

RAPPORT SITUATION EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2021 Val-de-Marne

SOMMAIRE

CONNAITRE L'ETAT DE L'EGALITE POUR MIEUX AGIR 3

- > Cadrage démographique4
- > En termes de formation et d'insertion professionnelle, des avancées6
- > ... mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices.....8
- > Parmi les femmes, les immigrées rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle11
- > Les femmes consacrent toujours plus de temps aux tâches domestiques même si l'écart diminue.....12
- > Une tendance à un retour à des rôles traditionnels liée à la crise sanitaire.....13
- > Une féminisation de la vie politique.....15

LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE..... 16

- **LA PROMOTION DE L'EGALITE 17**
 - > Initiatives départementales à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.....17
 - > Education à l'égalité : sensibiliser tout au long de l'année.....18
- **LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES22**
 - > Faits marquants 2021.....22
 - > Bilan du travail avec le groupe inter directions22
 - > Initiatives publiques prises et renforcement des partenariats.....23
- **ZOOM : actions départementales de lutte contre les violences faites aux femmes 24**
 - > Propos introductif.....24
 - > 1.Coordination de la lutte contre les violences faites aux femmes24
 - > 2.Les actions départementales pour lutter contre les violences faites aux femmes.....25

LES POLITIQUES MENEES EN INTERNE 35

- **Plan d'actions pour l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes.....36**
- **Le bilan ressources humaines 37**
 - > Les effectifs37
 - > Les mouvements.....47
 - > Temps de travail et Compte épargne temps.....50
 - > La formation.....52
 - > La rémunération.....54
 - > La santé et la sécurité au travail.....56
 - > La vie sociale.....58
 - > La discipline60

1

CONNAITRE L'ETAT DE L'EGALITE POUR MIEUX AGIR

Cadrage démographique

Les femmes sont majoritaires dans la population

Le département compte 725 206 val-de-marnaises en 2018, soit 52 % de la population. Cette proportion est stable dans le temps et commune au niveau régional et national.

L'évolution de la population féminine (+ 3,2 % depuis 2013) est équivalente à celle des hommes (+ 3,1 %). Elle est le reflet du dynamisme démographique global du Val-de-Marne (+ 3,2 %) qui fait partie des départements les plus attractifs de la région (dont la population augmente de 2,1 % en moyenne).

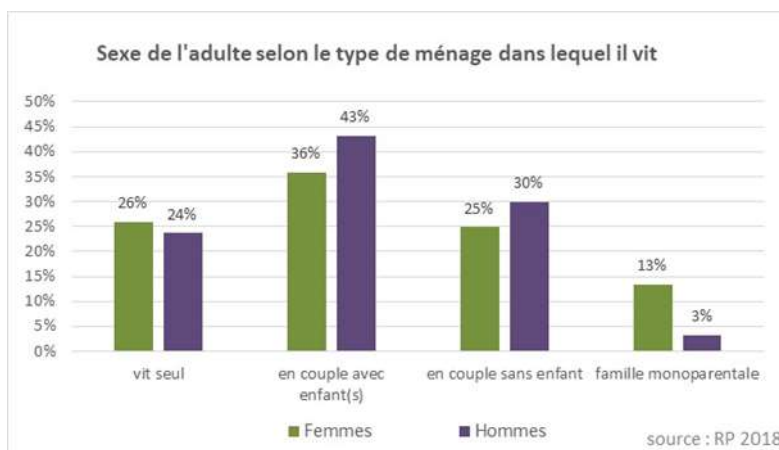
Une répartition Femmes-Hommes relativement équilibrée pour l'ensemble des tranches d'âge, sauf à partir de 65 ans où les femmes sont nettement plus représentées.

Il naît moins de filles que de garçons qui de ce fait sont moins nombreuses parmi les moins de 20 ans (49 %). La mortalité masculine étant supérieure (plus de conduites à risque chez les garçons), les femmes deviennent majoritaires dès la tranche des 20-29 ans (51 %). Après 65 ans, la part des femmes est plus significative : 58 % de la tranche d'âge soit 120 000 personnes avec une espérance de vie plus élevée.

Le vieillissement, qu'illustre la progression de la part des plus de 65 ans dans la population (15 % des val-de-marnais en 2018, + 2 points en 10 ans), est un phénomène national même s'il est moins accentué en Ile-de-France (mêmes niveaux qu'en Val-de-Marne) qu'en France (20 % en 2018, + 3 points en 10 ans). Il concerne particulièrement les femmes ; entre 2008 et 2018, **le nombre de femmes de 65 ans et + augmente 2 fois plus vite** que l'ensemble de la population en Val-de-Marne (+ 16 % contre + 7 %) même si celui des hommes augmente aussi fortement (+ 26 %).

Si ces tendances étaient amenées à se poursuivre d'ici 2030, le département pourrait compter 158 000 habitantes¹ de plus de 65 ans soit 20 % de la population totale féminine contre 16,5 % aujourd'hui. La population la plus touchée par la dépendance (85 ans et plus) augmentera fortement à partir de 2030, date d'arrivée au grand âge des 1ères générations de baby-boomer.

Les femmes vivent plus souvent seules, une situation qui concerne particulièrement les plus âgées.



¹ Calcul : Observatoire départemental à partir de données du recensement de la population.

Presque 4 femmes sur 10 (et 3 hommes sur 10) vivent seules ou avec un enfant en Val-de-Marne. Leur nombre ne cesse d'augmenter depuis 10 ans, presque 2 fois plus vite pour les hommes (+ 23 %) que pour les femmes (+ 13 %). Néanmoins l'écart entre les femmes et les hommes persiste.

Cette situation est liée d'une part à la forte proportion de femmes parmi les personnes de 75 ans et + (62 %) qui pour plus de la moitié habitent seules (57 % contre 24 % des hommes) et d'autre part au fait que la monoparentalité concerne davantage les femmes.

Les femmes sont très majoritairement à la tête des familles monoparentales

On comptabilise 76 500 familles monoparentales dans le Val-de-Marne, soit 1/3 des familles avec enfant(s), proportion légèrement supérieure à celle de l'ensemble de la région (2 points). Elles regroupent 99 000 enfants soit un quart des enfants de moins de 24 ans, légèrement plus que dans l'ensemble de la région (23 %). **Dans plus de 8 familles monoparentales sur 10 (83 %) une femme est référente**, une proportion stable (- 2 points en 10 ans).

Or ces familles connaissent des conditions de vie plus difficiles en termes de logement, d'accès à l'emploi, de revenu... En Val-de-Marne elles disposent d'un revenu médian de 1 500 euros par mois, soit 22 % inférieur à celui de l'ensemble de la population et 25,5 % vivent sous le seuil de pauvreté (contre 17 % de la population). Au niveau national, plus de la moitié des dossiers de surendettement concernent des femmes et parmi elles 30 % vivent seules avec un enfant contre 4 % des hommes surendettés².

Une vie plus longue pour tous, toutefois plus élevée pour les femmes

L'espérance de vie à la naissance des femmes est supérieure à celle des hommes en Val-de-Marne, comme au niveau francilien et national. Elle s'établissait en 2019 à 86,2 ans pour les femmes et 81,4 ans pour les hommes. L'écart reste important, 5 ans, même s'il tend à s'amenuiser (il était de 7 ans en 1990).

En 2020, le COVID a entraîné une surmortalité globale plus marquée encore pour les hommes que pour les femmes avec cependant de fortes disparités territoriales. En France, le surcroît de décès en 2020 par rapport à 2019 s'élève à 10 % chez les hommes contre 8 % chez les femmes. **En Val-de-Marne, la surmortalité générale en 2020 est de 16 % pour les femmes et de 21% pour les hommes. L'espérance de vie a été impactée comme rarement avec une perte de 1,5 an pour les femmes à 84,7 ans et de 1,8 ans pour les hommes à 79,3 ans.**

Les français vivent plus longtemps mais leur espérance de vie en bonne santé c'est-à-dire sans incapacité dans les gestes de la vie quotidienne reste stable et très proche selon le sexe : 64,6 ans pour les femmes et 63,7 ans pour les hommes en 2019 au niveau national.

² Banque de France. Bulletin n°224 juillet-aout 2019. Le surendettement des femmes.

En termes de formation et d'insertion professionnelle, des avancées ...

