



N° SP_2018_12_002

SEANCE PLENIERE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 20 DÉCEMBRE 2018

Présidée par Monsieur Jean-Claude LEBLOIS

1ERE COMMISSION

SERVICE : Pôle Ressources/Chargé d'études PR

OBJET : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Elu(s) présent(s) : M. ALLARD, M. ARCHER, Mme AUPETIT-BERTHELEMOT, M. AUZEMERY, M. BOST, M. BOULESTEIX, Mme BRIQUET, Mme DEBOURG, M. DELAUTRETTE, M. DESTRUHAUT, M. ESCURE, Mme FONTAINE, Mme GENTIL, M. HANUS, Mme JARDEL, M. LAFARGE, M. LAFAYE, Mme LALOGUE, Mme LARDY, M. LEBLOIS, M. LEFORT, Mme LHOMME-LEOMENT, Mme MEZILLE, Mme MORIZIO, M. NOUHAUD, Mme NOUHAUT, Mme PLAZZI, M. RAYMONDAUD, Mme REJASSE, Mme ROTZLER, M. RUMEAU, Mme TLEMSANI, M. TOULZA, Mme TUYERAS, M. VEYRIRAS, Mme YILDIRIM.

Elu(s) absent(s) / excusé(s) sans procuration :

Elu(s) absent(s) ayant donné pouvoir : Mme ACHARD, excusée, a donné délégation de vote à Mme REJASSE ; M. BARRY, excusé, a donné délégation de vote à M. DELAUTRETTE ; M. BEGOUT, excusé, a donné délégation de vote à Mme YILDIRIM ; Mme FREDAGUE-POUPON, excusée, a donné délégation de vote à M. VEYRIRAS ; Mme RIVET, excusée, a donné délégation de vote à Mme MEZILLE ; M. VIROULAUD, excusé, a donné délégation de vote à Mme GENTIL.

PRESENTATION SYNTHETIQUE

Conformément à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, codifié à l'article L.3311-3 du Code général des collectivités territoriales, il convient de présenter la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Conseil départemental de la Haute-Vienne.

Publié au Journal Officiel du 28 juin 2015, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précise les modalités d'élaboration de ce document.

INCIDENCES BUDGETAIRES

	Investissement		Fonctionnement	
	AP	CP	AE	CP
Dépenses				
Recettes				

RAPPORT

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, dans son article 61, prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport doit être appréhendé comme un diagnostic et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élu(e)s, des agent(e)s et plus largement de la population.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Ainsi, son article 2 indique que le rapport « fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Il doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrire les orientations pluriannuelles. »

Bien que la fonction publique compte 62 % de femmes parmi ses agents, on constate des différences de situations. Aussi, la fonction publique se mobilise depuis plusieurs années pour mettre fin à ces déséquilibres avec notamment :

- la signature en mars 2013 par l'ensemble des représentants des employeurs publics et des organisations syndicales de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, complété par une circulaire de décembre 2016 ;

- la loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

- la mise en œuvre progressive d'une politique d'objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur ;

- la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Enfin, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République dans son discours du 25 novembre 2017 et le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 a proposé un plan d'action gouvernemental, aboutissement du Tour de France de l'égalité lancé en octobre 2017, comportant une cinquantaine d'actions dont un axe pour « un service public exemplaire en France et à l'international ».

Dans ce contexte, le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présente, conformément au décret précédemment cité, la situation du Conseil départemental de la Haute-Vienne et précise les éléments relatifs :

- aux données 2017 relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et à la rémunération ;

- au bilan des actions conduites par la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes au regard des orientations pluriannuelles proposées à l'Assemblée départementale en décembre 2015.

I. DONNEES DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET NON TITULAIRES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques, notamment la proportion de femmes, largement majoritaires.

Le Département de la Haute-Vienne confirme cette particularité puisqu'il compte, au 31 décembre 2017, 856 femmes fonctionnaires occupant un emploi permanent pour 1 444 agents (contre 891 femmes pour 1 484 agents en 2016), en tenant compte du Laboratoire départemental. Cela correspond à 59,3 % des emplois contre 60 % en 2016.

1. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2017

	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	51	321	372
Filière technique	494	219	713
Filière culturelle	17	21	38
Filière médico-sociale	26	294	320
Filière animation	0	1	1
TOTAL	588	856	1444

La filière technique reste la plus masculinisée avec 494 agents hommes soit 69 % contre 219 femmes soit 31 %, un taux quasi identique à celui de 2016. Certaines filières sont plus féminisées que d'autres, avec en tête les filières médico-sociale et administrative, avec respectivement 92 % et 86 % d'emplois pourvus par des femmes (contre 93 % et 86 % en 2016).

2. Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2017

	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	5	6	11
Filière technique	2	8	10
Filière culturelle	0	0	0
Filière médico-sociale	0	6	6
TOTAL	7	20	27

Globalement les femmes représentent 74 % des agents contractuels, pour 68 % en 2016. La filière médico-sociale est la plus féminisée avec 100 % d'emplois féminins.

3. Répartition par catégorie des agents occupant un emploi permanent au 31/12/2017

	Titulaires-Stagiaires		Contractuels		Total
Catégorie A	Homme	59	Homme	6	65
	Femme	134	Femme	4	138
Catégorie B	Homme	104	Homme	1	105
	Femme	352	Femme	8	360
Catégorie C	Homme	425	Homme	0	425
	Femme	370	Femme	8	378
TOTAL		1444		27	1471

Les femmes sont représentées majoritairement chez les agents de catégorie A (68 %) et de catégorie B (77 %), contre 47 % chez ceux de catégorie C, compte tenu d'un nombre important d'hommes issus de la filière technique. Cette répartition apparaît relativement stabilisée par rapport à 2016.

4. Répartition femmes-hommes par filière des agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement supérieur au 31/12/2017

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	2	4	6
Filière technique	1	3	4
Filière culturelle	1	1	2
Total	4	8	12

Il faut considérer ces fonctions d'encadrement supérieur comme des fonctions de direction. Elles correspondent aux corps et emplois dont l'indice terminal va au-delà de « hors classe A ». Les femmes représentent 33 % des effectifs de cette catégorie, contre 36 % en 2016. Comme il avait été déjà constaté en 2016, la filière technique présente le plus fort déséquilibre avec 1 femme pour 3 hommes.

Cette statistique est néanmoins à éclairer par l'occupation de fonctions de direction par des agents non titulaires d'un grade dont l'indice terminal est supérieur à « hors classe A ». A titre d'exemple, sur les 12 membres du comité de direction (directeurs de pôle et directeurs généraux), 5 sont des femmes. De même sur les 3 directeurs des sites culturels (Archives, BDP, Musée), 2 sont des femmes.

5. Nombre d'agents handicapés par catégorie hiérarchique et sexe au 31/12/2017

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Handicapés BOETH*	1	9	3	31	35	49
dont recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 84	0	1	2	2	1	0
dont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	3	0	2	3	3
*Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (loi de 2005)						

Au 31 décembre 2017, le nombre d'agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés est de 128 (contre 115 en 2016) dont 89 femmes soit 70 % (contre 88 femmes en 2016, soit 77 %). Une quasi stabilité du nombre de femmes reconnues travailleurs handicapés est ainsi constatée en 2017 par rapport à 2016.

B. RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET NON TITULAIRES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

1. Recrutements d'agents titulaires et non titulaires au cours de l'année 2017

	Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle	Filière médico-sociale	TOTAL
Détachement	0	3	1	4	8
Mouvement interne	21	25	0	4	50
Mutation	1	7	0	3	11
Réintégration	0	1	0	2	3
Stagiaire	8	31	0	11	50
Agents contractuels	2	1	0	0	3
TOTAL	32	68	1	24	125
Femmes	28	27	0	20	75
Hommes	4	41	1	4	50

Sur les 125 recrutements effectués en 2017, il y a eu 75 femmes, soit 60 % des nouveaux effectifs, un niveau nettement supérieur à celui de 2016 (52 femmes concernées soit 54 %).

