%. Il reste quasiment similaire au dernier chiffre de 61 % publié par le Ministère pour les données de la Fonction Publique territoriale pour 2016.

Un rééquilibrage semble s'amorcer parmi les plus jeunes. Pour la première fois, les hommes représentent la majorité des moins de 25 ans (56,18% contre 43% en 2017). La surreprésentation des femmes continue de s'observer seulement à partir de la tranche d'âge des 30-34 ans avec plus de 60% des agents.

L'essentiel des effectifs, tous sexes confondus, se situe encore dans la tranche d'âge de 40 à 59 ans, avec un vieillissement observé à partir de 55 ans. C'est toujours dans la tranche des 50 à 54 ans que les femmes sont les plus nombreuses (833 agents, soit près de 20%).

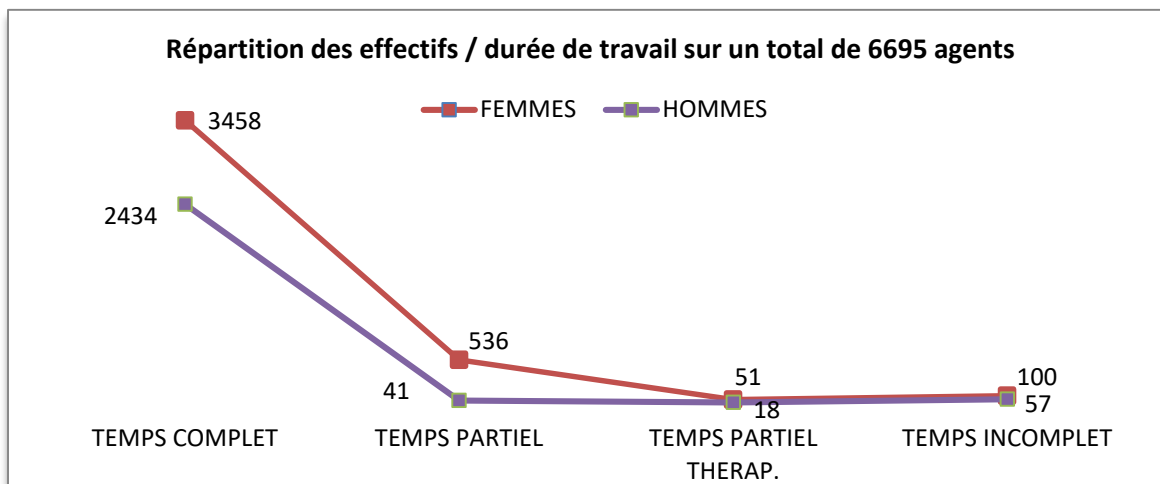
A l'exception des DGA AG et DGA ET où les agents féminins sont moins nombreux, eu égard principalement à la direction des routes et des ports (22,22%) et à la direction de la forêt et des espaces naturels (16,47%), les femmes restent majoritaires dans toutes les autres DGA. Ceci est particulièrement marqué à la DGAS avec un taux de 87,99%, même si l'on observe une légère baisse par rapport à 2017 (88,36%). A titre d'exemple, la Direction des territoires et de l'action sociale (DITAS), qui représente près de 60% des effectifs de la DGAS, compte moins de 10% d'agents masculins.

L'âge moyen des femmes et des hommes reste stable à environ 48 ans. Si l'on examine l'âge moyen par catégorie, de faibles écarts demeurent et varient légèrement par rapport à l'an dernier seulement dans la catégorie A, où les femmes ont 2 ans de moins que les hommes (1 an et demi de moins en 2017).

S'agissant de la répartition par statut, la part des hommes dans l'effectif des fonctionnaires a sensiblement régressé à 90% (94% en 2017).

2) La durée et l'organisation du travail

- Répartition des effectifs selon la durée du travail :



Voir annexe

Au sein de la collectivité, 83,43% des femmes et 95,45% des hommes travaillent à temps complet (en 2017, respectivement 84,54% et 97,77%).

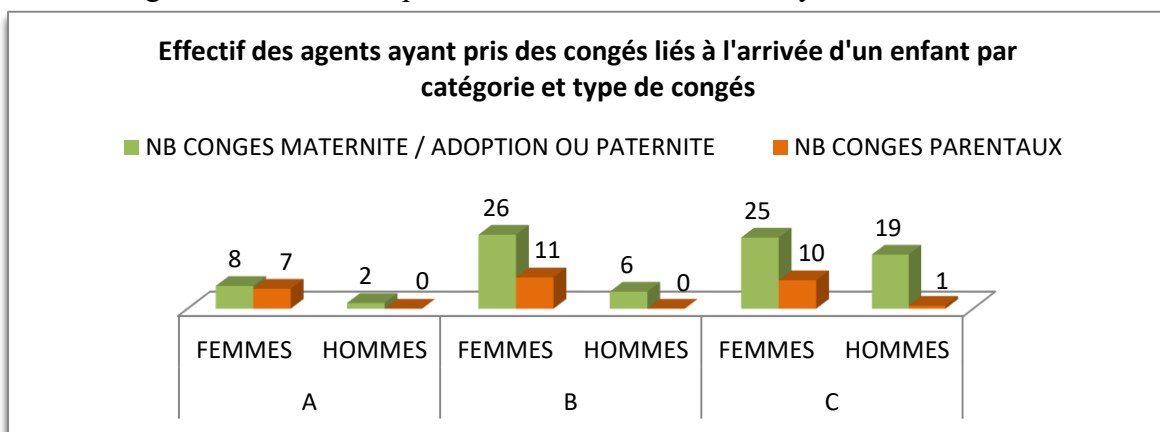
Le pourcentage de femmes à temps partiel est également en recul depuis 2 ans (12,93% contre 14,05% en 2017 et 14,62% en 2016) alors que celui des hommes reste à peu près équivalent (environ 1,60%).

Par ailleurs, il est constaté une évolution sur la structure des effectifs qui compte désormais 157 agents à temps incomplet (3 seulement en 2017), en raison du recrutement de contractuels à 26 h dans les collèges suite au désengagement de l'Etat sur les emplois aidés.

Près de 93% des agents à temps partiel demeurent des femmes (536 agents sur un total de 577). Le rythme privilégié est le temps partiel à 80 %.

3) Les congés

- Congés de maternité ou paternité / accueil de l'enfant ayant débuté dans l'année 2018 :

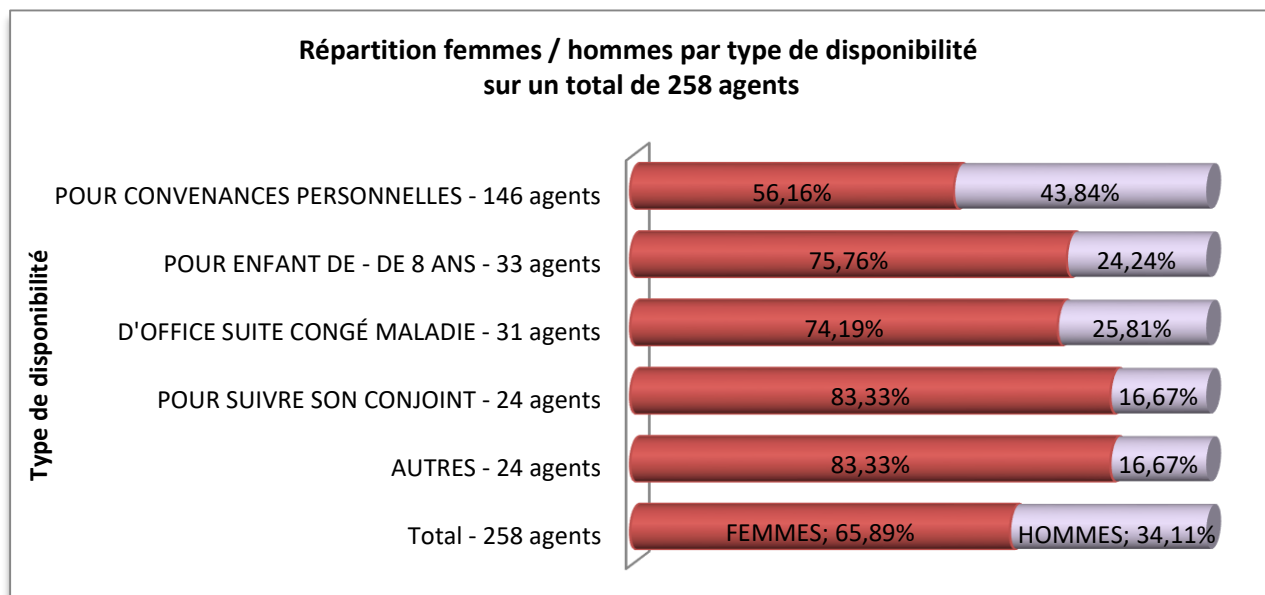


Voir annexe

72,97 % des hommes ont pris un congé paternité ou d'accueil de l'enfant après la naissance d'un enfant en 2018, soit un taux en diminution par rapport à 2017 (82,09%). En revanche, en ce qui concerne le congé supplémentaire de naissance ou d'adoption, davantage de pères l'ont sollicité (86,49% contre seulement 61,19% en 2017). Pour le congé parental, il est pris quasi exclusivement par des femmes, ce qui était déjà le cas en 2017 avec des données similaires.

- Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2018 (tout ou partie de la période) :

| CATEGORIE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
| A | 27 | 71,05% | 11 | 28,95% | 38 |
| B | 62 | 87,32% | 9 | 12,68% | 71 |
| C | 81 | 54,36% | 68 | 45,64% | 149 |
| Total | 170 | 65,89% | 88 | 34,11% | 258 |
| % A | 15,88% | | 12,50% | | 14,73% |
| % B | 36,47% | | 10,23% | | 27,52% |
| % C | 47,65% | | 77,27% | | 57,75% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |



Voir annexe

Les disponibilités sont toujours essentiellement sollicitées par des femmes, à 65,89%, soit dans des proportions identiques à 2017 (65,37%). Le nombre de demandes est toutefois en augmentation avec 58 de plus par rapport à 2017. Ce sont surtout des agents de catégorie C qui souhaitent en bénéficier.

Les motifs de dépôt des demandes sont toujours marqués du sceau des stéréotypes. Ainsi, 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 72,73% des cas.

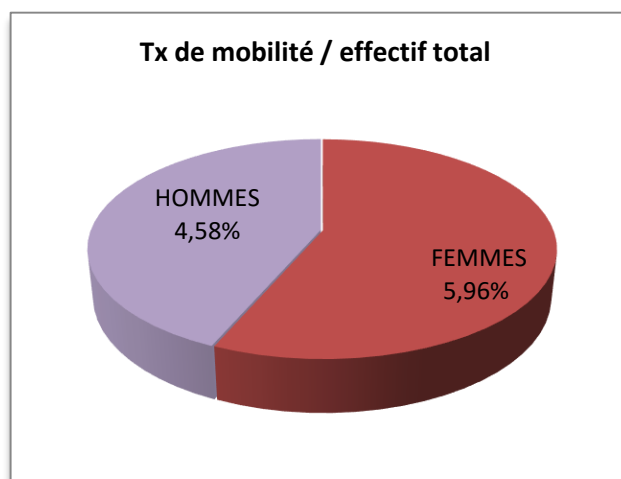
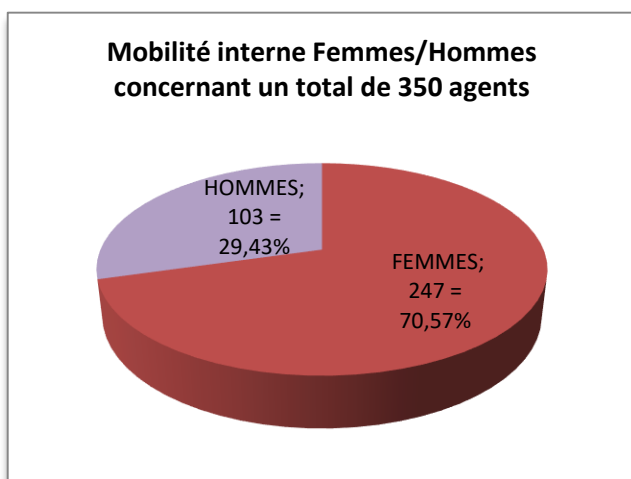
- Absences pour maladie :
(voir annexe pour le détail des données)

Parmi les agents absents en 2018 pour maladie (tous motifs confondus), 2/3 sont des femmes (proportion identique à 2017), 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 7,8 jours et 7,6 jours) mais en légère baisse par rapport à 2017 (8 jours et 7,9 jours), sans doute liée à la mise en place du jour de carence.