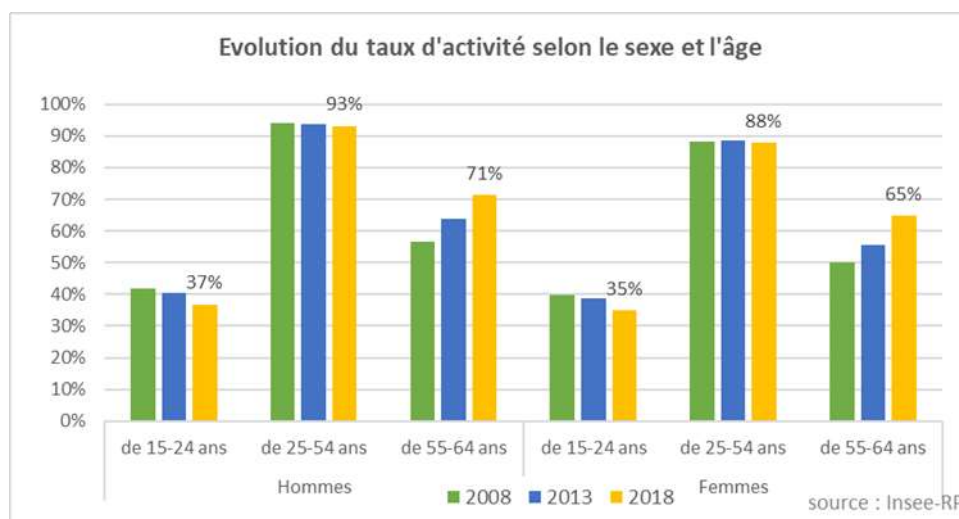
Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école

La part des jeunes femmes (16-24 ans) scolarisées reste supérieure à celle des hommes, 71 % contre 67 % et elles présentent de meilleurs taux de réussite aux examens que les garçons quel que soit le niveau d'enseignement, la filière ou la discipline. Elles sont majoritaires parmi les étudiants (52 %). Ainsi sont-elles désormais plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 42 % des femmes contre 40 % des hommes en 2018 même si 26 % des femmes n'ont aucun diplôme contre 24 % des hommes. Le niveau de diplôme s'améliore nettement au cours des 10 dernières années, tant pour les femmes (+ 10 points à être hautement diplômées, - 10 à ne pas l'être) que pour les hommes (respectivement + 8 points et - 8 points). La situation des val-de-marnaises reste néanmoins légèrement moins favorable que celle des franciliennes avec des taux inférieurs de hauts niveaux de diplômes (- 2 points) et des taux supérieurs de bas niveaux de diplômes (+ 2 points).

Une part significative et croissante des femmes sur le marché du travail...

74 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives contre 78 % des hommes. Les femmes représentent la moitié de la population active du Val-de-Marne.

Sur une longue période, le taux d'activité³ des femmes a convergé avec celui des hommes, le 1^{er} augmentant avec l'implication croissante des femmes dans la vie active, le second baissant avec l'allongement de la durée des études. Il reste néanmoins inférieur à celui des hommes avec un écart qui se stabilise depuis 10 ans. Il présente cependant de fortes disparités selon l'âge.



Les taux d'activité sont les plus élevés et évoluent peu pour les 25-54 ans ; 88 % des femmes et 93 % des hommes sont présents sur le marché du travail (en 2018).

Ils continuent de baisser pour les moins de 25 ans du fait de l'augmentation du nombre de jeunes en études supérieures.

Ils augmentent significativement pour les plus de 55 ans avec le recul de l'âge de la retraite ; + 10 pts. entre 2013 et 2008 pour les femmes (à 65 %), + 7 pts. pour les hommes à (71 %).

³ Taux d'activité = actifs (en emploi ou au chômage) / population.

Les femmes occupent désormais la moitié des emplois

En 2018, 48 % des emplois du Val-de-Marne sont occupés par des femmes, comme en Ile-de-France et en France contre 35 % il y a 50 ans. Cette évolution, notamment nourrie par l'aspiration des femmes à plus d'indépendance, a été rendue possible par la très forte dynamique du tertiaire avec des emplois par ailleurs pas toujours qualifiés ou pérennes.

Le niveau de chômage est comparable avec une durée d'inscription légèrement inférieure

En Val-de-Marne, le taux de chômage des femmes, au sens du recensement de la population (12,7 %), est proche de celui des hommes (12,2 %) comme à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Au niveau régional, il est d'un point supérieur pour les femmes et de 1,3 en France.

En 2020, le chômage a fortement augmenté conséquence de la crise provoquée par les restrictions adoptées pour endiguer la pandémie. En Val-de-Marne, le nombre de femmes inscrites à Pôle emploi s'est établi à 57 000 en décembre 2020, + 8,3 % en un an.

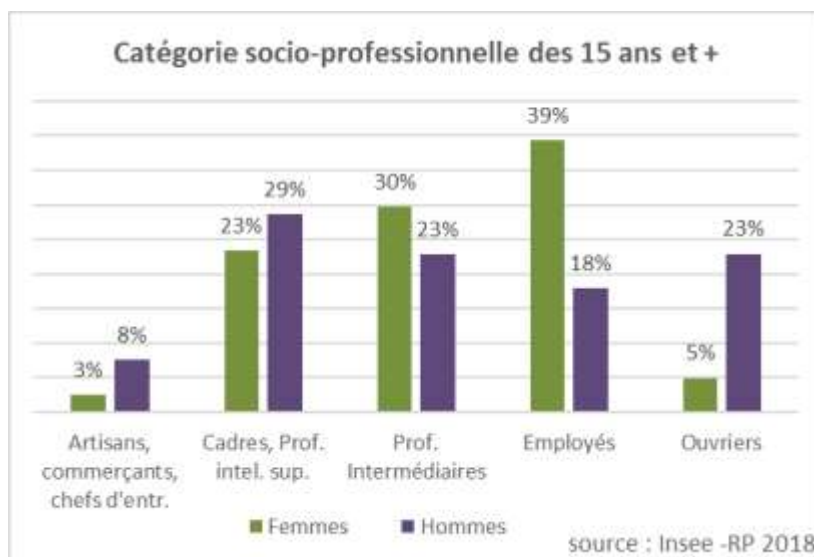
Leur représentation a néanmoins légèrement baissé parmi les inscrits, - 0,5 point en un an à 49,5 %, les hommes ayant connu une évolution plus défavorable encore (+ 10,2 %). Deux facteurs peuvent l'expliquer : la plus forte proportion de femmes salariées en CDI pouvant avoir bénéficié du dispositif d'activité partielle (qui au plus fort de la crise a concerné 43 % des salariés) et leur présence dominante dans les métiers de "première ligne" de la santé, du commerce... (cf infra).

Les demandeuses d'emploi de longue durée (supérieure à un an) sont légèrement moins représentées (49 %) en Val-de-Marne (équivalentes en Ile-de-France et un peu supérieures en France 52 %).

... mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices

Des écarts de position professionnelle, avec une déqualification pour les plus diplômées

53 % des femmes relèvent des catégories moyennes ou supérieures ("professions intermédiaires" et "cadres") contre 51 % des hommes. Pour les 2 sexes ces catégories progressent depuis 10 ans et la proportion des femmes (49 % en 2008) a plus que rattrapé celle des hommes (50 % en 2008). Ces derniers sont cependant 29 % à être « cadres », catégorie qui ne regroupe que 23 % des femmes.



Les femmes sont très surreprésentées parmi les "employés" et très sous-représentées parmi les "ouvriers", ces deux catégories étant les plus déséquilibrées en terme de répartition femmes-hommes.

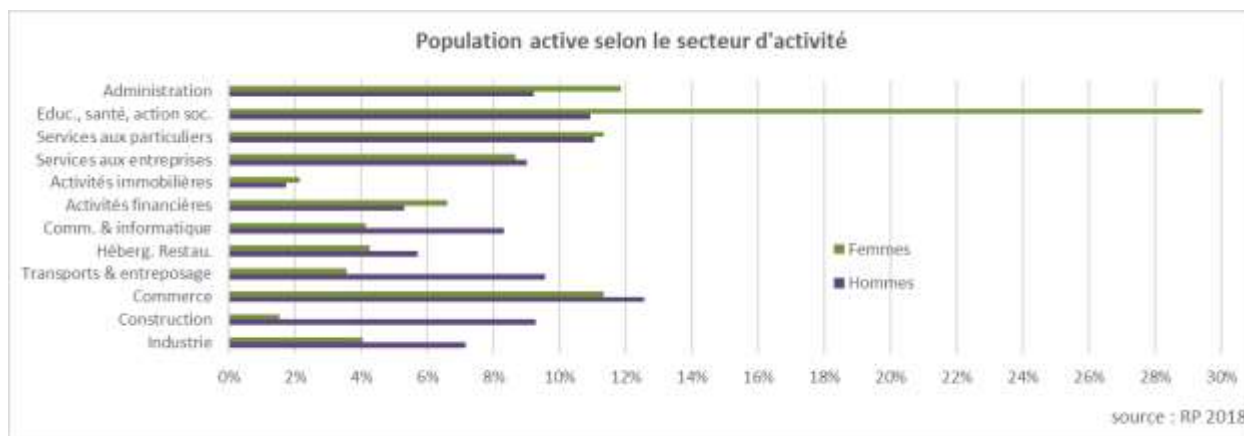
Plus le niveau de diplôme est élevé plus la catégorie socio-professionnelle l'est tant pour les hommes que pour les femmes mais pas dans les mêmes proportions. Cela est particulièrement flagrant pour les diplômés du supérieur : l'écart d'accès au statut de cadre est 10 points inférieurs pour les bac + 2, avec 17 % de femmes cadres et 27 % d'hommes, les bac + 3 et 4, avec 23 % de femmes cadres et 29 % d'hommes et les bac + 5 avec 61 % de femmes cadres et 72 % d'hommes.

Seuls les titulaires d'un doctorat sont très majoritairement cadres, 79 % des femmes et 81 % des hommes mais cela concerne 2 % des actifs du département.

Une faible mixité des secteurs d'activité et des métiers associés

Les femmes sont majoritaires dans le secteur de "l'éducation santé action sociale" où elles occupent les 3/4 des emplois. Au global un tiers des val-de-marnaises travaillent dans ce domaine notamment dans les métiers des « personnels de services directs aux particuliers » et « professions intermédiaires de la santé et du travail social ».

A contrario, elles sont très sous-représentées dans « l'industrie », la « construction », les « transports » et les « télécommunication/informatique ». Ces secteurs emploient 2,5 val-de-marnais sur 10 et 1,5 femmes sur 10.