Par ailleurs, c'est dans la filière administrative que la proportion de recrutements féminins est la plus importante, avec 28 femmes pour 4 hommes.

2. Titularisations et stages au cours de l'année 2017

	Femmes	Hommes	Total
Agents stagiaires titularisés	23	21	44
Prorogation de stage	0	2	2
Agents contractuels nommés stagiaires	28	7	35

Au cours de l'année 2017, 23 femmes (52 %) et 21 hommes (48 %) ont été titularisés (contre 68 % de femmes et 32 % d'hommes en 2016) ; 28 femmes (80 %) et 7 hommes (20 %) non titulaires ont été nommés stagiaires (contre 50 % de femmes et 50 % d'hommes en 2016).

3. *Avancements, promotions dans l'année 2017*

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	324	215	539
Avancement de grade	50	31	81
Promotion interne au sein de la collectivité	8	17	25

- 60 % de femmes et 40 % d'hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (contre 57 % de femmes, et 43 % d'hommes en 2016) ;

- 62 % de femmes et 38 % d'hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 65 % de femmes et 35 % d'hommes en 2016) ;

- 32 % de femmes et 68 % d'hommes ont bénéficié d'une promotion interne (contre 39 % de femmes et 61 % d'hommes en 2016).

La proportion inversée entre les avancements de grade et les promotions internes bénéficiant aux femmes, tient à la structure des cadres d'emploi. En effet, pour les filières administratives et médico-sociales où les femmes sont surreprésentées, les possibilités d'avancements par promotion interne sont limitées contrairement à la filière technique qui présente davantage d'opportunités, et notamment en catégorie C, où les hommes sont très largement majoritaires.

4. *Avancements de grade dans l'année 2017 par catégorie hiérarchique*

	Nbre de titulaires-stagiaires		Nbre d'avancements de grade	Nbre d'avancements de grade en %
	Homme	Femme		
Catégorie A	Homme	59	3	5%
	Femme	134	12	9%
Catégorie B	Homme	104	4	4%
	Femme	352	18	5%
Catégorie C	Homme	425	24	6%
	Femme	370	20	5%
TOTAL		1444	81	6%

En catégories A et B, ce sont les femmes qui ont connu la plus forte proportion en termes d'avancements de grade. Pour ce qui concerne la catégorie C, cette proportion reste assez équilibrée.

5. *Promotions internes dans l'année 2017 par catégorie hiérarchique*

	Titulaires-Stagiaires		Nbre de promotions internes	Nbre en %
Catégorie A	Homme	59	2	3%
	Femme	134	3	2%
Catégorie B	Homme	104	7	7%
	Femme	352	5	1%
Catégorie C	Homme	425	8	2%
	Femme	370	0	0%
TOTAL		1444	25	2%

6. *Départs des agents titulaires dans l'année 2017*

	Motif	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Détachement	1	0	1
	Mutation	2	0	2
	Retraite	1	10	11
	Mise en disponibilité, congé parental	0	0	0
	Transfert de compétence	1	1	2
Total catégorie A		5	11	16
Catégorie B	Détachement	1	1	2
	Mutation	1	2	3
	Retraite	4	13	17
	Mise en disponibilité, congé parental	1	9	10
	Transfert de compétence	1	3	4
Total catégorie B		8	28	36
Catégorie C	Détachement	1	1	2
	Mutation	0	1	1
	Retraite	15	20	35
	Transfert de compétence	4	6	10
	Décès	3	2	5
	Mise en disponibilité, congé parental	4	5	9
Total catégorie C		27	35	62
Total		40	74	114

74 départs de la collectivité concernent des femmes, soit 65 % du total des départs (contre 45 % en 2016), dont 43 liés à des départs à la retraite (ce qui correspond à 58 % des départs féminins et 50 % des départs masculins).