4) Les mobilités et l'ancienneté

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



Voir annexe

- Ancienneté moyenne dans la Collectivité (voir annexe pour le détail des données)
- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle (voir annexe pour le détail des données)

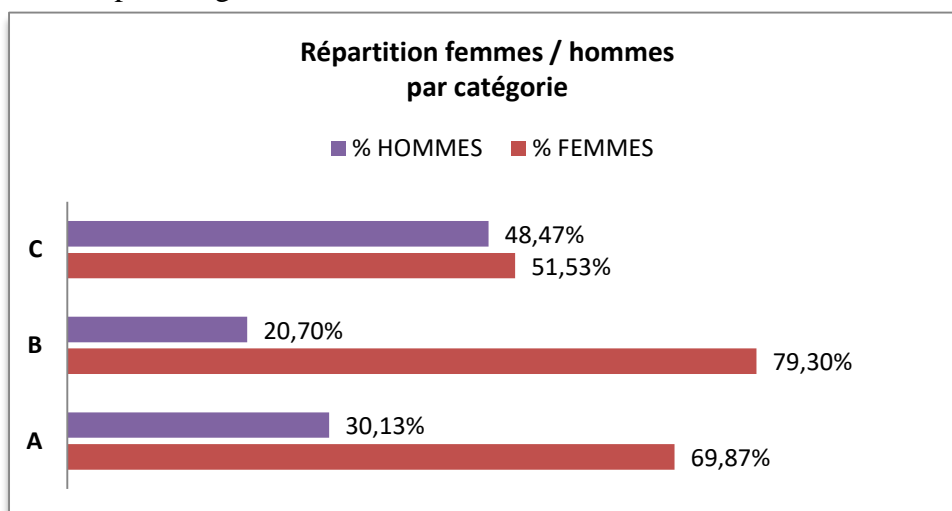
Le taux de mobilité dans la Collectivité pour l'année 2018 est en progression à 5,23% (4,81% en 2017). **Les femmes restent plus mobiles que les hommes** (5,96% contre 4,58%), elles représentent toujours près de 71% des changements de postes. Ceci est encore une fois à corréliser avec la composition 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.

Ce sont **les agents de catégorie B qui réalisent le plus de mobilités** (42% des changements, en grande majorité effectués par des femmes), en corrélation avec la structure des effectifs, puisqu'il s'agit de la catégorie la plus féminisée. Il est à noter qu'en 2017 le nombre de mobilités était quasi égal pour les catégories B et C avec 125 et 129. A observer également la progression du nombre de mobilités dans la catégorie A (presque 30 de plus, dont 2/3 de femmes).

Les femmes conservent une ancienneté plus grande que les hommes dans la Collectivité (2 ans de plus environ). L'ancienneté moyenne dans la catégorie progresse pour tous d'environ 2 ans (soit approximativement 13 ans pour les femmes et 12 ans pour les hommes).

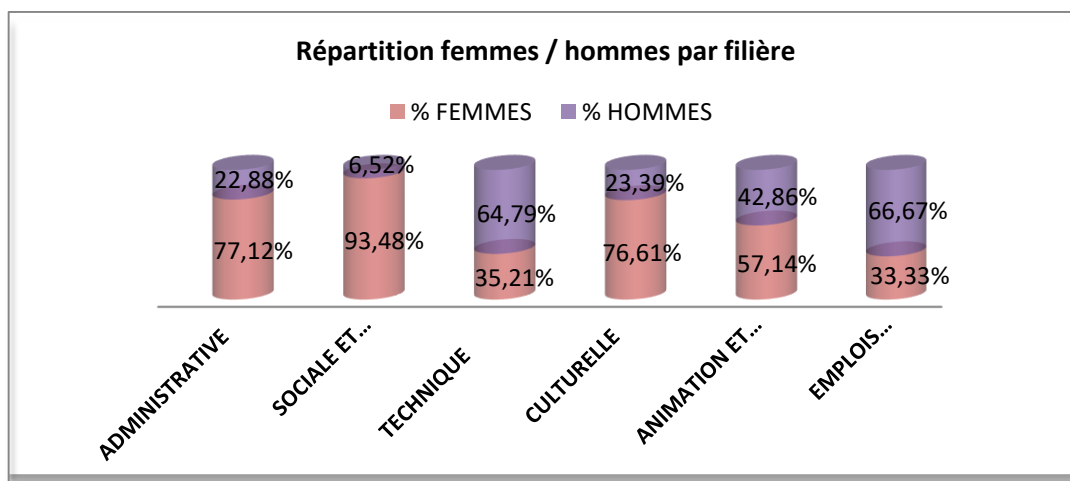
5) Le positionnement dans la Collectivité

- Effectifs par catégorie :



Voir annexe

- Répartition par DGA : *voir annexe et graphique en « page 3 »*
- Effectifs par filière :



Voir annexe

Les agents, tous sexes confondus, appartiennent majoritairement à la catégorie C, à 56,70% (55,19% en 2017). Dans cette catégorie, la mixité est observée.

Dans les catégories A et B et comme en 2017, les effectifs féminins sont surreprésentés (plus de 79% de femmes en catégorie B, 70% en catégorie A). Notons que parmi l'ensemble de la population féminine, près de 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 (72,16%), en catégorie B pour 14,08% d'entre eux et enfin en A pour 13,76%. En ce qui concerne les femmes, 47,19 % sont des agents de catégorie C, 33,17% appartiennent à la catégorie B et 19,64% à la catégorie A. La typologie des filières demeure marquée par la division sexuelle du travail : les hommes sont majoritaires dans la filière technique (64,79%) mais un peu moins nombreux qu'en 2017 (66,15%), les femmes sont les plus nombreuses dans la plupart des autres filières, en particulier dans les filières sociale et médico-sociale (93,48%), administrative (77,12%) et culturelle (76,61%).

Si l'on examine le détail des effectifs par DGA, selon leur catégorie, les femmes sont dans la plupart des cas toujours majoritaires. 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 2018 au titre de l'année 2019 :
(voir annexe pour le détail des données)

Plus de 11% des agents, tous sexes confondus, ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. Ce taux est en diminution sensible par rapport à l'année précédente (21,45%) en raison du tarissement de l'assiette de base des promouvables conjugué à l'augmentation des taux de promotion qui a permis de nommer un grand nombre d'agents les dernières années.

La majorité des avancements de grades concerne les femmes (66,55%) alors que les promotions ont été plus favorables aux hommes (74,52%).

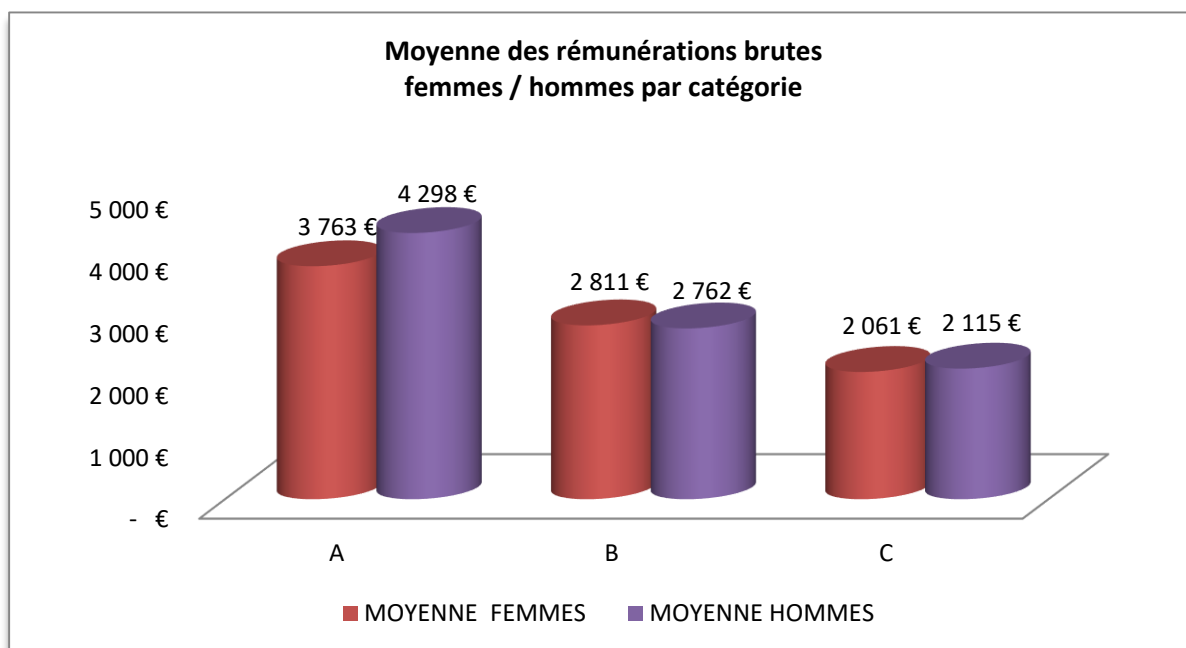
Les avancements de grade s'observent essentiellement dans les filières administratives et techniques. 114 femmes ont obtenu cet avancement dans la filière technique contre 144 hommes, ce qui, au regard du nombre d'agents dans cette filière, leur confère encore un taux plus favorable (11,17% contre 7,66%). En revanche, les promotions dans la filière technique ont été

majoritairement accordées aux agents masculins. Dans la filière administrative, l'avancement de grade est légèrement plus favorable aux femmes : 9,69% contre 8,35% des hommes. Pour ce qui concerne les promotions, le nombre de femmes nommées a été de 15 contre 3 hommes.