Des emplois au statut de moindre qualité : les femmes occupent plus d'emplois précaires ou à temps partiel

Les femmes semblent avoir des conditions d'emploi plus stables étant à 80 % en CDI (76 % pour les hommes) et 8% dans un statut de non-salarié (principalement des indépendants) contre 13 % pour les hommes. Néanmoins elles occupent plus souvent un emploi précaire, 13 % des femmes sont en CDD, intérim, emplois aidés ou apprentissage pour 11 % des hommes.

En outre elles sont 2 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel, tous secteurs confondus ; une femme sur cinq (soit 59 000) contre un homme sur 10 (29 000). Elles sont notamment majoritaires dans des catégories professionnelles où le temps partiel est très fréquent : "personnels de services directs aux particuliers", "employés de commerce et administratifs d'entreprises", "agents de la fonction publique" et "professions intermédiaires de la santé et du travail social".

Les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes

Le niveau de vie médian en Val-de-Marne (1 900 euros⁴) est intermédiaire entre le niveau francilien (2 000 euros), et le niveau national (1 800 euros).

En 2019, le salaire net horaire mensuel⁵ s'établit à 17,9 euros en Val-de-Marne contre 19,8 euros en Ile-de-France et 15,7 euros en France. Le Val-de-Marne se situe à un niveau intermédiaire au sein d'une région très disparate avec un écart de 11 euros entre les extrêmes : Paris (25 euros) et la Seine-Saint-Denis (14 euros).

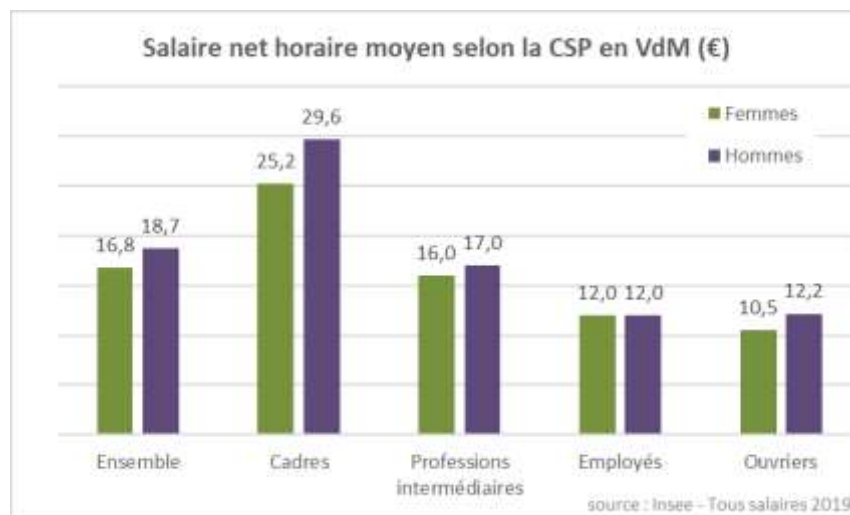
Le salaire net horaire mensuel est de 16,8 euros pour les femmes et de 18,7 euros pour les hommes soit un écart de 10 % contre 14 % au niveau régional et 15 % au niveau national. Depuis 5 ans l'écart de salaire a diminué dans tous les territoires : - 3 points en Val-de-Marne comme en Ile-de-France et dans la plupart des départements franciliens sauf Paris (- 2 points) la Seine-Saint-Denis et le Val d'Oise (- 4 points).

Les territoires les plus aisés présentent les écarts de salaire femmes-hommes les plus importants. Il est supérieur à 17 % dans les Yvelines, les Hauts-de-Seine et Paris alors qu'ils sont inférieurs à 2 % en Seine-Saint-Denis. Cela provient de la composition sociale des territoires (part des cadres, des emplois précaires, des indépendants...) et des différences salariales accentuées entre catégories socio-professionnelles.

Dans les territoires regroupant plus de catégories modestes, aux carrières moins valorisantes mais a minima garanties par le smic, règne une plus grande égalité femme homme par le bas de l'échelle des revenus.

⁴ Source: filosofi 2018.

⁵ Source : Insee base Tous salaires.



En effet les écarts de salaires sont supérieurs pour les cadres. En Val-de-Marne, le salaire est inférieur de 15 % pour les femmes cadres par rapport aux hommes (19 % en Ile-de-France). Les écarts sont plus réduits pour les autres catégories sociales et il n'y a pas de différence pour les employés.

Les différences de secteurs et de positions sociales évoquées plus haut expliquent les 2/3 des différences salariales. S'y ajoute le fait que **l'accès aux emplois les mieux rémunérés est moins fréquent pour les femmes.** Pour les 1 % d'emplois les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure à celle des hommes de 58 % en 2017 (et de 36 % pour les 10 % d'emplois les mieux rémunérés). C'est exacerbé pour les mères (probabilité inférieure de 60 % à celle des pères)⁶.

⁶ Insee première n°1803 juin 2020 « Écarts de rémunération femmes-hommes ».

Parmi les femmes, les immigrées rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle

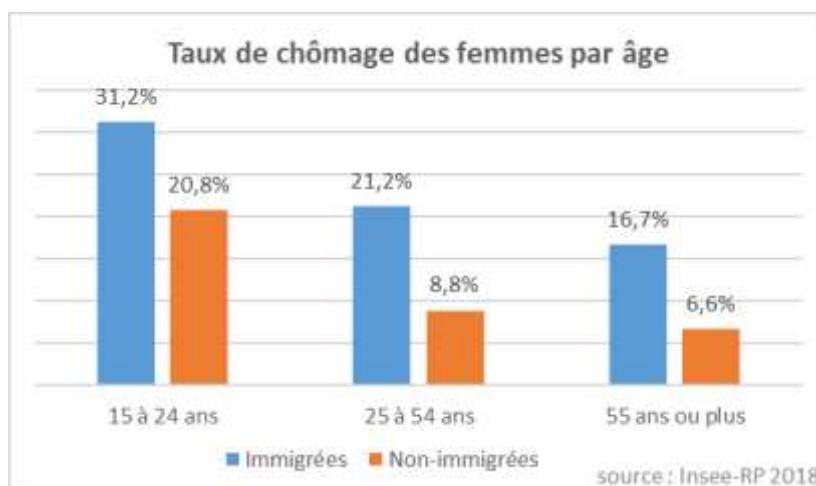
Le département compte 155 500 immigrées en 2018 soit 21,4 % des femmes proche de la part des immigrés dans la population totale (21,6 %). Comme pour l'ensemble de la population, la part des femmes parmi les immigrés est désormais majoritaire (51,6 %).

Avec un taux d'activité de 62,4 %, les immigrées de 15 ans et plus sont plus actives que les femmes non-immigrées en Val-de-Marne (+ 3,7 points) comme en Ile-de-France (écart de 2,4 points) et plus qu'au niveau national (écart de 1 point).

Cependant l'insertion professionnelle des immigrées se différencie de celle des non-immigrées selon les périodes de la vie :

- Elle est supérieure aux âges extrêmes, en lien avec l'arrivée d'immigrées étudiant et travaillant pour les plus jeunes (respectivement 40 % et 34 % pour les 15-24 ans) et avec le besoin de reprendre une activité au-delà de 55 ans (respectivement 34 % et 27 % pour les plus de 55 ans).
- Elle est nettement inférieure pour les 25-54 ans, 11 % des immigrées étant « au foyer » contre 3 % des autres femmes.

Le niveau de chômage reste cependant deux fois plus élevé pour les immigrées (21 %) que pour les non-immigrées (10 %) ce qui s'explique par de plus faibles niveaux de qualifications et une plus grande précarité d'emploi.



A noter parallèlement, au sein même de la population immigrée des différences existant en fonction du pays d'origine. Selon l'enquête T&O⁷ à situation égale, la probabilité d'être au chômage est deux fois plus forte pour un immigré d'origine maghrébine ou turque que pour un non-immigré.

⁷ « Trajectoires et origines » Ined, 2015. Enquête 2008.

Les femmes consacrent toujours plus de temps aux tâches domestiques même si l'écart diminue

Plus de la moitié des hommes⁸ réalisent des **tâches ménagères** mais 75 % à 90 % des femmes s'y sont attelées durant la même période, pour certaines de façon exclusive (linge...). Ainsi, les femmes continuent d'assumer la majorité des tâches, y compris pendant les périodes de confinement liées à la crise sanitaire. En effet, pendant le premier confinement, même quand elles travaillaient à l'extérieur, les femmes ont consacré plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à s'occuper des enfants⁹. **Pourtant les hommes consacrent désormais plus de temps à leurs enfants** (+ 50 minutes par semaine en 24 ans) mais cela reste inférieur au temps consacré par les femmes. De plus, cela se fait selon **une répartition stéréotypée du temps**¹⁰ ; les mères sont plus dévouées aux soins quotidiens (79 % d'entre elles contre 15 % des hommes) et aux devoirs (68 % des femmes contre 25 %) les pères s'impliquant plus dans les loisirs, activités sportives ou culturelles (39 % des pères).

⁸ Insee : Economie et Statistique. « Quotidien des français et inégalités de genre » Oct 2015

⁹ Insee : France, portrait social. « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », Décembre 2020.

¹⁰ Opinionway mai 2017 réalisée auprès de 1009 personnes représentatives de la population française.