C. FORMATIONS DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET NON TITULAIRES OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur un emploi permanent en 2017

	Nbre total de journées de formation	Nbre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé au moins à une journée de formation		Total nbre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé au moins à une journée de formation
		Hommes	Femmes	
Catégorie A				
Préparation concours et examens	11	0	6	6
Formation prévue par les statuts particuliers	788	58	133	191
Formation de perfectionnement	405	46	107	153
Catégorie B				
Préparation concours et examens	53	5	10	15
Formation prévue par les statuts particuliers	1157	70	245	315
Formation de perfectionnement	754	56	249	305
Catégorie C				
Préparation concours et examens	241	20	22	42
Formation prévue par les statuts particuliers	1133	268	161	429
Formation de perfectionnement	459	121	232	353
Total	5001	644	1165	1809

**dans ce tableau, un agent peut se retrouver comptabilisé sur plusieurs types de formations au regard de son parcours dans l'année.*

1 165 femmes ont participé à au moins une journée de formation, soit 64 % des agents (contre 63 % de femmes en 2016).

D. CONDITIONS, ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

1. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré à temps plein au 31/12/2017

	Temps plein		Total
	Hommes	Femmes	
Filière administrative	51	316	367
Filière technique	486	176	662
Filière culturelle	15	21	36
Filière médico-sociale	26	297	323
Filière animation	0	1	1
TOTAL	578	811	1389

811 femmes soit 58 % et 578 hommes soit 42 % occupent un emploi permanent à temps plein (contre 54 % de femmes et 46 % d'hommes en 2016).

2. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré à temps partiel au 31/12/2017

	Tout type de temps partiels (sauf thérapeutiques)						
	Moins de 80 %		80 % et plus		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Filière administrative	0	3	2	52	2	55	57
Filière technique	1	3	9	10	10	13	23
Filière culturelle	1	0	2	7	3	7	10
Filière médico-sociale	0	8	1	80	1	88	89
Filière animation	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	14	14	149	16	163	179

91 % des fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps partiel sont des femmes, un ratio identique à 2016. L'évolution sociétale pourrait laisser penser que cette proportion diminuerait, mais ce n'est pas le cas. La filière médico-sociale porte 49 % de ces emplois féminins à temps partiel.

3. Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunéré à temps complet au 31/12/2017

	Temps complet		Total
	Hommes	Femmes	
Filière administrative	7	14	21
Filière technique	15	23	38
Filière culturelle	0	0	0
Filière médico-sociale	0	21	21
Filière animation	0	0	0
TOTAL	22	58	80

Avec 73 % d'agents féminins, le rapport femmes-hommes progresse en 2017 pour les agents contractuels à temps complet, alors qu'il tendait à se réduire les années précédentes, où il était de 64 % en 2016 et 68 % en 2015.

4. Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunéré à temps non complet au 31/12/2017

	Tout type de temps non complets						
	Moins de 80 %		80 % et plus		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Filière administrative	0	3	0	0	0	3	3
Filière technique	0	10	1	0	1	10	11
Filière culturelle	0	1	0	0	0	1	1
Filière médico-sociale	0	6	0	0	0	6	6
Filière animation	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	20	1	0	1	20	21

Parmi les agents contractuels occupant un emploi permanent à temps partiel, il n'y a qu'un homme pour 20 femmes, soit 5 %.

5. Nombre de journées d'absences en 2017 hors formation, journées de grève et absences syndicales

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Pour maladie ordinaire	18 495	11 236	830	708
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	19 987	11 985	0	0
Pour accidents du travail imputables au service	1 874	1 211	72	72
Pour accidents du travail imputables au trajet	95	78	0	0
Pour maladie professionnelle	2 117	990	0	0
Pour maternité et adoption	2 214	2 214	336	336
Pour paternité et adoption	66	0	11	0
Pour autres raisons	1 668,5	1 155		
Total	46 516,5	28 869	1 249	1 116

63 % de journées d'absence hors formation, journées de grève et absences syndicales concernent les femmes, contre 67 % en 2016. Pour les seuls fonctionnaires, cela représente 62 % des femmes (contre 67 % en 2016). La prévalence des femmes diminue donc un peu sur l'ensemble de ces absences.

La maladie ordinaire et autres (longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, professionnelle) représentent la cause principale d'absentéisme chez les femmes fonctionnaires, avec 84 % des journées d'absence contre 86 % en 2016. Cette situation est également significative pour les contractuels (64 %). Chez les fonctionnaires, la longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie représentent 43 % des journées d'absence totales (42 % pour les femmes).