7) Les rémunérations brutes et les fonctions

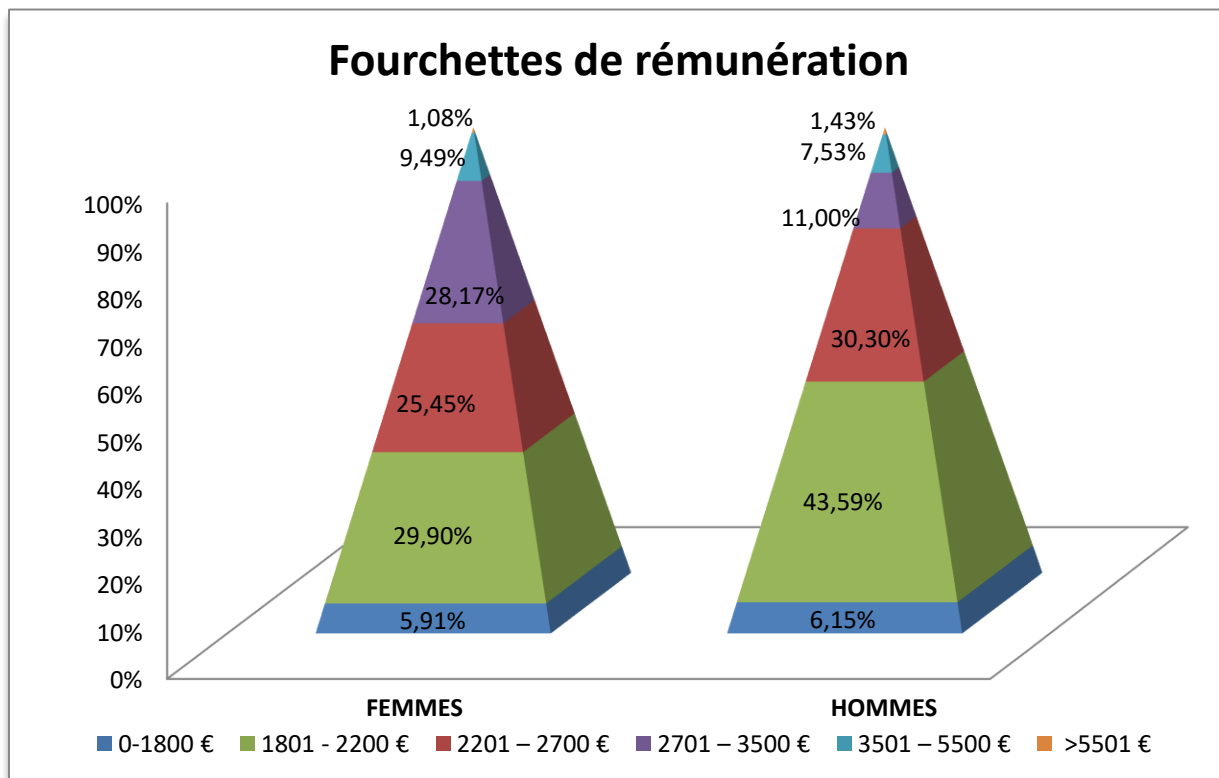
L'éventail des rémunérations brutes présenté dans ce rapport correspond aux données de décembre 2018, avec la prise en compte des primes mensuelles hors reliquats et supplément familial de traitement. Le périmètre retenu est celui des agents titulaires et stagiaires présents sur tout le mois, avec un 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 :



Voir annexe

- Fourchettes de rémunérations :



Voir annexe

Près de 90% des effectifs féminins et masculins ont une rémunération brute mensuelle comprise entre 0 et 3 500 €. Il est toutefois à noter que sur la 1^{ère} tranche jusqu'à 1 800€, le nombre d'agents s'est notablement réduit passant de 857 en 2017 à 372 en 2018.

Cette tranche ne représente plus que 6% de l'effectif en 2018 contre presque 14% en 2017.

Par ailleurs, 35% de l'effectif, tous sexes confondus, se situe sur la tranche 1 801 - 2 200€ et on observe une augmentation sensible du nombre d'agents sur les tranches suivantes :

- 27,26% sur la tranche 2 201 - 2 700€ (20,78% en 2017),
- 21,77% sur la tranche 2 701 - 3 500€ (19,64% en 2017).

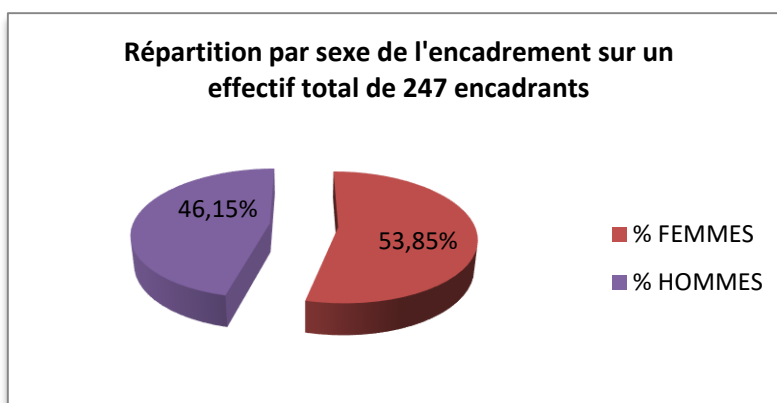
L'échelle de rémunération féminine sur ces 3 dernières tranches est plus homogène que celle des hommes et au-delà de 3.500 €, l'égalité s'observe en pourcentage des effectifs.

La répartition des fourchettes en fonction du nombre d'agents femmes/hommes qui les compose demeure identique au constat réalisé les années précédentes, à savoir que les femmes sont dans chacune d'entre elles plus nombreuses. C'est le cas en particulier pour celle comprise entre € 2.701 et 3.500 € (81% de femmes contre 19% d'hommes).

Il convient de préciser ici que la mise en œuvre, à partir de janvier 2018, du R.I.F.S.E.E.P. (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ainsi que les mesures décidées par la Collectivité en faveur de certains cadres d'emplois exclus du dispositif a permis une augmentation significative des rémunérations illustrée par les deux tableaux précédents.

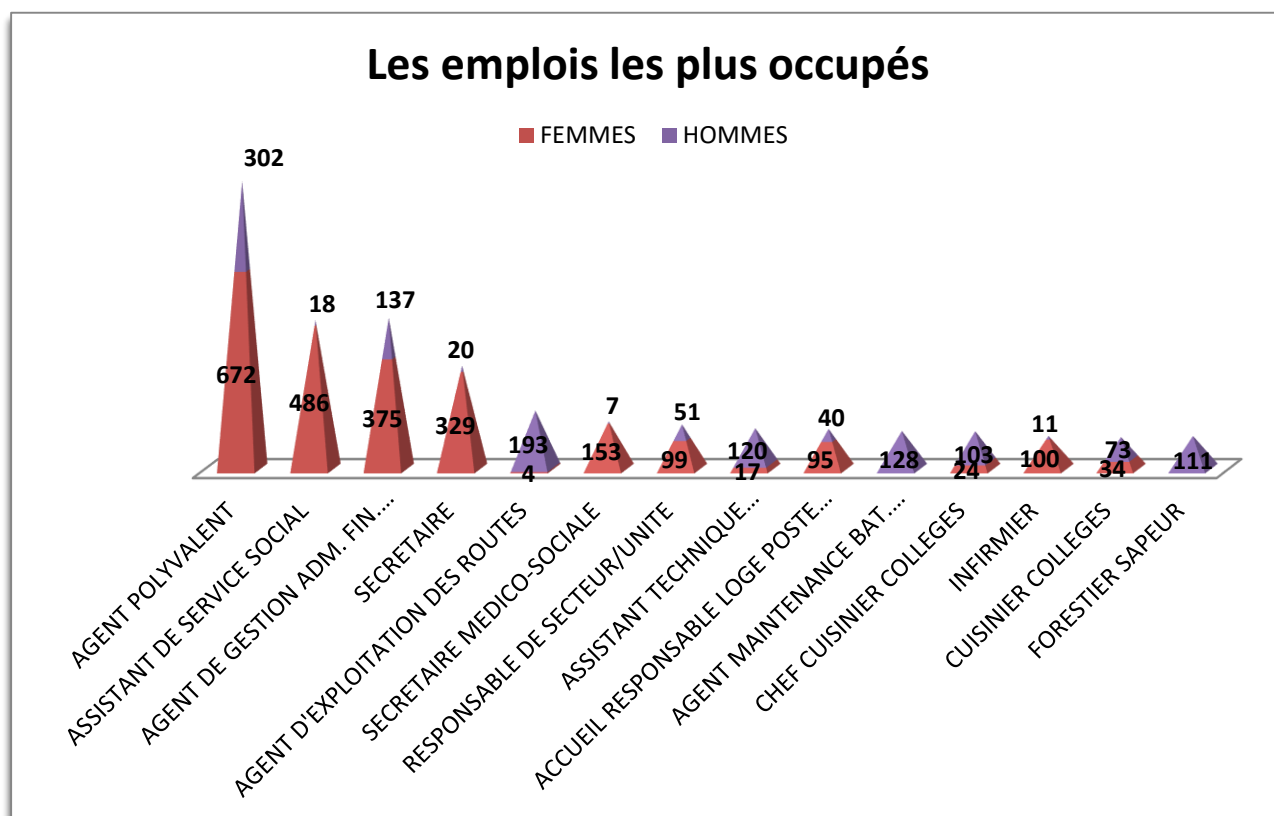
Par ailleurs, l'effet masse conduit à observer une rémunération mensuelle moyenne plus favorable aux femmes (+190 € bruts) avec 2.641 € contre 2.451 € pour les hommes. Pourtant, l'analyse des rémunérations par catégorie nuance ce constat, en mettant en évidence des écarts : les femmes perçoivent 54 € de moins en moyenne dans la catégorie C, écart qui s'est resserré toutefois par rapport à 2017 (73 €). C'est dans la catégorie A que l'écart reste notable avec 535 €. Il peut s'expliquer en partie par la surreprésentation des hommes dans la filière technique où les primes mensuelles sont plus importantes que dans la catégorie administrative par exemple.

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



Voir annexe

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



Voir annexe

- Emplois occupés à 100% par des femmes ou par des hommes :

| SEXE | NOMBRE D'EMPLOIS A 100% D'OCCUPATION | NOMBRE D'AGENTS |
|-------|---|-----------------|
| FEMME | 64 | 347 |
| HOMME | 74 | 641 |

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

Ainsi, parmi les emplois occupés à plus de 90% ou exclusivement par des femmes, citons par exemple les suivants : Assistante de service social, secrétaire, secrétaire médico-sociale, puéricultrice, infirmière, auxiliaire de puériculture, éducatrice de jeunes enfants, sage-femme.

Les emplois occupés à plus de 90% ou exclusivement par des hommes sont moins nombreux mais ils sont également marqués du sceau des stéréotypes : Agent d'exploitation des routes, technicien bâtiment,...

Il reste néanmoins utile de rappeler les actions mises en place afin de favoriser la mixité, comme par exemple sur le métier d'agent d'exploitation 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 vêtements 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.

Toutefois, sur 197 agents d'exploitation, la direction des Routes et des Ports ne compte toujours que 4 femmes.

En matière de responsabilité hiérarchique, la parité reste une vraie question, malgré un plafond de verre moins marqué qu'auparavant.

Le taux de féminisation des fonctions d'encadrement reste stable à 53,85% (53,91% en 2017). Ce taux diffère selon les fonctions hiérarchiques exercées. Ainsi, les chefs de service restent majoritairement des femmes (62,88% contre 61,53% en 2017). 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. Néanmoins, l'écart tend à se resserrer sur la fonction de « directeur/trice » avec 45,45% de femmes / 54,55% d'hommes (42,42% de femmes / 58,82% d'hommes en 2017).

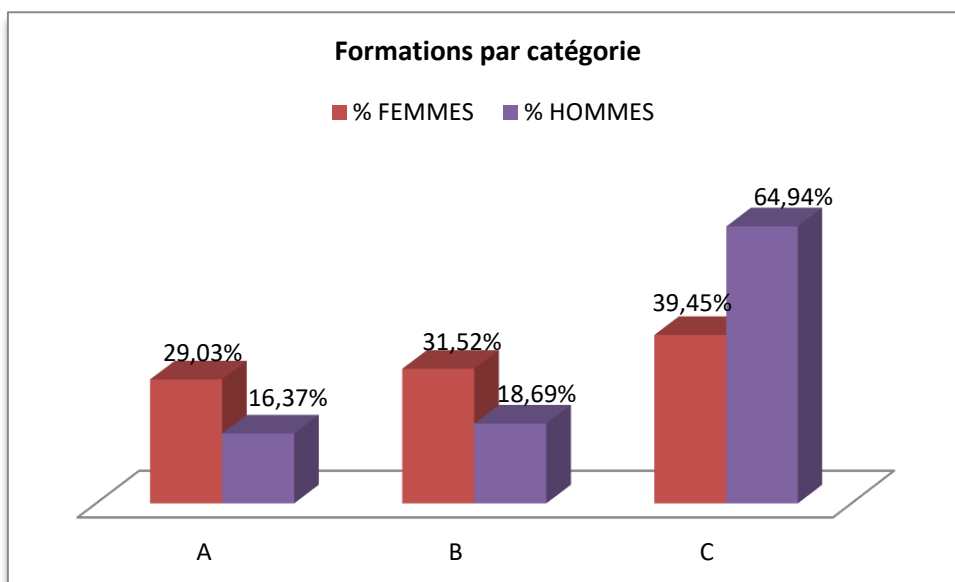
Il est à noter que la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-61 du 30 avril 2012 relatifs aux nominations équilibrées dans l'encadrement de la haute fonction publique, ont fixé pour les Conseils départementaux un quota de « personne de chaque sexe » dans les emplois fonctionnels de DGS et de DGA : 20% en 2013 et 2014, 30% en 2015 et 2016 et 40 % depuis

2017. Le calcul s'appécie au terme de 5 primo-nominations. Ainsi, depuis 2017, un nouveau cycle a débuté, comptabilisant 4 primo-nominations à ce jour : 3 hommes, 1 femme.