Une tendance à un retour à des rôles traditionnels liée à la crise sanitaire

Les femmes ont été plus nombreuses à ne pas avoir travaillé pendant le confinement : parmi les personnes en emploi, les mères ont 2 fois plus souvent que les pères renoncé à travailler pour garder leurs enfants compte tenu des fermetures des écoles, crèches et autres modes de garde : 21 % contre 12 %¹¹. Et les écarts ont été croissants avec le nombre d'enfants¹² : 48 % des femmes et 40 % des hommes avec un ou 2 enfants, 56 % des femmes et 44 % des hommes avec 3 enfants et plus.

De plus, beaucoup de femmes ont perdu leur emploi pendant le confinement, plus que les hommes. Parmi celles qui étaient en emploi au 1^{er} mars 2020, une femme sur trois a vu son activité professionnelle s'arrêter (perte d'emploi, CDD non renouvelé, chômage partiel...) contre un homme sur quatre¹³.

Les femmes ont moins télétravaillé pendant le confinement, avec là encore un écart croissant selon le nombre d'enfants (28 % des hommes et 22 % des femmes avec un ou 2 enfants, 20% des hommes et 15 % des femmes avec 3 enfants et plus) et un an après, en janvier 2021, 33 % des hommes actifs sont en télétravail contre 30 % des femmes actives.

Cette situation est en particulier constatée chez les cadres à position hiérarchique égale : 74 % des hommes contre 64 % des femmes sont en télétravail total ou partiel. Cela s'expliquerait en partie par le fait que 55 % des hommes en télétravail « total » disposent d'un bureau pour travailler au calme contre 43 % des femmes.

La situation financière des femmes indépendantes a été particulièrement fragilisée : elles sont 63 % à avoir cessé toute activité pendant le 1^{er} confinement, taux deux fois plus élevé que pour les hommes (35 %) et l'ensemble des actifs (33 %). De ce fait en septembre, 57 % des indépendantes déclaraient une baisse de revenu du foyer dû à la crise pour 50 % des hommes.

Au sein des couples bi-actifs lors du 1^{er} confinement, 53 % des mères indiquent avoir passé 4 heures et plus par jour à s'occuper des enfants contre 29 % des pères faisant peser sur les premières une charge mentale et émotionnelle plus forte et conduisant à un sentiment de pénibilité vis-à-vis du confinement plus marqué pour les femmes.

Ainsi le confinement qui plaçait les femmes et les hommes devant les mêmes difficultés ont abouti à des arbitrages en défaveur de l'égalité.

Les femmes ont été plus victimes de violences pendant le confinement

La promiscuité inédite engendrée par le confinement avec une occupation quasi-constante des lieux d'habitation et une mobilité réduite ont exacerbé les conflits. La hausse observée des violences intrafamiliales (+ 9 %) paraît sous-estimée au regard notamment de l'augmentation des viols déclarés, + 12,5% sur majeures, + 9,8 % sur mineures¹⁴.

¹¹IPSOS – pays du G7 pour Women's Forum– enquête Août 2020 auprès de 3500 personnes âgées de 18 ans et + (nov 2020).

¹² Crédoc : Enquêtes Conditions de vie et Aspirations des français" avril, sept 2020 et janv 2021. Synthèse n° 316 mai 2021.

¹³ INED, Population & Sociétés, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », Juillet 2020.

¹⁴HCE, Vigilance égalité / Insee Focus Juin 2020. Ministère de l'Intérieur. Service Statistique Ministériel de la sécurité intérieur 28/01/2021

Le sentiment de confiance a été atteint

Les femmes ont été plus affectées par la crise : 73 % (+ 10 pts) disent avoir peur de l'avenir. Elles sont 59 % à avoir connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression (+13 pts) et 43 % déclarent avoir perdu confiance en elles depuis le début de la pandémie (+ 10 pts).

Les femmes surreprésentées dans les métiers essentiels, en contact direct avec le virus

Les femmes sont largement majoritaires dans la plupart des métiers dits essentiels pendant la crise sanitaire : 87 % dans l'infirmierie hospitalière, 91 % parmi les aides-soignants, 90 % du personnel des EHPAD, 97 % des aides à domicile, 83 % dans l'enseignement du premier degré, 71 % dans l'enseignement tous niveaux, ou encore 76 % parmi les caissiers et 73 % les personnels d'entretien.

Ces métiers du « care » (soins et services à la personne) mobilisent des compétences d'éducation, de soin, d'assistance, de nettoyage, de conseil, d'écoute, de coordination, etc. Or, les stéréotypes entretiennent l'idée erronée qu'il s'agirait de compétences « naturelles » chez les femmes. Ainsi, ces métiers sont catégorisés comme féminins et les hommes sont peu encouragés à s'orienter vers eux, d'où le déséquilibre.

Pendant la crise sanitaire, les femmes étaient donc particulièrement mobilisées en première ligne face au virus.

Les femmes mises en retrait de la sphère publique durant la crise

Elles ont été moins présentes sur les plateaux télé et dans la presse pour expliquer les causes et conséquences de la crise du covid ; selon le CSA, la représentation féminine parmi les experts sollicités par les médias pendant le confinement a chuté de 38 % à 20 %.

Elles sont 48 % à avoir réduit leurs sorties en septembre 2020 par rapport à la période pré-covid contre 42 % des hommes ce qui peut provenir des contraintes plus fortes de la vie familiale et du fait que les femmes se montrent plus souvent inquiètes face aux risques liés au coronavirus ; 69 % des femmes contre 56 % des hommes.

Une féminisation de la vie politique

Pour le Val-de-Marne :

- 11 villes sur 47 dirigées par une femme
- 25 conseillères départementales sur 50 élus (25)
- 11 conseillères régionales sur 22 élus
- 3 sénatrices sur les 6 du territoire
- 4 députées sur les 11 du territoire
- 0 présidente d'EPT sur les 3 du département

Au niveau national¹⁵, on observe une forte féminisation des élus depuis le début du XXIème siècle.

La part des femmes députées atteint 39 % - elle était inférieure à 6 % jusqu'à la fin des années 90 - et 29 % des sénateurs en 2017.

L'évolution est encore plus marquée dans les assemblées locales du fait des lois de 2000 sur la parité, puis celles relatives aux modes de scrutin (notamment pour les départements en 2013) mais la part des femmes à la tête des exécutifs reste minoritaire : 84 % des maires de communes de plus de 3 500 habitants sont des hommes et les femmes président 8 % des conseils départementaux et 20 % des régions.

¹⁵ Source : Centre d'observation de la société "davantage de femmes parmi les élus" 14 mai 2018.

2

LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

La lutte contre les stéréotypes sexistes constitue l'un des axes de travail prioritaires de l'Observatoire de l'Égalité.

Les stéréotypes sexistes sont des idées préconçues sur les femmes et les hommes et les rôles qui leurs sont attribués dans la société, que l'on accepte sans les remettre en question. Qu'ils soient diffusés de manière consciente ou non, les conséquences sont les mêmes : stigmatisation et humiliation des femmes, légitimation des inégalités et des violences, baisse de l'estime que les femmes ont d'elles-mêmes, mise à la marge des hommes ne se conformant pas aux normes de la masculinité hégémonique, etc.

En sensibilisant les agentes et agents du Département ainsi que sa population, l'Observatoire lutte toute l'année contre les stéréotypes de sexes.

Il agit aussi contre les discriminations et notamment depuis 2020 contre les LGBT phobies suite à l'adoption de la charte LGBT de l'association « l'autre cercle » en juillet 2020.

Initiatives départementales à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, l'Observatoire de l'Égalité organise chaque année un événement à destination des agentes et agents de la collectivité afin d'explorer une thématique sous l'angle de l'égalité femmes-hommes. Ce rendez-vous allie temps de sensibilisation et moment de convivialité et de partage.

Le contexte sanitaire ne permettant pas la tenue d'un événement en présentiel, l'Observatoire s'est adapté en proposant un parcours animé et participatif par visioconférence sur le thème du sexisme présent dans la vie quotidienne.

Un parcours virtuel en cinq étapes pour identifier le sexisme

L'initiative de cette année invitait à identifier les manifestations de sexisme dans la vie quotidienne en visitant, virtuellement, les différents lieux qu'une femme peut être amenée à fréquenter au cours de la journée. 145 agentes et agents y ont participé.

Ce parcours ludique était composé de cinq étapes permettant d'aborder cinq thématiques. Pour chacune d'entre elle, une activité différente a été proposée.

1. **L'école** : c'est la première étape de la journée de la femme fictive qui y dépose ses enfants le matin. L'atelier proposé invitait à la réflexion sur les stéréotypes de genre qui sont inculqués dès l'enfance.
2. **Le travail** : cette seconde étape abordait la question de l'égalité professionnelle, notamment à travers le sujet de la mixité des métiers. La « roue des métiers » déterminait à partir de quelle profession la réflexion serait lancée.

3. **La bibliothèque** : le parcours se poursuivait par ce lieu propice à aborder la thématique du langage, de l'écriture et de la communication. L'animation prenait la forme d'un quiz.
4. **La maison** : cette étape incontournable fut l'occasion d'aborder le partage des tâches au sein d'un couple, et le travail domestique et familial réalisé par les femmes.
5. **La boîte de nuit** : après une journée chargée, le parcours se terminait par un moment de détente, mais toujours instructif. Cette étape questionnait la représentation des femmes dans la culture, et plus précisément le sexisme dans la musique à travers un blind-test « chanson sexiste ou anti-sexiste ? »

Ces ateliers ont également permis de mettre en avant, pour chacune des thématiques associées aux lieux visités, les actions réalisées par le Département pour favoriser l'égalité.