Une tendance qui était constatée sur les années précédentes tend à s'inverser en 2017 : l'absentéisme lié aux accidents du travail imputables au service est plus important chez les femmes que pour les hommes, avec 65 % des journées concernées, alors qu'il ne représentait que 44 % en 2016. Cette situation peut s'expliquer par les secteurs d'activité qui connaissent une croissance de ces accidents et qui sont plus féminisés, à savoir les MDD sociales, les collèges et les équipes d'entretien ménager, alors que l'on constate une forte baisse des accidents dans les MDD techniques.

Enfin, 70 % des journées d'absence pour autres raisons (événements familiaux, concours et examens ou encore fonctions électives) concernent des femmes.

6. Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus dans l'année 2017 pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents

Titulaires et stagiaires						
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	0	3	1	2	0	0
Filière technique	28	28	3	2	1	3
Filière culturelle	1	1	0	0	0	0
Filière médico-sociale	1	12	0	2	0	0
Filière animation	0	0	0	0	0	0
TOTAL	30	44	4	6	1	3

Les femmes sont concernées par 60 % des accidents et maladies, contre 52 % en 2016.

Les MDD techniques et la filière médico-sociale concentrent la majorité de ces événements. Les chutes sont les principales causes de ces accidents, hors accidents de trajets. Les accidents de services représentent 84 % de ces événements et 60 % des victimes de ces accidents de services sont des femmes, contre 46 % en 2016.

Les maladies professionnelles, avec 4 événements en 2017, sont en très nette baisse par rapport à 2016 (16 cas). Elles touchent principalement les femmes avec 75 % des cas, en évolution par rapport à 2016 avec 63 %.

7. Nombre de comptes épargne-temps par catégorie et sexe au 31 décembre 2017

	Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2017		Dont nombre de CET ouverts dans l'année 2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	75	37	12	3
Catégorie B	130	25	12	2
Catégorie C	95	72	15	18
Total	300	134	39	23

300 comptes épargne-temps (CET) sur 434 sont détenus par des femmes, soit 69 % (contre 68 % en 2016). 26 % des CET sont ouverts par les agents de catégorie A (dont 67 % de femmes), 38 % par les agents de catégories B (dont 84 % de femmes) et 39 % par les agents de catégorie C (dont 57 % de femmes). 62 CET ont été ouverts en 2017 contre 77 en 2016, dont 63 % par des femmes.

E. REMUNERATION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

	Féminin	Masculin
	Montants indiciaires moyens	Montants indiciaires moyens
Filière administrative	2 022,64 €	2 624,44 €
Filière technique	1 600,52 €	1 866,37 €
Filière culturelle	2 022,01 €	1 908,45 €
Filière médico-sociale	2 356,35 €	2 552,97 €
Filière animation	1 686,97 €	—

	Féminin	Masculin
	Montants indiciaires moyens	Montants indiciaires moyens
Catégorie A	2 870,88 €	3 173,84 €
Catégorie B	2 155,65 €	2 219,72 €
Catégorie C	1 595,26 €	1 733,26 €

Les différences de traitement indiciaire brut moyen par filière et par catégorie peuvent se justifier, tout comme l'année dernière, essentiellement par un nombre plus élevé de femmes occupant un emploi à temps partiel, à savoir 91 % des fonctionnaires occupant un emploi à temps partiel.

Concernant plus spécifiquement la filière administrative, l'écart significatif des montants indiciaires entre les femmes et les hommes peut trouver une explication par le nombre très supérieur de femmes (86 % des femmes) induisant une baisse arithmétique de la moyenne du traitement indiciaire, ainsi que par l'incidence du temps partiel féminin.

Les montants indiciaires moyens restent supérieurs pour les hommes et il est constaté sur la période 2016 – 2017 une évolution identique des traitements indiciaires moyens perçus par les femmes et par les hommes :

- pour les catégories A, une évolution de + 2 % pour les femmes et + 2 % pour les hommes ;
- pour les catégories B, + 3 % pour les femmes et + 3 % pour les hommes ;
- pour les catégories C, + 2 % pour les femmes comme pour les hommes.