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 2018 :
(voir annexe pour le détail des données)
- Les départs en formation par catégorie :



Voir annexe

- Les départs en formation par thématique (*données détaillées en annexe*)
- Les départs en formation par type (*données détaillées en annexe*)

Sur l'année 2018, 53,83% de l'effectif a suivi une formation, soit une progression nettement supérieure à 2017 (41,47%).

Les femmes demeurent plus nombreuses que les hommes à se former : 60,88% contre 39,12% des hommes mais un resserrement semble s'observer par rapport à 2017 qui enregistrait 65,83% de femmes et 34,17% d'hommes.

La durée moyenne de formation quel que soit le sexe est très proche : 3,06 jours pour les femmes et 3,58 jours pour les hommes. Rapporté à l'effectif total, les femmes réalisent une moyenne de 1,62 jours de formation par an (identique à 2017) et les hommes une demi-journée supplémentaire par rapport à 2017 avec 1,98 jours au lieu de 1,44 jours.

6970 départs en formation ont été recensés, en majorité des femmes (62,24%). Ces dernières suivent des formations à part quasi égale, quelle que soit la catégorie : environ 30% en catégorie A et B, 40% en catégorie C. Pour les hommes, ce sont surtout ceux en catégorie C (64,94%), dans une proportion plus marquée qu'en 2017 (58,43%).

A près de 95%, femmes et hommes suivent des formations de professionnalisation ou de perfectionnement. Les agents féminins sont plus nombreux que les agents masculins à choisir des thématiques de formation généralistes : repères et outils fondamentaux, culture, 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. En revanche, ils représentent la majorité des stagiaires sur des formations plus techniques (ex : sécurité, génie technique).

La DRH poursuit le partenariat institutionnel avec le CNFPT afin 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.

A noter enfin la reconduction en 2018 de formations adaptées aux professionnels de la DGAS (assistants sociaux, éducateurs de jeunes enfants, sages-femmes, médecins, infirmiers,...) sur des problématiques spécifiques : l'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).

➤ **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'action 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 pour les 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 pour les 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 les différentes mesures énoncées, dont certaines depuis déjà de nombreuses années (ouverture de la crèche de l'Hôtel du Département en 1994 ; aménagement du temps de travail depuis 2001,...).

Plus récemment, il a rendu possible en 2018 le dispositif du télétravail pour les agents « aidants familiaux », après une expérimentation concluante auprès d'agents ayant la qualité de

travailleurs handicapés qui peuvent désormais en bénéficier plus largement. Par délibération du 27 juin 2019, la Collectivité a souhaité élargir le champ des bénéficiaires : une nouvelle expérimentation est menée pour 6 mois auprès d'agents volontaires de la Direction Juridique. Si elle est positive, le dispositif pourra être étendu progressivement à l'ensemble des agents dont les fonctions et activités sont compatibles avec le télétravail.

II - SYNTHÈSE

Le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, en sa qualité d'employeur, propose plusieurs formules de soutien à la parentalité afin de permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale:

- des facilités dans l'organisation et les horaires de travail,
- des prestations financières
- et des prestations en nature.

En ce qui concerne les effectifs de la collectivité, les agents féminins demeurent majoritaires à presque 62%. Néanmoins, un rééquilibrage semble s'amorcer parmi les plus jeunes.

Une mixité est également observée au sein de la catégorie C mais les métiers des hommes se concentrent toujours dans la filière technique, ceux des femmes dans les filières administrative et médico-sociale.

En matière de responsabilités hiérarchiques, bien qu'un plafond de verre persiste sur les fonctions les plus élevées, l'écart tend toutefois à se resserrer sur la fonction de directeur.

Par ailleurs, si la grande majorité des femmes exercent leur travail à temps complet, ce sont elles qui sollicitent plus que les hommes un temps partiel, une disponibilité ou un congé parental.

En parallèle, la Collectivité poursuit ses efforts en matière de formation pour intégrer les questions liées à l'égalité : lutte contre les discriminations, lutte contre les violences faites aux femmes, ..., notamment à destination de métiers ciblés à la DGAS, mais également et de façon plus large, à l'ensemble des agents.

Enfin, il convient de signaler l'impact significatif de la mise en œuvre du RIFSEEP et de diverses mesures complémentaires qui ont notamment permis de diminuer l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les catégories B et C.

De manière plus globale, cet effort de la Collectivité a conduit à réduire de près de 60%, le nombre d'agents dans la fourchette la plus basse des salaires, les rémunérations se concentrant désormais dans les tranches intermédiaires.

➤ **Perspectives**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (article 80) prévoit l'obligation d'élaborer avant le 31 décembre 2020 un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité Technique, puis du Comité Social Territorial (CST) à partir de 2022. Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière et de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre des dispositions déjà mises en œuvre par la Collectivité, la DRH poursuivra son partenariat institutionnel avec le CNFPT pour proposer des formations visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle accompagnera également le développement de compétences des professionnels de la DGAS autour des questions liées notamment aux violences faites aux femmes (370 agents formés en 2019). Ces formations seront intégrées dans le nouveau Plan d'Adaptation et de Développement des Compétences pour la période 2020-2021.

Toujours en matière de lutte contre les violences, un travailleur social de la DRH poursuivra sa contribution au groupe de travail « personnes ressources violences faites aux femmes », mis en place par la DITAS fin 2017. Ces réunions régulières avec des temps de formation permettent le maintien du niveau de connaissances en terme législatif et règlementaire, des rencontres avec l'ensemble des partenaires et l'harmonisation des pratiques, afin de toujours mieux repérer, accueillir, orienter et accompagner les victimes.

En outre, la DRH a reconduit son partenariat avec le Camp des Mille afin de sensibiliser les agents à la lutte contre les discriminations. Ces formations restent ainsi proposées aux jeunes volontaires en service civique qui accomplissent leurs missions dans les services du Département. A titre informatif, depuis la mise en place du partenariat en 2018, plus de 400 personnes en ont bénéficié.

La question de la lutte contre les discriminations, et donc de l'égalité femmes / hommes, fera l'objet d'une page dédiée sur intranet courant 2020. Toutes les informations sur les actions conduites par le Département seront mises en ligne, avec tous les contacts utiles.

Enfin, un guide retraçant les droits et prestations ouverts aux agents sera diffusé sur intranet durant le 1^{er} semestre 2020. Il permettra de faire mieux connaître les dispositions pour concilier plus facilement vie professionnelle et personnelle et ainsi, contribuer à favoriser l'égalité professionnelle. Il sera remis également aux nouveaux arrivants lors des journées mensuelles d'accueil.

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 de 487.000 €.

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

En 2019, le Service de la vie associative (Direction de la Vie Locale) a poursuivi son soutien actif aux associations dédiées 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 un nombre accru d'associations (une cinquantaine désormais).

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 2019 sur la question des femmes victimes de violences :

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

Ce projet avait été initié fin 2015 en partenariat avec SOS Femmes 13 et 13 Habitat, suite au double **constat de la dangerosité des situations et d'une carence** forte en logements (hors Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale CHRS), empêchant toute possibilité de mise en sécurité, et/ou de rotation des quelques logements disponibles.

Le Département a donc pris l'engagement de mettre à disposition progressivement, 20 logements pris sur son contingent d'appartements relevant de l'OPH 13 Habitat, pour l'association SOS Femmes 13.

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.

A ce jour une dizaine d'appartements ont été mis à disposition de femmes victimes, en raison de la capacité de l'association à absorber le surcroît de travail pour l'accompagnement psychosocial de ces femmes, et la recherche de l'équilibre financier permettant la pérennisation de ces accompagnements.

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.

La mise à disposition s'est développée en 2019 avec 2 logements proposés sur la Commune d'Aix, sur le même principe à une association aixoise, le Relais de Possibles.

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 soutient des initiatives d'associations en lien avec le logement et l'accompagnement de femmes victimes. Les associations – souvent agréées CHRS – proposent ainsi qu'à leurs enfants une mise à l'abri dans 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, 8 projets pour un montant global avoisinant les 10.000 € ont été soutenus en fonctionnement, ainsi que plus de 48.000 € en investissement pour équiper 7 des logements ou des lieux d'accueil à destination d'associations spécialisées sur ces problématiques.

4 autres projets ont porté spécifiquement sur l'accompagnement psycho-social pour un montant total avoisinant les 120.000 €, et sont soutenus également par la Direction des Territoires et de l'Action Sociale (DITAS) dans le cadre d'un dispositif « *Accompagnement des femmes et de leurs enfants en situation de fuite du domicile* ». Ce soutien vient en complément des mesures ASELL spécifiques (ex : 22 mesures portées par SOS femmes pour un montant global de 47 080€). Ce volet a 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.

b) Les suites de l'engagement financier (10.000 €) dans la grande enquête nationale VIRAGE relative aux Violences et RAports 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 déroulée jusqu'à l'automne 2015. Deux premières publications en janvier 2017 et en Novembre 2018 ont fait état des violences sexuelles et des violences subies par les étudiants-es dans le cadre des études universitaires ; 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.

Des prolongements à cette enquête sont entrepris, parmi lesquels VIRAGE Universités, VIRAGE Victimes et VIRAGE LGBT afin de donner des éclairages plus précis sur les difficultés rencontrées par ces publics.

c) 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 2019 l'engagement dans ce dispositif par le co-financement de l'Association de Prévention et de Réinsertion Sociale (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. »

3) L'année 2019 consacrée à la Gastronomie en Provence a permis de réfléchir sur la place des femmes dans les métiers dits « masculins ».

Ainsi, lors de la Journée internationale des Droits des femmes du 8 mars, une soirée festive et de réflexion consacrée aux femmes-chefes et professionnelles de la gastronomie a été organisée, avec notamment des témoignages qui ont tenu lieu de messages sur la réussite des femmes dans les métiers dits « masculins », les stéréotypes pesant sur les orientations professionnelles et l'autonomisation économique des femmes. Elle a réuni près de 100 personnes issues du monde de la gastronomie, de l'éducation et de l'insertion, des droits des femmes (associatifs, entreprises, institutions).

4) Le C.O.L.D., instance de vigilance, d'orientation et de réflexion sur la question plus générale des discriminations, a été créé 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 animé par ses soins, le COLD regroupe une quarantaine d'associations dont les réflexions et travaux traitent en particulier de la question de l'égalité femmes-hommes.

Les membres du COLD réunis entre septembre et juin 2018 et à nouveau mobilisés au dernier trimestre 2019, ont dressé un constat de terrain et soumis des propositions diverses d'actions qui seront proposées à la gouvernance du Département.

Dans ce cadre la création d'une Maison départementale dédiée à la lutte contre les discriminations à Marseille est actuellement à l'étude.

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, dispositif Téléphone Grave Danger, exploitation des données de l'enquête VIRAGE et suivi de ses prolongements).

Le Département sera tout aussi actif sur les initiatives émergentes 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 (handicapés, 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, maîtrise de la sexualité, accès à la contraception et à l'IVG, accès aux soins, accès aux droits en matière de santé et de sexualité, lutte contre les stéréotypes, lutte contre la précarité, autonomisation financière, égalité professionnelle...). Les compétences impliquées sont variées : la protection maternelle et infantile et la santé ; la prévention et protection de l'enfance et des personnes vulnérables ; l'insertion.

1) **Interventions au sein de la mission de protection maternelle et infantile et de la politique de santé (DPMISP) sur les thématiques suivantes :**

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,
- Repérages et orientations des femmes victimes de violences au sein des CPEF (consultations, visites à domicile), lors des consultations des centres gratuits d'information, dépistage, diagnostic de l'infection VIH et des IST (CEGIDD) et lors des consultations et visites à domicile en protection infantile.