Une exposition virtuelle retraçant les précédentes éditions

Comme tous les ans, le MAC VAL a participé à l'initiative de la Journée internationale des droits des femmes. Un artiste a ainsi été sélectionné par le musée afin qu'il réalise une œuvre inspirée par cette journée.

En plus du partage de cette œuvre par le MAC VAL, une exposition virtuelle a été réalisée, mettant en valeur les œuvres commandées les années précédentes et, à travers elles, les précédentes éditions de l'initiative. Cette rétrospective pouvait être admirée au début de la visioconférence de l'édition 2021 de l'initiative, ainsi que sur le site internet du MAC VAL.

Une rencontre diffusée sur le site valdemarne.fr et sur les réseaux sociaux

L'observatoire a, le 8 mars, organisé une rencontre publique, retransmise sur le web, intitulée « Elles font le val de marne » avec huit femmes particulièrement engagées dans le domaine professionnel, associatif ou sportif.

Education à l'égalité : sensibiliser tout au long de l'année

Afin de travailler contre les stéréotypes sexistes et développer une culture de l'égalité, l'Observatoire intervient tout au long de l'année à la fois en interne et en externe. La démarche consiste à mettre en lumière les manifestations du sexisme qui passent trop souvent inaperçues tant elles sont fréquentes. Les rendre visibles permet de les analyser et de les déconstruire.

Les conférences estivales de l'Observatoire

L'Observatoire a renouvelé cette année ses conférences estivales. Donnant une place importante à la participation et à la discussion, ce cycle de conférences est l'occasion de prendre le temps de réfléchir collectivement sur des sujets d'actualité.

Composé de trois séances indépendantes les unes des autres, ce cycle proposait d'échanger autour d'un sujet par axe de travail de l'Observatoire : lutte contre toutes les violences faites aux femmes, lutte contre les stéréotypes sexistes et lutte contre toutes les formes de discrimination.

La séance correspondant à l'axe « Lutte contre les stéréotypes sexistes » était consacrée au mouvement *body positivity*, à ce qu'il a de positif mais aussi en quoi il peut être critiqué. Les injonctions faites aux corps touchent différemment les femmes et les hommes et ont des impacts réels et graves sur leur santé. Cette conférence fut l'occasion de réfléchir à cette problématique et aux manières dont elle est combattue.

La deuxième était consacrée aux violences faites aux femmes.

La dernière conférence estivale pour l'été 2021 était « la famille dans tous ses états ».

La famille est depuis toujours un sujet de débat sociétal suscitant des clivages importants ; elle est également un objet central des politiques publiques. Aujourd'hui, elle se diversifie et évolue : certains modèles, comme l'homoparentalité, se légitiment notamment par le droit.

Avec des outils d'animation, les agentes et les agents ont pu retracer l'histoire de la construction de la catégorie famille et sa diversification.

Le Conseil des Collégiens

Le Conseil des Collégiens 2019-2020 est arrivé au terme de son mandat. La commission dédiée à l'égalité filles-garçons a donc présenté ses travaux aux élus, directions départementales et collégiens par visioconférence à l'occasion de la séance de clôture.

Les élèves ont présenté la progression de leur réflexion sur le sexisme du quotidien. Celle-ci s'était développée au cours des deux dernières années grâce aux différents ateliers proposés par l'association d'éducation populaire PEP 94, qui a notamment mobilisé les outils créés par l'Observatoire.

L'objectif de la commission égalité filles-garçons était de réaliser une carte sonore comprenant des définitions, des chiffres clés, des réflexions et des témoignages sur le sexisme dans différents aspects de la société : au collège, à la maison, au travail, dans la publicité et dans la musique. La crise du Covid-19 a conduit à redimensionner le projet mais une carte virtuelle a été créée grâce à l'investissement des élèves.

Sensibilisation de jeunes aux métiers de l'aide à la personne

La Direction de l'autonomie a mobilisé l'Observatoire pour intervenir auprès des jeunes suivis par l'Aide à l'insertion suite à leurs parcours auprès de l'Aide sociale à l'enfance. L'objectif était de les accompagner dans leur changement de perception des métiers de l'aide à la personne, trop souvent dévalorisés et perçus comme exclusivement féminins.

En sensibilisant d'abord sur le sexisme et les stéréotypes de sexe, les jeunes rencontrés ont été amenés à se détacher de certains *a priori* et à revaloriser les métiers de l'autonomie ainsi que leurs propres compétences pour appréhender l'avenir avec plus de confiance.

Animations estivales dans les parcs départementaux sur le thème du sport

L'Observatoire de l'égalité a été associé à l'initiative « Profitez de l'été » qui propose des animations gratuites dans les parcs départementaux sur la période des vacances scolaires.

La thématique du sport était au cœur de cette initiative. L'Observatoire a donc proposé aux enfants et aux adultes visitant les parcs des activités sur la mixité dans le sport et la médiatisation des sportives.

Conférence départementale de l'égalité femme-hommes

Le 6 mai s'est tenue l'annuelle Conférence départementale de l'égalité. Cette 6^e édition, organisée par visioconférence, portait sur l'égalité professionnelle. Elle offrait une mise en contexte globale de la thématique avant de présenter des exemples d'actions concrètes au sein des collectivités.

Françoise MILEWSKI, économiste à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques ouvre la Conférence en exposant les enjeux de l'égalité professionnelle et les derniers constats dans ce contexte actuel de crise sanitaire. Suite à un temps d'échanges avec les personnes connectées, la réflexion s'est poursuivie grâce aux interventions du Centre Hubertine Auclert et de la Ville de Fontenay-sous-Bois. L'Observatoire de l'égalité a clôturé les prises de parole par une présentation du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté par la collectivité.

Les actes de cette Conférence départementale sont mis à disposition sur l'espace collaboratif intranet de l'Observatoire : « Agir pour l'égalité ».

Initiative départementale à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Le 17 mai 2021, le Département a organisé un événement autour de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie la transphobie et la biphobie. Cette journée a pour but de promouvoir des actions de sensibilisation et de prévention. Cette initiative s'inscrit dans la suite de la signature de la charte LGBT de « l'autre cercle » adoptée en juillet 2020 par l'Assemblée départementale.

L'Observatoire de l'égalité a organisé un événement de sensibilisation en direction des agentes et des agents. Pour cette première édition, cette initiative a eu lieu dans un format court de 45 minutes lors de la pause méridienne. Au vu du contexte sanitaire, cette rencontre s'est déroulée en visioconférence.

A travers un parcours animé et participatif, les agentes et agents pouvaient découvrir quelques définitions de mots-clés et suivre deux moments du quotidien où s'exercent parfois les LGBTphobies : le don du sang et le milieu professionnel.

Lancement de l'espace collaboratif « Agir pour l'égalité »

La nouvelle version de l'intranet du Département offre la possibilité d'ouvrir des espaces collaboratifs. L'Observatoire de l'égalité a choisi d'ouvrir son espace « Agir pour l'égalité » afin de répondre aux besoins identifiés : rendre les documents et outils de l'Observatoire plus visibles et plus faciles d'accès, et permettre la promotion d'une culture de l'égalité auprès de l'ensemble des agentes et agents.

Un espace ressource

Cet espace permet de centraliser les documents ressources produits par l'Observatoire : les rapports sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les socles communs de connaissances sur les violences faites aux femmes, les actes de conférences, etc. Il est désormais possible de consulter et télécharger ces fichiers facilement.

Des ressources externes sont également sélectionnées puis partagées par l'Observatoire. Pour affiner leurs connaissances et ouvrir à de nouvelles thématiques, les agentes et agents du Département ont ainsi accès à une sélection d'articles et d'outils renouvelée régulièrement.

Un espace d'échanges

Dans la continuité de ses actions de sensibilisation tout au long de l'année, l'Observatoire a souhaité que son espace puisse être un lieu de réflexion et de discussion autour de ses thématiques de travail. Les membres de l'espace ont ainsi la possibilité de s'exprimer dans une rubrique dédiée et des défis ludiques leur sont régulièrement proposés.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le Département du Val-de-Marne est engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes depuis l'année 2000, avec la création de l'Observatoire de l'Égalité. En 2008, cet engagement se poursuit avec la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et la mise en œuvre d'un plan d'actions départemental de lutte contre les violences conjugales. En 2016, le Département a pris la décision d'amplifier son engagement en travaillant sur l'ensemble des violences faites aux femmes.

Rappelons que les violences faites aux femmes sont multiples, qu'elles s'exercent sous différentes formes et qu'elles interviennent dans tous les espaces. Les données chiffrées sur ces violences, même si elles ne sont pas exhaustives, permettent de mesurer l'ampleur de ce phénomène.

Faits marquants 2021

- Diffusion et présentation aux agents et aux directions du Volet 2 du Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes sur « Les Cyber violences ».
- Mise à jour du Volet 1 du Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes sur « Les violences conjugales ».
- Poursuite du travail engagé par la Mission Hébergement Logement pour construire un réseau entre les villes et le Département pour le développement de logements relais pour les femmes victimes de violences.
- Mise en place de formations à destination des cadres sur les violences sexistes et sexuelles au travail en conformité avec le plan d'actions « Égalité professionnelle » dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique territoriale.
- Participation de la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse et de l'Observatoire de l'Égalité au comité de pilotage du dispositif « Mesure d'accompagnement protégé » initié par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour une expérimentation sur le territoire.