Ces évolutions contrastent avec celles constatées sur la période 2015 - 2016, lesquelles étaient moindres pour chacune des catégories et globalement un peu plus favorables aux femmes.

II. BILAN DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET PERSPECTIVES

Un plan d'action en matière d'égalité femmes – hommes a été soumis à l'Assemblée départementale en décembre 2015. Il a fait l'objet de deux bilans d'étape fin 2016 et fin 2017, soumis à votre Assemblée.

A. DES ACTIONS TOURNEES VERS LES SERVICES

Le Département s'est doté d'un outil statistique de suivi de la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le bilan social, transmis au Comité technique, comporte ainsi des données statistiques sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail et la rémunération.

En matière de recrutement, la direction des ressources humaines s'assure que le principe d'égalité est respecté dans le traitement des sélections des candidatures. Elle reçoit en entretien de recrutement des femmes et des hommes pour tous les postes au moins dans la même proportion que celle des CV reçus. La direction des ressources humaines veille par ailleurs, dans la mesure du possible, à ce que les jurys d'entretien de recrutement tendent vers une représentation mixte et que les critères de sélection retenus ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats, à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concerné. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences présents dans les fiches de postes afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes.

Si ces actions permettent d'éviter toute discrimination liée aux stéréotypes de genre, elle ne permet toutefois pas de contrer les stéréotypes de genre nés en amont et liés aux orientations en formation initiale ou continue : à titre d'exemple, il reste rare que des femmes postulent sur des métiers réputés (à tort) masculins, tels que conducteurs d'engins ou de poids-lourds.

Des formations sont toujours organisées à l'attention de travailleurs sociaux en relation directe avec le public :

- les professionnels des centres de planification réalisant des actions collectives en établissements scolaires ;
- les travailleurs sociaux et les référents socioprofessionnels du Conseil départemental.

B. DES ACTIONS TOURNEES VERS DES PUBLICS CIBLES

1. Les actions en direction des collégiens

Elles se subdivisent en actions de sensibilisation conduites par les centres de planification et, depuis la dernière rentrée scolaire, en actions de sensibilisation conduites par des associations partenaires du Département.

A été poursuivie la tenue de séances de prévention et d'information collectives des collégiens autour du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, organisées par le centre de planification. Ces séances ont notamment vocation à développer la dimension de responsabilité partagée des filles et des garçons et à les aider à acquérir des attitudes de respect mutuel et à mieux comprendre la façon dont les stéréotypes sexuels peuvent influencer leurs attentes.

D'autres actions de sensibilisation sont possibles depuis la dernière rentrée dans le cadre du partenariat associatif en direction des collèves. Il s'agit d'actions pouvant être conduites par l'association « Les potes en Limousin » (Relations filles/garçons : discriminations faites aux filles), par l'association « Entr'AIDSida » (Accompagner la réflexion des collégiens sur le respect mutuel, l'égalité filles-garçons et développer l'esprit critique quant aux rôles sociaux véhiculés par les médias), et par l'association « Planning Familial 87 » (Informer les élèves sur l'état actuel du droit des femmes et questionner les stéréotypes de genre). Ce dispositif, mis en place à la rentrée 2017, a rencontré un succès certain dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes : sur les trente interventions réalisées durant l'année scolaire 2017-2018 dans le cadre du partenariat associatif en direction des collèves, dix concernent cette thématique. On peut toutefois noter que la très grande majorité de ces actions a été conduite dans les collèges ruraux, les collèges urbains s'étant montrés peu demandeurs.

2. Les actions en direction des jeunes adultes et jeunes parents

Toute la communication en direction des jeunes adultes et jeunes parents, qu'elle provienne des professionnels des centres de planification ou fasse l'objet de supports institutionnels, est axée sur l'absence de discrimination liée au sexe. Il en est ainsi tant sur le rôle des filles et des garçons en matière de contraception et de dépistage des infections sexuellement transmissibles, qu'en matière de parentalité où les écrits comme les formations ou réunions d'information s'adressent au père comme à la mère.