Lutte contre le système prostitutionnel

- Subvention à l'association « Autres Regards » visant à la réduction des risques dans le cadre prostitutionnel.
- Intervention auprès des personnes prostituées au sein des CEGIDD et des CPEF.

Maîtrise de la sexualité, contraception

- 22 centres d'éducation et de planification familiale départementaux (consultations médicales, conseil conjugal et familial,...), sont ouverts et le Département finance 8 centres associatifs et hospitaliers via la DPMISP,
- 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,
- Participation aux groupes de travail contraception et IVG en lien avec l'Agence Régionale de Santé (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.
- Organisation d'un colloque en novembre 2019 « Premier pas vers l'égalité » organisé par le CIDFF (Centre d'Information aux Droits des Femmes et des Familles), qui a réuni à l'Hotel du Département près de 200 professionnels de la petite enfance (dont une quarantaine d'agents départementaux. Il a permis via d'éminents spécialistes de nous interroger sur les fondements des inégalités filles-garçons et sur les pratiques professionnelles susceptibles ou non de véhiculer, de conforter ou de contrarier les stéréotypes éducatifs que les enfants reçoivent dès le plus jeune âge.

Bilan pour l'année 2018 :

En CPEF : un peu plus de 30 000 consultations effectuées en augmentation par rapport à 2017 et 24700 visites à domicile

En CeGIDD : 46 300 consultations

En CPEF : 3 500 entretiens de conseil conjugal

En CeGIDD et CPEF : plus de 400 actions collectives hors les murs

70 lieux d'accueil parents-enfants en PMI et plus de 20 subventionnés par la PMI.

L'amélioration de l'accessibilité des services, annoncée l'an dernier est désormais facilitée par des possibilités de RDV via internet, mise en oeuvre pour le dernier trimestre 2019.

Objectifs et perspectives :

Le Département maintient par essence ses dispositifs avec pour objectifs de promouvoir l'égalité hommes/femmes, grâce notamment aux actions suivantes :

- La poursuite des formations des sages-femmes sur l'IVG, la contraception et la gynécologie médicale, afin d'améliorer le maillage territorial des consultations sur ces thèmes et d'élargir les créneaux horaires, en particulier pour les publics jeunes et les personnes qui travaillent,

- 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 les CPEF et CeGIDD, afin de faciliter l'accompagnement des publics,
- Participation aux formations des professionnels institutionnels et associatifs.
- Co-rédaction avec l'Etat de la future convention départementale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2021.

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, Direction des Territoires et de l'Action Sociale - DITAS, Direction des personnes âgées et des personnes handicapées - DPAPH)

a- La Direction Enfance-Famille veille à mieux investir les pères dans le 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 (Maison parentale Caganis depuis 2014, Maison d'Enfant à Caractère Social et établissement d'accueil d'urgence La Draille - 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 (7312 interventions ont été assurées en 2018/2019 (contre 6500 sur la période précédente) et 72 groupes ont été informés sur la problématique égalité.

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

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), les centres de planification et d'éducation familiales, les tribunaux,...

- 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 et aux filles.
- Actions de prévention en réponse aux demandes et besoins repérés sur le terrain dans un cadre de réseau partenarial.

Un bilan est 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- La Direction des Territoires et de l'Action Sociale s'attache, dans le cadre de ses missions de prévention et de protection d'enfance et des personnes vulnérables, à protéger tout à fait spécifiquement les femmes victimes et leurs enfants (DITAS).

Ses objectifs sont de :

- contribuer, par la formation des professionnels, à repérer, à lutter contre les phénomènes de violences conjugales et leurs conséquences sur les enfants « co-victimes » ;
- améliorer par l'information et la sensibilisation des acteurs, la connaissance des mécanismes de la violence et l'impact de ces violences sur l'individu et les structures familiales ; faciliter la connaissance des lois, favoriser leur application ainsi que l'utilisation des dispositifs existants.
- développer et coordonner un réseau territorial d'acteurs pour un meilleur accueil et un accompagnement spécifique des femmes victimes.
- initier toute action favorisant un travail, plus efficient, de prévention notamment sur les enfants exposés à cette violence.
- accompagner la mise à l'abri et la sécurisation du parcours des femmes victimes.

Chaque **Maison Départementale de la Solidarité de Territoires et de Proximité (MDST/MDSP)** bénéficie depuis 2017 **d'une personne-ressources formée, dans le domaine des violences faites aux femmes** (soit une trentaine de personnes) afin de répondre à un besoin de proximité. Elles constituent le réseau départemental de lutte contre les violences faites aux femmes ; elles facilitent sur le département, le maillage territorial.

Le Département poursuit son accompagnement socio-éducatif lié au logement (ASELL) sur le public spécifique des femmes seules ou avec enfants, victimes de violence conjugale, visant :

- à apporter une réponse concrète et efficace pour des femmes et des enfants victimes de violence conjugale afin de leur permettre d'accéder à un logement décent ou de s'y maintenir
- à permettre aux femmes d'être autonomes dans les démarches de recherche et de maintien dans le logement, afin de favoriser une insertion durable dans leur domicile.

Cet accompagnement spécifique, en lien avec l'association *SOS Femmes 13*, contribue à lever les freins liés à la problématique de violence conjugale dont ces femmes sont victimes, et qui

constitue un obstacle supplémentaire au regard de la recherche ou du maintien dans le logement ; perte de l'estime de soi, baisse de ressources, isolement.

L'association est en réflexion sur une extension de la volumétrie du projet ASELL spécifique.

Bilan 2018/2019 :

Les personnes ressources sont réunies régulièrement (tous les 2 mois).

2 journées d'information /sensibilisation sur la thématique sont engagées pour fin 2019 et début 2020 sur :

- 1- Les enfants victimes de violences conjugales
- 2- l'Accompagnement des auteurs de violences conjugales

En termes de financement de l'accompagnement psycho-social des femmes victimes de violences conjugales : 4 structures financées sur 2019 (AMA - SOS femmes 13 – La Maison des Espillières au Château en santé pour 117 000 €.

Financement de 22 mesures ASELL spécifiques suivies par SOS femmes 13 (47 080 €)

Constitution d'un groupe de travail piloté par la DITAS avec des représentants de l'ensemble des directions de la DGAS (DI DE, DPMISP, DITAS) et de la Direction de la vie locale pour élaborer avec les services de l'Etat une proposition de convention départementale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes ou hommes.

A noter que le Département a organisé dans le cadre de ses Matinales de la Prévention, **une rencontre sur les violences intrafamiliales et les conséquences pour l'enfant**. Cet événement qui s'est déroulé le 25 novembre 2019 (Journée Internationale de Lutte contre les violences faites aux femmes), a permis de réunir les professionnels de la question (justice, police, monde associatif et médico-social) pour faire le point de la situation et des avancées.

Perspectives pour la ou les années à venir :

- Poursuivre les actions engagées dans le cadre du réseau départemental pour améliorer la collaboration entre les différentes institutions.
- Finaliser la Convention Départementale de Prévention et de Lutte contre les Violences faites aux Femmes.
- Construire un dispositif dédié pour éviter les ruptures de parcours dans la mise à l'abri, l'hébergement et le logement et renforcement de l'accompagnement psychosocial.
- Mettre en place d'une référence de parcours pour ce public.
- Participer aux différentes instances départementales et régionales voire nationales afin de capitaliser et mutualiser les expériences dans ce domaine.
- Suivre les associations financées dans le cadre du dispositif et élaborer une grille de suivi à partir de l'analyse des éléments de bilan des opérateurs.
- Définir des outils d'évaluation adaptés.

e- Pour les mesures d'aides sociales en faveur des personnes âgées ou handicapées, une égalité de traitement de fait : les femmes en situation de fragilité étant 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.

Sur son territoire, il offre à ces publics, un dispositif d'accompagnement élaboré et pertinent. 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.

Ainsi, le Département met en œuvre les dispositifs nationaux ou ceux qu'il initie, pour les personnes du bel âge et les personnes en situation de handicap, résidant à leur domicile ou hébergées dans des établissements sociaux et médico-sociaux. A ce titre, le Conseil départemental a voté en décembre 2017 les schémas départementaux 2017-2022 en faveur des personnes du bel âge et des personnes handicapées.

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, mais il dispose de statistiques genrées, ce qui permet d'illustrer que les femmes vivant plus longtemps, relèvent davantage des aides liées à la précarité...

Bilan du nombre de bénéficiaires :

L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) est une aide financière destinée aux personnes âgées de 60 ans et plus, en perte d'autonomie. A domicile, elle aide à payer les dépenses nécessaires pour vivre chez soi malgré la perte d'autonomie. En établissement, elle aide à payer une partie du tarif dépendance.

| Année 2018 | Homme | Femme | Total |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|
| Domicile | 6 051 | 19 174 | 25 225 |
| Etablissement | 5 540 | 12 469 | 18 009 |
| Total | 11 591 | 31 643 | 43 234 |

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. Ainsi en 2018, la PCH a bénéficié à :

| Année | Hommes | Femmes | Total |
|--------------|---------------|---------------|--------------|
| 2018 | 4 305 | 3 973 | 8 278 |

L'Aide sociale à domicile et à l'hébergement (ASH) permet, pour des personnes qui n'ont pas les ressources suffisantes, de prendre en charge à domicile 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. Ainsi en 2018, l'ASH a bénéficié à :

| Année 2018 | Hommes | Femmes | Total |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Etablissement PA | 1 034 | 3 272 | 4 306 |
| Etablissement PH | 681 | 2 722 | 3 403 |
| Total | 1780 | 5 929 | 7 709 |

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 de sécuriser ses abonnés et leurs aidants. Il propose une liaison permanente, un fonctionnement fiable, une installation rapide et un abonnement simple et peu coûteux. Ainsi en 2018, Quiétude 13 a bénéficié à :

| Année | Hommes | Femmes | Total |
|--------------|---------------|---------------|--------------|
| 2018 | 2 435 | 9 740 | 12 175 |

Perspectives :

Maintenir et améliorer le dispositif

3) Interventions au sein de la mission d'insertion

Dans le Département, 57,4 % 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,.

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 la période 2018/2019 :

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

| | Juin 2019 | | | | TOTAL |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hommes | | Femmes | | |
| Marseille | 23721 | 43,4% | 30915 | 56,6% | 54636 |
| Hors Marseille | 11987 | 40,9% | 17257 | 59,1% | 29244 |
| TOTAL | 35708 | 42,6% | 48172 | 57,4% | 83880 |

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.

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.

Au bilan de l'année scolaire 2018/2019, 246 actions (contre 146 précédemment) ont été proposées à la Commission permanente du 14/09/2018 pour 242.000 € (contre 127 294 € précédemment) concernant environ 7.500 élèves (contre 6 000 précédemment) sur le Département.

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

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

Pour les perspectives de l'année scolaire 2019/2020, 155 actions sont proposées à la CP du 20/09/2019 pour 163.085 € concernant environ 5.000 élèves sur le Département.

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.
- Engagés sur un mandat de 2 années scolaires, les Conseillers Jeunes ont été sélectionnés sur un **principe paritaire** au poste de titulaire (un binôme fille/garçon par canton) et les suppléants soutiennent l'action des Conseillers Jeunes sur l'ensemble des cantons.
- Le CDJ dans sa totalité rassemble 170 jeunes et compte **60% de filles contre 40% de garçons**.
- En septembre 2019 a eu lieu le renouvellement du CDJ. Le passage au lycée de plusieurs Conseillers suppléants ou au regard de désistements engendre une évolution du profil des jeunes.

Bilan de l'année :

Cette parité s'est dessinée d'elle-même puisque autant de filles que de garçons ont proposé leur candidature.

Lors de la séance plénière du 2 juin 2017, l'une des orientations votée par le CDJ pour son mandat 2016/2018 est la lutte contre le harcèlement et les discriminations, notamment liées au genre.