Bilan du travail avec le groupe inter directions

Afin de coordonner l'ensemble des actions départementales en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, un groupe de travail inter directions a été mis en place piloté par l'Observatoire de l'Égalité.

Ce groupe inter directions se réunit en moyenne une fois tous les deux mois et se compose des directions concernées par l'accompagnement et la prise en charge des situations de violences : Direction de l'Action Sociale, Direction de la Protection Maternelle et Infantile, Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse, Mission Hébergement Logement, et Direction des Ressources Humaines.

Ce groupe de travail inter directions permet de coordonner l'ensemble des actions, favorise le travail en commun et la mise en cohérence des initiatives et des pratiques au sein de la collectivité. Il construit le plan d'actions départemental de lutte contre les violences faites aux femmes, suit sa mise en œuvre et réalise son bilan.

Initiatives publiques prises et renforcement des partenariats

- Co-financement pour l'année 2021 de **20 téléphones** dans le cadre du **dispositif « Téléphone Grave Danger »**.
- **Soutien aux associations** qui œuvrent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, en 2021, le Département a apporté son soutien financier à :
 - **Tremplin 94 – Solidarité Femmes** pour le développement du TGD, 12 000 euros et 5000 euros pour la Mirabal
 - **Femmes Solidaires** pour l'organisation d'ateliers de lutte contre le sexisme, le cybersexisme et le cyber harcèlement à destination de jeunes de 16 à 25 ans, 10 000 euros
 - **Collectif Féministe Contre le Viol** pour le développement de son activité sur le Département du Val-de-Marne, 5 000 euros
 - **Association des Elu·es contre les violences faites aux femmes (ECVF)**, cotisation à hauteur de 1 395 euros
 - **Femmes en résistance**, pour le soutien à une famille, suite au décès de Franciele Alves da Silva, assassinée par son ex-conjoint, dans ses démarches juridiques concernant notamment la garde des enfants, le rapatriement du corps au Brésil, 4 000 euros

ZOOM : ACTIONS DEPARTEMENTALES DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Propos introductif

L'action du Département en matière de lutte contre les violences faites aux femmes prend appui sur la définition des « violences faites aux femmes » de la Convention du Conseil de l'Europe, et de la Convention d'Istanbul ratifiée par la France en 2014 : « *La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée [...] La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation* ».

1. Coordination de la lutte contre les violences faites aux femmes

La lutte contre les violences faites aux femmes est une question transversale. Elle nécessite donc un travail collaboratif avec de nombreux services départementaux qui prennent en charge des situations de violence. Ils accueillent et accompagnent des femmes victimes de violences ainsi que leurs enfants. Ces services doivent pouvoir harmoniser leurs pratiques, travailler en partenariat et de façon cohérente, au-delà de leurs champs d'intervention, de leurs missions et au-delà de leurs corps de métier. Dans ces objectifs, une coordination de l'ensemble des actions départementales en matière de lutte contre les violences faites aux femmes est essentielle.

C'est dans ce cadre et pour répondre à ce besoin de coordination qu'un groupe de travail inter directions a été créé et approuvé par les directions départementales concernées par l'accueil, l'accompagnement et la prise en charge des femmes victimes de violences.

Ce groupe inter directions « Lutte contre les violences faites aux femmes » est piloté et animé par l'Observatoire de l'Égalité et regroupe :

- La Direction de l'Action Sociale
- La Direction de la Protection Maternelle et Infantile Promotion de la Santé
- La Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse
- La Mission Hébergement Logement
- La Direction des Ressources Humaines

La coordination de la lutte contre les violences faites aux femmes a pour objectifs de construire une culture commune tant dans la sensibilisation que dans la prévention, de rendre plus lisibles et plus visibles les différentes interventions des services départementaux, de mobiliser l'ensemble des services départementaux pour lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes.

Créer une culture commune, c'est donner les moyens aux agents, et ce quel que soit leur direction ou leur poste, d'agir, de répondre et d'aider face à une situation de violences faites aux femmes, que cela concerne une usagère, une citoyenne ou une collègue.

2. Les actions départementales pour lutter contre les violences faites aux femmes

L'action départementale de lutte contre les violences faites aux femmes se structure autour de quatre axes majeurs :

- Prévention et Sensibilisation
- Formation des professionnels
- Travail en commun et partenariat
- Prise en charge des victimes

Prévention et Sensibilisation

Les actions de prévention et de sensibilisation sont une première étape dans la lutte contre les violences faites aux femmes. L'information des citoyennes et des citoyens mais aussi des équipes départementales est nécessaire tant pour donner des éléments de connaissances sur les différentes formes de violences, que pour permettre de comprendre, de protéger et de trouver les solutions d'accompagnement et de prise en charge en fonction des situations de violences identifiées.

Afin de répondre à ces objectifs, plusieurs actions sont portées par les différentes directions en direction du public, du public jeune ou des agents de la collectivité.

Prévention et sensibilisation en direction des agentes et agents départementaux

Améliorer la visibilité de la question des violences conjugales sur l'intranet

Porté par l'Observatoire de l'Egalité, l'objectif a été d'améliorer la visibilité de la problématique des violences conjugales et des violences faites aux femmes grâce à la page dédiée du site Intranet.

Sensibiliser par des rendez-vous réguliers en Visio conférences et grâce à l'espace collaboratif « agir pour l'égalité »

Dans le cadre des conférences estivales de l'Observatoire de l'Egalité une séance intitulée « Du crime passionnel au féminicide : un sujet enfin pris au sérieux ? », a permis d'aborder la question des violences faites aux femmes sous l'angle de l'actualité. L'objectif était de permettre aux agents d'avoir des clés de compréhension et de lecture d'un phénomène très médiatisé ces dernières années, les féminicides, et de toucher un public plus large que les professionnels qui sont régulièrement formés sur ces questions au sein de notre collectivité. Ainsi, il a été question d'échanger autour de l'évolution dans le traitement médiatique, de la prise de conscience de la société avant d'aborder ce que sont concrètement les féminicides et d'en donner des clés de compréhension juridique notamment.

La création de l'espace collaboratif « Agir pour l'égalité » en 2021 a rendu disponible pour l'ensemble des agents de nombreux documents de référence sur les violences faites aux femmes.

Sensibiliser et former au repérage des violences sexistes et sexuelles au travail

Les violences sexistes et sexuelles au travail font l'objet d'un axe particulier du plan d'actions pour l'égalité professionnelle adopté en décembre 2020 par la collectivité.

Dans ce cadre, des sessions de sensibilisation sont organisées par l'observatoire à la demande des directions.

Une formation à destination des encadrants a été organisée avec l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail contre les violences) en fin d'année 2021 et d'autres sessions seront organisées en 2022.

Prévention et sensibilisation en direction du public

Diffuser la plaquette d'information sur les violences conjugales

En 2011, une plaquette à destination du grand public a été éditée pour donner les principales informations sur ce qui concerne les violences conjugales. Cette plaquette a été rééditée en 2014.

La plaquette a été entièrement retravaillée avec les membres du groupe inter directions « Lutte contre les violences faites aux femmes » ainsi qu'avec la direction de la communication. Les informations ont été mises à jour, mais la plaquette a également été repensée en termes de messages et d'organisation des informations. En 2018, la plaquette a été rééditée dans sa nouvelle version en 12 000 exemplaires, mis à disposition dans les différentes structures départementales par le biais des directions de l'Action Sociale, de la Prévention Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé et de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse. L'Observatoire de l'Egalité l'a également diffusée lors de différents événements ainsi qu'auprès des villes partenaires. En 2019 et 2021, 12 000 exemplaires ont de nouveau été réédités à la demande des directions afin de pouvoir réapprovisionner les structures départementales.

Améliorer la visibilité de la question des violences conjugales sur le site du département valdemarne.fr

Le site permet de donner des informations sur les actions de lutte contre les violences conjugales et les violences faites aux femmes menées par le Département en direction du grand public.

Diffuser les outils de sensibilisation sur le territoire

L'objectif de l'action, portée par l'Observatoire de l'Egalité, est de sensibiliser le public sur les violences faites aux femmes en mettant à disposition des expositions. Ces expositions sont utilisées en interne pour différentes initiatives en direction des agents. Elles sont également prêtées gratuitement dans le Val-de-Marne à des collectivités, des associations, des réseaux locaux de lutte contre les violences faites aux femmes ou des établissements scolaires.

Prévention et sensibilisation en direction des collégiennes et collégiens

Utiliser un outil de prévention abordant les violences dans l'espace numérique

Porté par la Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé, « Cet Autre que Moi » était à l'origine un programme d'éducation à la responsabilité sexuelle et affective pour prévenir la violence entre les jeunes.

L'association « Je, tu, il » a ainsi proposé un nouvel outil vidéo permettant d'intégrer la dimension du cyber sexisme et du cyber harcèlement. Ce nouveau programme « **En visage** » a été présenté en septembre 2019. La DPMI-PS, particulièrement le service Promotion de la Santé de l'Adolescent, travaille à la formation des professionnels sur ce nouvel outil, à son déploiement dans les collèges ainsi qu'à sa diffusion sur le territoire par des partenaires associatifs. Le nouvel outil est disponible pour les équipes depuis janvier 2020.

Agir en matière de prévention contre le sexisme et le cyber sexisme auprès des jeunes de 16-25 ans

Cette action s'appuie sur la participation sur l'année scolaire 2016/2017 du Département, au travers de l'Observatoire de l'Égalité, au projet et au dispositif pilote mis en place par le Centre Hubertine Auclert sur la lutte contre le cyber sexisme dans les établissements scolaires franciliens.