3. Les actions en direction des publics en voie d'insertion

Ces actions présentent toujours un bilan contrasté. Si les dispositifs d'accompagnement socioprofessionnel et les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise présentent des bilans équilibrés, ce n'est le cas ni des dispositifs d'insertion par l'activité économique ni des dispositifs mis en œuvre au moyen de la clause sociale dans les marchés publics, qui accueillent beaucoup plus d'hommes que de femmes.

Les stéréotypes de genre installés en amont de l'intervention du Département sont en cause (à titre d'illustration, peu de femmes dans les travaux publics ou dans les entreprises d'entretien des espaces verts). Cette situation s'est toutefois légèrement améliorée, les services ayant fortement sensibilisé les structures partenaires à ces problématiques. Les conventions d'objectif qui seront signées en 2019 devraient insister sur les objectifs de mixité, d'autant plus lorsque les actions sont partiellement financées par le FSE, qui est particulièrement ambitieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

4. Les actions de prévention des violences faites aux femmes

Le Département apporte un soutien financier aux dispositifs et acteurs spécialisés dans la lutte ou la prévention des violences faites aux femmes qui sont présents sur le territoire départemental. Il s'agit de politiques nationales, conduites sous la responsabilité de l'Etat, mais dans lesquelles le Département est partenaire, y compris financièrement. Il en est ainsi pour la « télé protection grave danger », l'association

« Mots pour maux », le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) et l'Association d'aide aux victimes et de médiation (France Victimes, ex-AVIMED).

Le Département coordonne également le suivi des violences faites aux femmes rencontrées par les travailleurs sociaux des MDD sociales avec les services du Parquet, de la police et de la gendarmerie, de manière à s'assurer que le dossier est bien orienté vers le bon dispositif.

Tels sont les éléments en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont il vous est proposé de prendre acte.

DECISION

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 3311-3 et D. 3311-9 ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le Département ;

L'Assemblée départementale, légalement convoquée par son Président, réunie Salle de l'Assemblée de l'Hôtel du département, 11 rue François Chénieux à Limoges, après en avoir valablement délibéré, à l'unanimité des suffrages exprimés :

DECIDE

de prendre acte de la présentation de ce rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Conseil départemental de la Haute-Vienne.

42 Pour : Mme ACHARD (délégation de vote à Mme REJASSE), M. ALLARD, M. ARCHER, Mme AUPETIT-BERTHELEMOT, M. AUZEMERY, M. BARRY (délégation de vote à M. DELAUTRETTE), M. BEGOUT (délégation de vote à Mme YILDIRIM), M. BOST, M. BOULESTEIX, Mme BRIQUET, Mme DEBOURG, M. DELAUTRETTE, M. DESTRUHAUT, M. ESCURE, Mme FONTAINE, Mme FREDAGUE-POUPON (délégation de vote à M. VEYRIRAS), Mme GENTIL, M. HANUS, Mme JARDEL, M. LAFARGE, M. LAFAYE, Mme LALOGUE, Mme LARDY, M. LEBLOIS, M. LEFORT, Mme LHOMME-LEOMENT, Mme MEZILLE, Mme MORIZIO, M. NOUHAUD, Mme NOUHAUT, Mme PLAZZI, M. RAYMONDAUD, Mme REJASSE, Mme RIVET (délégation de vote à Mme MEZILLE), Mme ROTZLER, M. RUMEAU, Mme TLEMSANI, M. TOULZA, Mme TUYERAS, M. VEYRIRAS, M. VIROULAUD (délégation de vote à Mme GENTIL), Mme YILDIRIM.

0 Contre :

0 Abstention :

0 ne prend pas part au vote :

0 absent / excusé sans procuration :

Pour le Président du Conseil départemental
et par délégation,
Le Directeur général des services

Signé

Franck PERRACHON

Certifié conforme
Transmis au représentant de l'État
le 21 décembre 2018
Affiché le 21 décembre 2018
Publié au RAA du Département le 15 janvier 2019