Perspectives :

Atteindre le principe de parité dans la constitution du Conseil Départemental des Jeunes.

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 à la découverte du terroir provençal et de sa gastronomie ou bien en immersion dans un pays européen.

Il permet de changer les représentations sociales, culturelles ou encore sportives (le respect de l'autre, la loyauté...) à travers la mixité des profils et l'expérience du tissu associatif en lien avec la diversité du territoire.

Il appuie les actions sur les représentations hommes/femmes (séjours axés sur le foot féminin, les métiers de l'animation, l'équitation ainsi que les séjours multi activités) en encourageant une coopération efficace entre les différents partenaires : associations, CD13 (DJS – Service Jeunesse), collèges.

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.

Bilan de l'année :

4528 places réparties sur 96 séjours et 32 destinations (contre 2.546 précédemment réparties sur 51 séjours) dont 65 % de boursiers/ARS,

Taux de réattribution des places : 9,7 % (19,42% en 2018 et 19,08 % en 2017),

Taux d'absentéisme : 2,4 % (1,75 % en 2018 et 1,3% en 2017),

Les séjours conjuguent le travail de 15 partenaires associatifs, 136 collèges publics, 38 collèges privés auprès desquels cette promotion de la mixité est mise en avant.

Perspectives :

Pérenniser la promotion de séjours favorisant la mixité et la parité filles/ garçons.

IV – L'ÉGALITÉ INSCRITE DANS LA 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.

Après le travail sur le rôle des femmes lors de la première guerre mondiale mené en 2018, au bilan 2019 on retiendra les contacts pris avec des femmes productrices d'archives privées en vue d'assurer la conservation de leurs fonds d'archives (Maison d'éditions Actes Sud, dirigée par Mme Françoise Nyssen, Mme Châtenet, architecte), le spectacle proposé le 8 mars 2019 à l'occasion de la journée des droits de la femme ; le concert de musique baroque donné par l'ensemble féminin Amarillis où 136 élèves furent présents lors de la répétition générale l'après-midi et 168 personnes pour le concert du soir.

Les perspectives sont les suivantes :

- Poursuite des opérations de collecte ;
- Poursuite de l'action de valorisation menée à l'occasion du 8 mars ;
- Elaboration d'un dossier pédagogique sur les femmes au XIX^{ème} siècle

V- L'ÉGALITÉ 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.

Quelques éléments de contexte :

Source « Combattre les inégalités femmes-hommes dans les territoires fragiles », En Bref #6, CGET , Oct 2015.

PEU DE FEMMES DIPLÔMÉES DANS LES QUARTIERS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Dans le rapport de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (Onzus) de 2014, il est rappelé que le taux de réussite des collégiennes au diplôme national du brevet est meilleur pour les filles que pour les garçons dans les quartiers prioritaires. Pour autant, non seulement **plus d'une femme sur deux (54,9%) ne dispose d'aucun diplôme**, contre 63% pour les hommes, mais elles sont également **très peu nombreuses à disposer d'un diplôme supérieur**.

LES FEMMES DES QUARTIERS PRIORITAIRES PEU PRÉSENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Globalement, en France métropolitaine, la part des femmes actives est moins importante que celle des hommes. Ce moindre accès des femmes au marché du travail est encore plus net dans les quartiers de la politique de la ville : le **taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans y est inférieur de 15 points au niveau France métropolitaine (soit 72,2% contre 87,2%)**, avec un écart de près de 16 points avec le **taux d'activité des hommes** dans ces mêmes quartiers.

Du point de vue des taux de chômage en France métropolitaine, ceux des hommes et des femmes sont assez proches (autour de 10 % de la population active). Mais le chômage touche de manière particulièrement forte les actifs des quartiers de la politique de la ville. **Les femmes actives âgées de 15 à 64 ans y ont un taux de chômage plus de deux fois plus élevé qu'ailleurs** ; chez les hommes, c'est même trois fois plus. Le taux de chômage relativement plus faible chez les femmes que chez les hommes, dans les quartiers prioritaires, s'explique probablement largement par **leur retrait pur et simple du marché du travail** (à peine plus d'une femme sur deux est active, entre 15 et 64 ans, dans ces quartiers).

L'EMPLOI PRÉCAIRE PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Parmi les salariés, quel que soit le type de territoire, les femmes signent des **contrats plus précaires** que les hommes et sont donc un peu moins souvent en contrat à durée indéterminée (CDI). Le **temps partiel est nettement plus courant chez les femmes** que chez les hommes quel que soit le territoire, mais il est plus particulièrement marqué dans les quartiers prioritaires (24,6 points d'écart en défaveur des femmes). Plus du tiers des femmes salariées sont à temps partiel, alors que ce n'est le cas que d'un homme sur dix environ.

TRÈS PEU DE FEMMES CADRES

Les **femmes occupent moins souvent un emploi de cadre ou une profession intermédiaire** que les hommes, quel que soit le type de territoire. Par ailleurs, tous sexes confondus, ces professions supérieures sont relativement peu représentées dans les espaces très peu denses et dans les quartiers prioritaires.

Dans les quartiers de la politique de la ville, c'est la part d'ouvriers qui est élevée et, bien plus encore, la part des personnes sans activité professionnelle, en particulier chez les femmes (18,5 points de plus que la métropole).

SENTIMENT D'INSECURITE

Selon le rapport 2018 de l'Observatoire national de la Politique de la ville, en quartier prioritaire, plus d'un quart des personnes se sentent en insécuritéⁱ.

En 2018, les **femmes habitant en quartiers Politique de la ville (QPV) se sentent plus fréquemment en insécurité que les hommes**, quel que soit leur lieu d'habitation. En 2018, 32 % des femmes habitant un quartier prioritaire sont dans ce cas, contre 19 % des hommes des

ⁱ **Sources** : base des crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie, SSMSI, recensement de la population, Insee.
Champ : France (hors Mayotte).

mêmes quartiers (contre respectivement 17 % et 9 % des habitants des autres quartiers des unités urbaines englobantes).

VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Taux de délinquance enregistrée par zonages géographiques (nombre d'infractions pour 1 000 habitants) : **3,8‰ de violences physiques intrafamiliales déclarées en QPV contre un taux de 2,3‰ des Unités urbaines englobantes et 1,9‰ pour la France.**

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 2.000.000 €.

C. L'ENGAGEMENT DU DEPARTEMENT AU-DELA DE SES SEULES DELEGATIONS OBLIGATOIRES

1) Le Rapport de Situation Comparée (RSC), des ressources humaines

Déclinaison concrètes de ce Plan, il indique 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.

2) La question des inégalités Femmes-Hommes inscrite dans le Rapport annuel Développement durable, sous la matrice de l'Agenda 2030

En 2015 (Agenda 21), elle s'était 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 se poursuivent.

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. Instauré par le Département lors de sa séance plénière du 10 février 2017 et intégré 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.

Les premiers ateliers immédiatement dédiés à cette question ont 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.

Les 3 ateliers thématiques ont repris leurs travaux en juillet 2019.

Entretemps et dans le sens des préconisations de COLD, un certain nombre de chantiers ont été ouverts : pour ce qui concerne l'égalité Femmes-Hommes un colloque a été organisé en novembre 2019 sur le thème Egalité filles-garçons dès la petite enfance, avec des échanges propres à sensibiliser les professionnels de la petite enfance (professionnels des crèches, métiers de l'animation,...).

Par ailleurs les échanges ont commencé entre les délégations *Lutte contre les discriminations* et *Ressources humaines* sur des sujets tels la sensibilisation des agents sur l'égalité Femmes-Hommes, la féminisation ou masculinisation de certaines professions de la collectivité, la prise en charge des femmes -agentes- victimes de violences intrafamiliales, et la perspective d'une maison départementale de lutte contre les discriminations...

4) L'ouverture vers la Métropole Marseille Provence

Une discussion s'est ouverte en 2019 avec la mission Egalité de la Métropole afin d'échanger les bonnes pratiques.

ANNEXE regroupant tous les tableaux de la partie A (LA SITUATION INTERNE : ETAT GENRE DES RESSOURCES HUMAINES)

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

1) Les effectifs

- Répartition des effectifs par direction
- Répartition des effectifs par âge
- Effectifs par tranche d'âge
- Répartition des effectifs par statut

2) La durée et l'organisation du travail

- Répartition des effectifs selon la durée du travail

3) Les congés

- Congés de maternité ou paternité / accueil de l'enfant ayant débuté dans l'année 2018
- Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2018 (tout ou partie de la période)
- Absences pour maladie

4) Les mobilités et l'ancienneté

- Mobilités intra et inter-directions (hors restructurations)
- Ancienneté moyenne dans la Collectivité
- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle
- Effectifs par catégorie

5) Le positionnement dans la Collectivité

- Répartition par DGA
- Effectifs par filière
- CAP intervenues en décembre 2018 au titre de l'année 2019

7) Les rémunérations brutes et les fonctions

- Rémunération brute moyenne par catégorie
- Fourchettes de rémunérations
- Nombre de femmes et d'hommes dans les fonctions d'encadrement
- Les emplois les plus occupés (hors fonctions d'encadrement)
- Emplois occupés à 100% par des femmes ou par des hommes

8) La formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent en 2018
- Les départs en formation par catégorie
- Les départs en formation par thématique
- Les départs en formation par type

* * * * *

1) Les effectifs

| SEXE | Nombre | % |
|--------------|-------------|----------------|
| Féminin | 4145 | 61,91% |
| Masculin | 2550 | 38,09% |
| Total | 6695 | 100,00% |

• Répartition des effectifs par direction :