Il est apparu pertinent et nécessaire de prévenir et de sensibiliser au-delà des établissements scolaires, et particulièrement au-delà des collèges. L'objectif était donc de permettre de travailler avec les jeunes sortis du système scolaire qui sont de fait moins touchés par la prévention.

Dès 2017, le Département a financé l'association « Femmes Solidaires » afin de mener des ateliers dans les Espaces Dynamiques d'Insertion ainsi que dans les « Ecoles de la Seconde Chance » afin de sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité femmes/hommes, de lutte contre les stéréotypes et d'histoire du droit des femmes.

Formation des professionnels

La formation des professionnels demeure une question essentielle pour développer les politiques publiques en faveur de l'égalité et en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes. Former l'ensemble des professionnels permet de renforcer et mieux appréhender la culture commune, de faire émerger ce sens commun nécessaire au développement des pratiques professionnelles et d'avoir un discours partagé et cohérent et ainsi de mieux accompagner les victimes.

Centraliser les offres de formation concernant les violences faites aux femmes sur l'Intranet

L'objectif de l'action était de permettre une meilleure information et une meilleure lisibilité de l'offre de formation pour les professionnels rencontrant des femmes victimes de violences en listant de façon exhaustive les formations accessibles aux professionnels du Département travaillant dans les secteurs du social, de la santé, etc... amenés à rencontrer des femmes victimes de violences au cours de leur activité professionnelle.

Pour répondre à cet objectif, un répertoire des formations accessibles a été créé par l'Observatoire de l'Égalité et mis à jour chaque année. Cet outil est disponible auprès des membres du groupe inter directions « Lutte contre les violences faites aux femmes » et le secteur formation de la Direction des Ressources Humaines promeut les formations afférentes depuis 2018.

Fournir un Socle Commun de Connaissances aux professionnels -Volet 1 – Les Violences Conjugales

Ce socle commun de connaissances a été défini comme un document de référence mettant en perspective des ressources fondamentales : connaissances du cycle de la violence, connaissances juridiques, éléments de repérage des manifestations visibles ou plus insidieuses de la violence, conséquences des violences sur les adultes et les enfants, la question du positionnement professionnel, le travail en réseaux et son articulation

avec les partenaires extérieurs (contacts, soutiens, échanges de pratiques, réflexions/débats).

Le Socle Commun de Connaissances sur les Violences Faites aux Femmes - VOLET 1 - Les Violences Conjugales a été présenté le 29 novembre 2018.

Ce document a été largement diffusé auprès des réseaux locaux de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, aux villes partenaires, aux associations. Enfin, le document est également accessible sur Intranet et disponible sur l'égalithèque du Centre Hubertine Auclert.

Depuis son édition en novembre 2018, ce sont près de 1 650 exemplaires du « Socle Commun de Connaissances sur les Violences Faites aux Femmes - VOLET 1 - Les Violences Conjugales » qui ont été diffusés.

Une nouvelle version du volet 1 « Les Violences Conjugales » est disponible permettant de prendre en compte les nouvelles dispositions juridiques suite à la mise à jour en 2021.

Fournir un Socle Commun de Connaissances aux professionnels - Volet 2 - Les Cyber violences

Dans la continuité de l'action précédente, le « Socle Commun de Connaissances sur les Violences Faites aux Femmes » a abordé dans un Volet 2 la question des « Cyber violences ». Il s'agit avant tout de présenter des données pour mesurer l'ampleur du phénomène, des définitions précises, des connaissances juridiques mais également des éléments permettant le repérage ou des éléments concernant le positionnement professionnel.

Ce document permet d'aborder les cyber violences dans le couple et les relations amoureuses, mais également les notions de cyber sexisme et de cyber harcèlement chez les adolescents et les jeunes.

Présenté en novembre 2020, le document est en cours d'appropriation par les professionnels. D'ores et déjà 400 exemplaires ont été diffusés.

Organiser des évènements et des actions de sensibilisation

Dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département du Val-de-Marne a initié l'organisation d'un colloque à destination des professionnels et des partenaires. L'objectif est d'améliorer la connaissance des professionnels du Département et de permettre l'échange avec l'ensemble des partenaires sur une thématique précise liée aux violences faites aux femmes.

- **« Les enfants co-victimes des violences conjugales »**

Organisé en partenariat avec la Direction de la Protection de l'Enfance et la Jeunesse, le colloque sur « Les enfants co-victimes des violences conjugales » s'est tenu le 29 novembre 2018. 233 professionnels ont participé à cette journée. Les actes ont été rédigés et diffusés largement auprès des participantes et participants, ainsi qu'aux partenaires associatifs et institutionnels.

- **« Les jeunes filles victimes de violences »**

Organisé en partenariat avec la Direction de l'Action Sociale, le colloque sur « Les jeunes filles victimes de violences » s'est tenu le 2 décembre 2019. 192 professionnels et partenaires ont participé à cette journée. Les actes ont été rédigés et diffusés largement auprès des participantes et participants, ainsi qu'aux partenaires associatifs et institutionnels.

- « **Les cyber violences** »

Malgré un contexte de crise sanitaire, l'Observatoire de l'Égalité a réussi à organiser un colloque en 2020 en visio conférence. Le colloque sur « Les cyber violences » s'est tenu le 30 novembre 2020. 90 professionnels et partenaires ont participé à cette matinée articulée autour de deux axes : les cyber violences chez les jeunes et le cyber sexisme, et les cyber violences conjugales. Les actes ont été rédigés et diffusés largement auprès des participantes et participants, ainsi qu'aux partenaires associatifs et institutionnels.

Au vu de l'ampleur de ce que recouvre cette thématique, le colloque de 2021, reporté à mars 2022, sera à nouveau consacré à ce sujet avec un angle porté sur les actions menées dans le cyberespace pour protéger les victimes et sur l'aspect juridique.

Diffuser les outils du Centre Hubertine Auclert à destination des professionnels

Il s'agit d'informer et de sensibiliser les directions sur l'existence des différents outils mis à disposition par le Centre Hubertine Auclert sur les violences faites aux femmes.

- Kit « Orientation des femmes victimes de violences »
- Kit « #TuMaitesTuMeRespectes »
- Kit « Stop Cyber sexisme »

L'Observatoire de l'Égalité a recensé dans un document « Répertoire Documentation » l'ensemble de ces outils, ainsi que tous les documents disponibles sur la thématique. Parallèlement à ce « Répertoire Documentation », l'Observatoire de l'Égalité a archivé de manière numérique l'ensemble des plaquettes, affiches, flyers d'informations. Ces documents sont disponibles sur demande.

Travail en commun et partenariat

Agir en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes nécessite un travail conjoint et partenarial de l'ensemble des acteurs. Il est nécessaire que l'ensemble des directions départementales concernées puissent agir de manière cohérente, et développer des partenariats au-delà des services départementaux en travaillant avec les villes et les acteurs et actrices du milieu associatif.

Piloter et co-piloter les réseaux locaux de professionnels sur les violences conjugales et intrafamiliales

Lors de la prise en charge de victimes de violences conjugales, il est indispensable pour les professionnels de développer des collaborations avec des professionnels relais. Identifier les associations spécialisées sur le territoire est primordial.

Le rôle de chacun est important dans le repérage et le dépistage des violences conjugales ainsi que dans l'accompagnement de la femme victime et de ses enfants. Chacun des professionnels apporte à la victime une solution dans son domaine de compétence. La cohérence des différents accompagnements permet une prise en charge adaptée selon les demandes et les besoins de la femme victime (médical, social, juridique, psychologique...) et selon son propre rythme d'autonomisation.

L'existence sur sa localité d'un réseau de professionnels de lutte contre les violences conjugales facilite grandement cette identification.

Initiés il y a plus de 10 ans sur le territoire du Val-de-Marne, ces réseaux locaux sont pilotés ou co-pilotés par les EDS ou les villes. Ils sont un atout majeur dans la lutte contre les violences faites aux femmes et permettent un véritable maillage territorial.

Ces réseaux de professionnels s'inscrivent dans les orientations du schéma départemental d'action sociale mis en œuvre par les 20 Espaces Départementaux des Solidarités (EDS) et les 2 Espaces d'Insertion.

Créer un groupe de « personnes ressources » assistantes et assistants sociaux des EDS

L'objectif est de favoriser les échanges entre les travailleurs sociaux des EDS afin d'améliorer leurs connaissances et de partager leurs pratiques dans l'accompagnement social en faveur des personnes victimes de violences conjugales reçues en EDS.

Avec la mise en place de rencontres annuelles ou biennuelles, l'invitation de professionnels « experts » sur des thématiques particulières, les échanges d'informations, la participation aux réseaux locaux de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, et une veille juridique sur les nouveaux textes législatifs en référence aux violences conjugales, l'objectif est d'améliorer la qualité de la prise en charge sociale des personnes victimes de violences conjugales et de leurs enfants dans les EDS.

Créé en 2017, le groupe « personnes ressources » assistants sociaux des EDS, s'est réuni pour la première fois en décembre. En 2018 et 2019, une nouvelle réunion s'est tenue en octobre, sur le même modèle que celle de 2017, le personnel des EDS se renouvelant de manière très régulière.

Participer à la Mirabal

L'initiative « La Mirabal », pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes, a été créée en 2010. Cette manifestation val-de-marnaise est portée par l'association « Tremplin 94 », et réunit différentes institutions et structures associatives œuvrant pour les droits des femmes.