| DGA | DIRECTION | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL |
|-----------------------|--------------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| PRESIDENCE | PRESIDENCE | 7 | 70,00% | 3 | 30,00% | 10 |
| | CABINET DE LA PRESIDENCE | 21 | 63,64% | 12 | 36,36% | 33 |
| | CONSEIL DE PROVENCE | 3 | 75,00% | 1 | 25,00% | 4 |
| Tot.PRESIDENCE | | 31 | 65,96% | 16 | 34,04% | 47 |
| DGS | DGS | 12 | 80,00% | 3 | 20,00% | 15 |
| | COM, PRESSE, EVENEMENTS | 32 | 54,24% | 27 | 45,76% | 59 |
| | DIRECTION DES FINANCES | 38 | 62,30% | 23 | 37,70% | 61 |
| | DRH | 181 | 82,65% | 38 | 17,35% | 219 |
| | SCE PROTOCOLE-RELAT.PUBLIQUES | 17 | 43,59% | 22 | 56,41% | 39 |
| | SERVICE DES SEANCES | 75 | 83,33% | 15 | 16,67% | 90 |
| Total DGS | | 355 | 73,50% | 128 | 26,50% | 483 |
| DGA Pt | DGA PROJETS TRANSVERSAUX | 3 | 60,00% | 2 | 40,00% | 5 |
| Total DGA Pt | | 3 | 60,00% | 2 | 40,00% | 5 |
| DGA AG | DGA AG | 4 | 66,67% | 2 | 33,33% | 6 |
| | DIRECTION DES SERVICES GENERAUX | 152 | 38,97% | 238 | 61,03% | 390 |
| | DSIUN | 30 | 38,46% | 48 | 61,54% | 78 |
| | DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION | 5 | 55,56% | 4 | 44,44% | 9 |
| | DIRECTION JURIDIQUE | 19 | 65,52% | 10 | 34,48% | 29 |
| Total DGA AG | DIRECTION DE L'ACHAT PUBLIC | 61 | 75,31% | 20 | 24,69% | 81 |
| | | 271 | 45,70% | 322 | 54,30% | 593 |
| DGA S | DGA S | 37 | 60,66% | 24 | 39,34% | 61 |
| | C.M.P.P. DEPARTEM..DE MARSEILLE | 29 | 90,63% | 3 | 9,38% | 32 |
| | DIRECTION DE L'INSERTION | 210 | 77,78% | 60 | 22,22% | 270 |
| | DIR. DES TERRIT. ET DE L'ACTION SOC. | 861 | 90,63% | 89 | 9,37% | 950 |
| | DIRECTION ENFANCE FAMILLE | 119 | 86,86% | 18 | 13,14% | 137 |
| | DIR.PERS HANDICAPEES / BEL AGE | 181 | 80,80% | 43 | 19,20% | 224 |
| | DIR. PMI ET DE LA SANTE PUBLIQUE | 478 | 95,22% | 24 | 4,78% | 502 |
| | MAISON DEPART DE L'ADOLESCENT | 11 | 84,62% | 2 | 15,38% | 13 |
| Total DGA S | | 1926 | 87,99% | 263 | 12,01% | 2189 |
| DGA CV | DGA CV | 7 | 100,00% | 0 | 0% | 7 |
| | DIR.DE LA JEUNESSE ET SPORTS | 57 | 68,67% | 26 | 31,33% | 83 |
| | DIRECTION DE LA CULTURE | 178 | 67,17% | 87 | 32,83% | 265 |
| Total DGA CV | | 242 | 68,17% | 113 | 31,83% | 355 |
| DGA ET | DGA ET | 6 | 50,00% | 6 | 50,00% | 12 |
| | DIR. ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION | 20 | 57,14% | 15 | 42,86% | 35 |
| | DIR. FORET ET ESPACES NATURELS | 41 | 16,47% | 208 | 83,53% | 249 |
| | DIR. MAINTENANCE ET EXPLOITATION | 27 | 25,47% | 79 | 74,53% | 106 |
| | DIR. DE L'EDUCATION ET DES COLLEGES | 899 | 51,14% | 859 | 48,86% | 1758 |
| | DIR. ETUDES, PROGRAM. ET PATRIM. | 33 | 62,26% | 20 | 37,74% | 53 |
| | DIR. MARCHES ET COMPTABILITE | 23 | 76,67% | 7 | 23,33% | 30 |
| Total DGA ET | DIRECTION DES ROUTES ET DES PORTS | 126 | 22,22% | 441 | 77,78% | 567 |
| | | 1175 | 41,81% | 1635 | 58,19% | 2810 |
| DGA SDT | DGA SDT | 4 | 50,00% | 4 | 50,00% | 8 |
| | DIR. AGRICULTURE ET TERRITOIRES | 5 | 71,43% | 2 | 28,57% | 7 |
| | DIRECTION DE LA VIE LOCALE | 48 | 70,59% | 20 | 29,41% | 68 |
| | DIR.ENVIR.,GDS PROJETS, RECHERCHE | 32 | 57,14% | 24 | 42,86% | 56 |
| | DIR. REL INTERN. ET AFF. EUROP. | 8 | 72,73% | 3 | 27,27% | 11 |
| Total DGA SDT | LABORATOIRE DEP. D'ANALYSES | 45 | 71,43% | 18 | 28,57% | 63 |
| | | 142 | 66,67% | 71 | 33,33% | 213 |
| Total | | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |

- Répartition des effectifs par âge :

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| A | 48 ans 11 mois | 50 ans 7 mois | 49 ans 5 mois |
| B | 48 ans 2 mois | 48 ans 10 mois | 48 ans 3 mois |
| C | 48 ans | 46 ans 5 mois | 47 ans 3 mois |
| Total | 48 ans 3 mois | 47 ans 4 mois | 47 ans 11 mois |

- Effectifs par tranche d'âge :

| TRANCHES D'AGE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL |
|-----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| Moins de 25 ans | 39 | 43,82% | 50 | 56,18% | 89 |
| De 25 à 29 ans | 132 | 55,70% | 105 | 44,30% | 237 |
| De 30 à 34 ans | 271 | 62,88% | 160 | 37,12% | 431 |
| De 35 à 39 ans | 397 | 61,08% | 253 | 38,92% | 650 |
| De 40 à 44 ans | 513 | 61,07% | 327 | 38,93% | 840 |
| De 45 à 49 ans | 711 | 59,60% | 482 | 40,40% | 1193 |
| De 50 à 54 ans | 833 | 62,92% | 491 | 37,08% | 1324 |
| De 55 à 59 ans | 751 | 64,69% | 410 | 35,31% | 1161 |
| De 60 à 64 ans | 483 | 64,40% | 267 | 35,60% | 750 |
| Plus de 64 ans | 15 | 75,00% | 5 | 25,00% | 20 |
| Total | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |

- Répartition des effectifs par statut :

| GROUPE STATUT | STATUT | FEMMES | % FEMMES / EFFECTIF TOTAL | HOMMES | % HOMMES / EFFECTIF TOTAL | Total |
|-----------------------|-------------|-------------|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| Non Titulaires | Contractuel | 283 | 6,83% | 232 | 9,10% | 515 |
| Fonctionnaires | Stagiaire | 110 | 2,65% | 75 | 2,94% | 185 |
| | Titulaire | 3752 | 90,5% | 2243 | 87,96% | 5995 |
| | Total | 3887 | 93,78% | 2318 | 90,90% | 6220 |
| Total | | 4145 | | 2550 | | 6695 |

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 | 3458 | 58,69% | 2434 | 41,31% | 5892 |
| TEMPS PARTIEL | 536 | 92,89% | 41 | 7,11% | 577 |
| TEMPS PARTIEL THERAP. | 51 | 73,91% | 18 | 26,09% | 69 |
| TEMPS INCOMPLET | 100 | 63,69% | 57 | 36,31% | 157 |
| Total | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |
| % TEMPS COMPLET | 83,43% | | 95,45% | | 88,01% |
| % TEMPS PARTIEL | 12,93% | | 1,61% | | 9,30% |
| TEMPS PARTIEL THERAP. | 1,23% | | 0,71% | | 1,10% |
| % TEMPS INCOMPLET | 2,41% | | 2,24% | | 0,05% |
| | 100% | | 100% | | 100% |

| TEMPS PARTIEL | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|---------------|------------|---------------|-----------|--------------|------------|
| 50% | 23 | 85,19% | 4 | 14,81% | 27 |
| 60% | 14 | 93,33% | 1 | 6,67% | 15 |
| 70% | 13 | 92,86% | 1 | 7,14% | 14 |
| 80% | 387 | 93,48% | 27 | 6,52% | 414 |
| 90% | 99 | 92,52% | 8 | 7,48% | 107 |
| Total | 536 | 92,89% | 41 | 7,11% | 577 |
| % à 50% | 4,29% | | 9,76% | | 4,68% |
| % à 60% | 2,61% | | 2,44% | | 2,60% |
| % à 70% | 2,43% | | 2,44% | | 2,43% |
| % à 80% | 72,20% | | 65,85% | | 71,75% |
| % à 90% | 18,47% | | 19,51% | | 18,54% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

3) Les congés

- Congés de maternité ou paternité / accueil de l'enfant ayant débuté dans l'année 2018 :

| | CAT. | ENFANTS NES EN 2018 | NB AGENTS | NB CONGES MATERNITE / ADOPTION OU PATERNITE | % CONGES POUR MATERNITE / PATERNITE | NB CONGES DE NAISSANCE | % CONGES DE NAISSANCE | NB CONGES PARENTAUX |
|---------------|----------|---------------------|-----------|---|-------------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| FEMMES | A | 11 | 10 | 8 | 100,00% | | | 7 |
| | B | 26 | 26 | 26* | 100,00% | | | 11 |
| | C | 27 | 27 | 25* | 100,00% | | | 10 |
| Total | | 64 | 63 | 59 | 100,00% | | | 28 |

| | | | | | | | | |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------------|----------|
| HOMMES | A | 4 | 4 | 2 | 50,00% | 3 | 75,00% | 0 |
| | B | 5 | 5 | 6 | 120,00% | 5 | 100,00% | 0 |
| | C | 28 | 28 | 19 | 67,86% | 24 | 85,71% | 1 |
| Total | | 37 | 37 | 27 | 72,97% | 32 | 86,49% | 1 |

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

- Nombre d'agents en disponibilité sur l'année 2018 (tout ou partie de la période) :

| CATEGORIE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
| A | 27 | 71,05% | 11 | 28,95% | 38 |
| B | 62 | 87,32% | 9 | 12,68% | 71 |
| C | 81 | 54,36% | 68 | 45,64% | 149 |
| Total | 170 | 65,89% | 88 | 34,11% | 258 |
| % A | 15,88% | | 12,50% | | 14,73% |
| % B | 36,47% | | 10,23% | | 27,52% |
| % C | 47,65% | | 77,27% | | 57,75% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

| MOTIF DE DISPONIBILITE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
| DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES | 82 | 56,16% | 64 | 43,84% | 146 |
| DISPONIBILITÉ D'OFFICE SUITE CONGÉ MALADIE | 23 | 74,19% | 8 | 25,81% | 31 |
| DISPONIBILITÉ POUR ENFANT DE - DE 8 ANS | 25 | 75,76% | 8 | 24,24% | 33 |
| DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT | 20 | 83,33% | 4 | 16,67% | 24 |
| AUTRES | 20 | 83,33% | 4 | 16,67% | 24 |
| Total | 170 | 65,89% | 88 | 34,11% | 258 |
| % DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSO. | 48,24% | | 72,73% | | 56,59% |
| % DISPONIBILITÉ D'OFFICE SUITE À CONGÉ MALADIE | 13,53% | | 9,09% | | 12,02% |
| % DISPONIBILITÉ POUR ENFANT DE - DE 8 ANS | 14,71% | | 9,09% | | 12,79% |
| % DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT | 11,76% | | 4,55% | | 9,30% |
| % AUTRES | 11,76% | | 4,55% | | 9,30% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

- Absences pour maladie :

| MOTIF | FEMMES | | HOMMES | | Total |
|------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| MALADIE ORDINAIRE | 2744 | 66,22% | 1400 | 33,78% | 4144 |
| HOSPITALISATION | 406 | 70,73% | 168 | 29,27% | 574 |
| CONGÉ LONGUE MALADIE | 101 | 69,66% | 44 | 30,34% | 145 |
| CONGÉ LONGUE DURÉE | 53 | 67,09% | 26 | 32,91% | 79 |
| CURE THERMALE | 11 | 78,57% | 3 | 21,43% | 14 |
| CONGÉ DE GRAVE MALADIE | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 |
| Total | 3315 | 66,03% | 1644 | 33,97% | 4959 |

| JOURS MOYEN MALADIE ORDINAIRE | |
|-------------------------------|-----------|
| FEMMES | 7,8 jours |
| HOMMES | 7,6 jours |

4) Les mobilités et l'ancienneté

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

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total | Taux de mobilité / effectif total |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------------------------|
| FEMMES | 56 | 118 | 73 | 247 | |
| HOMMES | 32 | 30 | 41 | 103 | |
| TOTAL | 88 | 148 | 114 | 350 | |
| % FEMMES | 63,64% | 79,73% | 64,04% | 70,57% | 5,96% |
| % HOMMES | 36,36% | 20,27% | 35,96% | 29,43% | 4,58% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 5,23% |

- Ancienneté moyenne dans la Collectivité :

| | CATEGORIE | | | Ancienneté moyenne toutes catégories |
|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------------------|
| | A | B | C | |
| FEMMES | 15 ans 5 mois | 17 ans | 13 ans 11mois | 15 ans 3 mois |
| HOMMES | 14 ans 8 mois | 14 ans 5 mois | 12 ans 7 mois | 13 ans 1 mois |

- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle :

| | CATEGORIE | | | Ancienneté moyenne toutes catégories |
|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------------------|
| | A | B | C | |
| FEMMES | 11 ans 3 mois | 13 ans 9 mois | 13 ans 5 mois | 13 ans 2 mois |
| HOMMES | 11 ans 4 mois | 9 ans 4 mois | 12 ans 4 mois | 11 ans 10 mois |

5) Le positionnement dans la Collectivité

- Effectifs par catégorie :

| CATEGORIE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| A | 814 | 69,87% | 351 | 30,13% | 1165 |
| B | 1375 | 79,30% | 359 | 20,70% | 1734 |
| C | 1956 | 51,53% | 1840 | 48,47% | 3796 |
| Total | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |
| % A | 19,64% | | 13,76% | | 17,40% |
| % B | 33,17% | | 14,08% | | 25,90% |
| % C | 47,19% | | 72,16% | | 56,70% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

- Répartition par DGA :

| DGA | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL |
|--------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| PRESIDENCE | 31 | 65,96% | 16 | 34,04% | 47 |
| DGS | 355 | 73,50% | 128 | 26,50% | 483 |
| DGA Projets transversaux | 3 | 60,00% | 2 | 40,00% | 5 |
| DGA AG | 271 | 45,70% | 322 | 54,30% | 593 |
| DGAS | 1926 | 87,99% | 263 | 12,01% | 2189 |
| DGA CV | 242 | 68,17% | 113 | 31,83% | 355 |
| DGA ET | 1175 | 41,81% | 1635 | 58,19% | 2810 |
| DGA SDT | 142 | 66,67% | 71 | 33,33% | 213 |
| Total | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |

- Effectifs par filière :

| FILIERE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|---------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| ADMINISTRATIVE | 1857 | 77,12% | 551 | 22,88% | 2408 |
| SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE | 1162 | 93,48% | 81 | 6,52% | 1243 |
| TECHNIQUE | 1021 | 35,21% | 1879 | 64,79% | 2900 |
| CULTURELLE | 95 | 76,61% | 29 | 23,39% | 124 |
| ANIMATION ET SPORTIVE | 8 | 57,14% | 6 | 42,86% | 14 |
| EMPLOIS FONCTIONNELS | 2 | 33,33% | 4 | 66,67% | 6 |
| Total | 4145 | 61,91% | 2550 | 38,09% | 6695 |

6) Les promotions et avancements de grade

- CAP intervenues en décembre 2018 au titre de l'année 2019

| | FEMMES | HOMMES | TOTAL | TX FEMINISATION |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Avancements de grade | 386 | 194 | 580 | 66,55% |
| Promotions internes | 40 | 117 | 157 | 25,48% |
| Total | 426 | 311 | 737 | 57,80% |
| % effectif | 10,28% | 12,20% | 11,01% | |

PROMOTIONS INTERNES PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE

| FILIERES | CATEGORIE A | | CATEGORIE B | | CATEGORIE C | |
|----------------|-------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| ADMINISTRATIVE | 0 | 6 | 3 | 9 | 0 | 0 |
| TECHNIQUE | 2 | 2 | 3 | 1 | 109 | 21 |
| CULTURELLE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SPORTIVE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDICO-SOCIALE | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 2 | 9 | 6 | 10 | 109 | 21 |

AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIERE ET CATEGORIE HIERARCHIQUE

| FILIERES | CATEGORIE A | | CATEGORIE B | | CATEGORIE C | |
|----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| ADMINISTRATIVE | 5 | 17 | 11 | 53 | 30 | 110 |
| TECHNIQUE | 4 | 2 | 0 | 0 | 140 | 112 |
| CULTURELLE | 0 | 3 | 1 | 5 | 1 | 7 |
| SPORTIVE | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDICO-SOCIALE | 2 | 42 | 0 | 21 | 0 | 13 |
| ANIMATION | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 11 | 65 | 12 | 79 | 171 | 242 |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| TOT. AVCMTS DE GRADE + PROMOTIONS | 13 | 74 | 18 | 89 | 280 | 263 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|

7) Les rémunérations brutes et les fonctions

- Rémunération brute moyenne par catégorie :

| CAT. | MOYENNE FEMMES | MOYENNE HOMMES | MOYENNE TOTAL | ECART FEMMES - HOMMES |
|------|----------------|----------------|----------------|-----------------------|
| A | 3.763 € | 4.298 € | 3.900 € | - 535 € |
| B | 2.811 € | 2.762 € | 2.800 € | + 49 € |
| C | 2.061 € | 2.115 € | 2.087 € | - 54 € |
| | 2.641 € | 2.451 € | 2.570 € | 190 € |

- Fourchettes de rémunérations :

| FOURCHETTE REMUNERATION BRUTE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|-------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| 0-1800 € | 230 | 61,83% | 142 | 38,17% | 372 |
| 1801 - 2200 € | 1163 | 53,59% | 1007 | 46,41% | 2170 |
| 2201 – 2700 € | 990 | 58,58% | 700 | 41,42% | 1690 |
| 2701 – 3500 € | 1096 | 81,19% | 254 | 18,81% | 1350 |
| 3501 – 5500 € | 369 | 67,96% | 174 | 32,04% | 543 |
| >5501 € | 42 | 56,00% | 33 | 44,00% | 75 |
| Total | 3890 | 62,74% | 2310 | 37,26% | 6200 |
| % 0-1800 € | 5,91% | | 6,15% | | 6,00% |
| % 1801 - 2200 € | 29,90% | | 43,59% | | 35,00% |
| % 2201 – 2700 € | 25,45% | | 30,30% | | 27,26% |
| % 2701 – 3500 € | 28,17% | | 11,00% | | 21,77% |
| % 3501 – 5500 € | 9,49% | | 7,53% | | 8,76% |
| % >5501 € | 1,08% | | 1,43% | | 1,21% |
| | 100,00% | | 100,00% | | 100,00% |

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

| FONCTION | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|---|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| DIRECTEUR/TRICE GENERAL/E DES SERVICES | | | 1 | 100,00% | 1 |
| DIRECTEUR/TRICE GENERAL/E ADJOINT/E | 2 | 33,33% | 4 | 66,67% | 6 |
| DIRECTEUR/TRICE DE CABINET | | | 1 | 100,00% | 1 |
| DIRECTEUR/TRICE DE CABINET ADJOINT | | | 1 | 100,00% | 1 |
| CHEF DE CABINET | | | 1 | 100,00% | 1 |
| DIRECTEUR/TRICE | 15 | 45,45% | 18 | 54,55% | 33 |
| DIRECTEUR/TRICE DE MDS DE TERRITOIRE | 12 | 60,00% | 8 | 40,00% | 20 |
| DIRECTEUR/TRICE DE POLE D'INSERTION | 5 | 50,00% | 5 | 50,00% | 10 |
| DIR. GEN. CONSEIL PROVENCE ET MEDIATEUR | | | 1 | 100,00% | 1 |
| DIRECTEUR/TRICE ADJOINT/E | 12 | 37,50% | 20 | 62,50% | 32 |
| ADJOINT/E AU/A LA DIRECTEUR/TRICE | 3 | 60,00% | 2 | 40,00% | 5 |
| SOUS DIRECTEUR/TRICE | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | 3 |
| CHEF DE SERVICE | 83 | 62,88% | 50 | 37,59% | 133 |
| Total | 133 | 53,85% | 114 | 46,15% | 247 |

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

| EMPLOIS LES PLUS OCCUPES | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL |
|---|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| AGENT POLYVALENT | 672 | 68,99% | 302 | 31,01% | 974 |
| ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL | 486 | 96,43% | 18 | 3,57% | 504 |
| AGENT DE GESTION ADM. FIN. BUDG. COMPT. | 375 | 73,24% | 137 | 26,76% | 512 |
| SECRETAIRE | 329 | 94,27% | 20 | 5,73% | 349 |
| AGENT D'EXPLOITATION DES ROUTES | 4 | 2,03% | 193 | 97,97% | 197 |
| SECRETAIRE MEDICO-SOCIALE | 153 | 95,63% | 7 | 4,38% | 160 |
| RESPONSABLE DE SECTEUR/UNITE | 99 | 66,00% | 51 | 34,00% | 150 |
| ASSISTANT TECHNIQUE INFORMATIQUE | 17 | 12,41% | 120 | 87,59% | 137 |
| ACCUEIL RESPONSABLE LOGE POSTE SIMPLE | 95 | 70,37% | 40 | 29,63% | 135 |
| AGENT MAINTENANCE BAT. COLLEGES | | | 128 | 100,00% | 128 |
| CHEF CUISINIER COLLEGES | 24 | 18,90% | 103 | 81,10% | 127 |
| INFIRMIER | 100 | 90,09% | 11 | 9,91% | 111 |
| CUISINIER COLLEGES | 34 | 31,78% | 73 | 68,22% | 107 |
| FORESTIER SAPEUR | 0 | 0,00% | 111 | 100,00% | 111 |
| Total | 2471 | 64,45% | 1363 | 35,55% | 3634 |

- Emplois occupés à 100% par des femmes ou par des hommes :

| SEXE | NOMBRE D'EMPLOIS A 100% D'OCCUPATION | NOMBRE D'AGENTS |
|-------|--------------------------------------|-----------------|
| FEMME | 64 | 347 |
| HOMME | 74 | 641 |

8) La formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent en 2018 :

| 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 | 4 145 | 2 194 | 52,93% | 60,88% | 6 722,5 | 3,06 | 1,62 |
| Hommes | 2 550 | 1 410 | 55,29% | 39,12% | 5 046,5 | 3,58 | 1,98 |
| Total | 6 695 | 3 604 | 53,83% | 100,00% | 11 769,0 | 3,27 | 1,76 |

- Les départs en formation par catégorie* :

| CATEGORIE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| A | 1 259 | 29,03% | 431 | 16,37% | 1 690 |
| B | 1 367 | 31,52% | 492 | 18,69% | 1 859 |
| C | 1 711 | 39,45% | 1 710 | 64,94% | 3 421 |
| Total | 4 337 | 62,22% | 2 633 | 37,78% | 6 970 |

- Les départs en formation par thématique* :

| THEMATIQUE | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | TOTAL |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Sécurité | 521 | 40,29% | 772 | 59,71% | 1 293 |
| Gestion des ressources humaines (dont Formations d'intégration) | 773 | 66,07% | 397 | 33,93% | 1 170 |
| Informatique et systèmes d'information | 596 | 65,93% | 308 | 34,07% | 904 |
| Social santé | 727 | 90,76% | 74 | 9,24% | 801 |
| Repères et outils fondamentaux | 412 | 57,70% | 302 | 42,30% | 714 |
| Affaires juridiques | 314 | 71,85% | 123 | 28,15% | 437 |
| Culture, archives et documentation | 373 | 91,42% | 35 | 8,58% | 408 |
| Génie technique | 51 | 14,45% | 302 | 85,55% | 353 |
| Management | 215 | 67,19% | 105 | 32,81% | 320 |
| Communication institutionnelle | 132 | 80,49% | 32 | 19,51% | 164 |
| Environnement | 74 | 55,22% | 60 | 44,78% | 134 |
| Restauration | 37 | 28,68% | 92 | 71,32% | 129 |
| Europe et international | 45 | 88,24% | 6 | 11,76% | 51 |
| Finances et gestion financière | 33 | 91,67% | 3 | 8,33% | 36 |
| Enfance, éducation, jeunesse | 21 | 70,00% | 9 | 30,00% | 30 |
| Développement local | 9 | 42,86% | 12 | 57,14% | 21 |
| Citoyenneté et population | 3 | 100,00% | | 0,00% | 3 |
| Sport | 2 | 100,00% | | 0,00% | 2 |
| Total | 4 338 | 62,24% | 2 632 | 37,76% | 6 970 |

- Les départs en formation par type* :

| TYPE DE FORMATION | FEMMES | % FEMMES | HOMMES | % HOMMES | Total |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| PERFECTIONNEMENT | 3 090 | 71,25% | 1 795 | 68,17% | 4 885 |
| PROFESSIONNALISATION | 1 064 | 24,53% | 698 | 26,51% | 1 762 |
| PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS | 173 | 3,99% | 132 | 5,01% | 305 |
| AUTRES (VAE, FORMATIONS PERSONNELLES...) | 10 | 0,23% | 8 | 0,30% | 18 |
| Total | 4 337 | 62,22% | 2 633 | 37,78% | 6 970 |

** Un même agent peut être recensé plusieurs fois*

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

| 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 pour les 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 pour les 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 | |