Cette initiative s'organise autour d'une manifestation sportive avec des courses de 5 et 10 kilomètres, une course pour les enfants (7 - 11 ans), une course pour les jeunes (12 - 15 ans), et une marche d'engagement. Par son format, cette initiative permet de rendre lisible et de sensibiliser sur la question des violences faites aux femmes et les discriminations sexistes auprès d'un public large et particulièrement auprès du jeune public.

Depuis 10 ans, le Conseil départemental du Val-de-Marne est partenaire de cette initiative tant dans son organisation que dans son financement.

Prise en charge des victimes

Prévenir, sensibiliser, former, développer une culture commune et travailler en partenariat permettent une meilleure prise en charge et un meilleur accompagnement des victimes de violences.

A cela doit s'ajouter la mise en place de dispositifs spécifiques et d'outils à destination des professionnels permettant la prise en charge concrète des victimes et leur accompagnement.

Expérimenter l'outil « Violentomètre » afin de mieux dépister les victimes.

Le « Violentomètre » a été expérimenté dans le cadre d'entretiens individuels dans les centres de planification et d'éducation familiale (CPEF).

L'objectif est que cet outil testé par des professionnels des CPEF formés aux violences puisse être à la fois :

- Un outil de communication à destination des jeunes femmes afin de les sensibiliser aux violences conjugales,
- Mais aussi, un outil professionnel utile au dépistage des violences dans le cadre d'entretiens individuels confidentiels.

L'enquête s'est déroulée de septembre à décembre 2019. Cinq professionnels des CPEF formés au dépistage systématique des violences ont intégré l'usage du « Violentomètre » pour les femmes reçues en CPEF à leur pratique du dépistage systématique des violences.

Au total, 62 femmes ont été reçues en entretien individuel et ont participé à l'enquête. Les résultats obtenus diffèrent selon les 2 modalités de dépistage et montrent l'ampleur des violences subies par les femmes interrogées. Le processus de prise de conscience de la violence est facilité par l'usage de plusieurs outils au cours de l'entretien. Pour 17 entretiens (27%), il existe une discordance entre la réponse obtenue lors du dépistage systématique (pas de violence) et le degré de violence indiqué à la lecture du Violentomètre (orange ou rouge). Ces cas « discordants » montrent la pertinence du Violentomètre pour la prise de conscience et/ou la verbalisation des violences et cela de façon différente et/ou complémentaire au dépistage systématique.

L'expérimentation de cet outil est donc une réussite, et la réédition du « Violentomètre » pour une mise à disposition des professionnels est actée.

Accueillir les femmes victimes de violences dans des structures d'hébergement d'urgence

Le 2 janvier 2019, une structure d'accueil de première urgence pour les femmes victimes de violences a ouvert sur le territoire, baptisée « Marielle Franco » en hommage à la femme politique et militante des droits humains et LGBT brésilienne morte assassinée le 14 mars 2018.

Cette structure composée de 8 logements avec 21 chambres au total, accueille les femmes victimes de violences avec ou sans enfant, pour une période de 2 mois maximum (soit 15 jours renouvelables 3 fois) sur orientation du Service Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO) Urgence du Val de Marne et de la Mission Hébergement Logement du Département.

Pour l'année 2020 ,200 femmes ont été orientées dont 143 par le 115 et 57 par la Mission Hébergement Logement.

108 femmes et 126 enfants ont été accueillis.

105 femmes ont quitté la résidence à l'issue ou en cours de leur prise en charge.

Les sorties de la résidence

Retours au domicile	Orientations vers des Centres maternels	Orientations vers l'hôtel	Orientations vers des Logements Relais	Orientations vers Structures 115	Orientations vers structures pour femmes victimes de violences	Fin prise en charge / Manquement au règlement	Solution personnelle	Inconnue
16	5	18	19	13	1	3	22	3

Cette structure d'accueil et d'hébergement d'urgence (financée à 80% par le Département et à 20% par l'Etat via la DRIHL) ayant démontré sa forte utilité, la DRIHL a décidé de porter le projet d'ouverture d'une seconde structure d'accueil et d'hébergement d'urgence destinée aux femmes victimes de violences. Cette seconde structure, Olympe de Gouges, a ouvert dans le courant de l'été 2020 et permet de couvrir l'ensemble du territoire.

Les orientations s'effectuent donc maintenant sur ces deux structures en fonction des places. Le bilan de l'année 2021 prend ainsi en compte l'accueil à Marielle Franco et l'accueil à Olympe de Gouge.

Pour l'année 2021 (du 1er janvier au 31 octobre), 118 femmes et 139 enfants ont été accueillis.

113 femmes et 126 enfants ont quitté les structures.

Les sorties de la résidence

Retours au domicile	Orientations vers des Centres maternels	Orientations vers l'hôtel	Orientations vers des Logements Relais	Orientations vers Structures 115	Orientations vers structures pour femmes victimes de violences	Fin prise en charge / Manquement au règlement	Solution personnelle	Inconnue
16	5	18	19	13	1	3	22	3

Parallèlement à ces structures d'hébergement d'urgence, la MHL travaille à construire un réseau de logements relais avec les villes. Il s'agit de disposer d'un nombre de logements relais suffisant mis à disposition par les villes et gérés par un association partenaire désignée par la MHL. Chaque ville acceptant le principe d'accueillir au sein de sa commune une famille originaire d'une autre commune en échange de quoi les familles de cette commune seront accueillies ailleurs.

Au 15 novembre 2021, 21 villes sont intéressées par le dispositif de mise en réseau ou déjà engagées, et 9 logements sont ainsi mis à disposition du dispositif géré par la MHL.

Accueillir et héberger des agentes du Département

Le Service Action Sociale et Loisirs a mis en place des permanences pour accueillir les agentes départementales victimes de violences.

Des permanences avec le centre d'informations des droits des femmes et des familles est une autre possibilité ouverte aux agentes.

Dans les cas où les agentes sont en rupture d'hébergement le Service Action Sociale et Loisirs a mis en place un travail en commun avec la Mission Hébergement Logement : évaluation de la situation par une assistante du personnel, saisine de la MHL et orientation de l'agente (et de ses enfants) vers une structure d'accueil (individuelle ou collective) sous 24 à 48H.

Contribuer au dispositif « Téléphone Grave Danger »

Le Département du Val-de-Marne a été signataire en partenariat avec l'État et la Région, en 2014, d'une convention mettant en œuvre sur le département, un dispositif visant à renforcer la protection des femmes victimes de violences conjugales en très grand danger : les « Téléphones Grave Danger ».

Ce dispositif permet au Procureur de la République d'attribuer des téléphones portables d'alerte pour les femmes en très grand danger sur la base d'un rapport établi par l'association Tremplin 94 – SOS Femmes.

Les téléphones dotés d'un système d'alerte direct, permettent aux femmes victimes de violences d'être secourues dans un temps très court en cas de danger imminent. Les téléphones mis à disposition par un opérateur (Orange) comprennent un bouton d'appel d'urgence préprogrammé qui permet une mise en relation automatique avec un service de téléassistance (réponse 24h/24 et 7 jours sur 7). Cette plateforme de téléassistance « Mondial Assistance » évalue l'opportunité de déclencher l'intervention des services de police.

En 2014, le Département a financé la mise en place de 5 « Téléphones Grave Danger ». En 2017, un avenant à la convention a été signé permettant de passer de 5 à 10 téléphones. Ce dispositif ayant démontré son efficacité dans de nombreuses situations et permettant une vraie mise en sécurité des femmes victimes de violences, l'ensemble des acteurs et actrices de notre territoire a souhaité augmenter le nombre de ces téléphones de 10 à 20 dès le mois de mars 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de saisines pour le dispositif TGD	18	26	17	25	21
Nombre de femmes bénéficiaires du TGD	5	11	5	14	22

Expérimenter un protocole entre les commissariats et les EDS

Il s'agit de la mise en place d'un protocole entre le Conseil départemental et l'Etat pour améliorer la coordination entre les commissariats et les Espaces Départementaux de Solidarité pour l'accueil des femmes victimes de violences.

Le protocole entre les EDS et les commissariats du Val-de-Marne a été signé en juin 2018 pour permettre une coordination entre les services de police et les services sociaux dans des situations de violences conjugales pour une meilleure prise en compte des situations et des urgences et pour une intervention cohérente sur l'ensemble du territoire.

Après une année de mise en œuvre, le bilan pour l'année 2019 est le suivant :

Nombre de fiches envoyées par les commissariats	705	
Nombre de fiches exploitées *	613	
Nombre de victimes non-connues des EDS	449	73 % des fiches exploitées
Nombre de victimes ayant répondu à l'appel de l'assistant social	360	58 % des fiches exploitées
Nombre de victimes ayant accepté un RDV social	197	32 % des fiches exploitées
Nombre de victimes s'étant présenté au RDV social	134	21 % des fiches exploitées

Participer à la « Commission départementale de lutte contre la prostitution

Le Conseil départemental participe à la « Commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle » sur les parcours de sortie de prostitution et l'accompagnement social et professionnel. La commission est placée sous l'autorité du Préfet. L'objectif de cette commission est de favoriser l'accompagnement social et administratif pour la sortie de la prostitution. La décision ouvre droit au versement d'une aide financière et permet la délivrance d'une autorisation provisoire de séjour d'une durée minimale de 6 mois ouvrant droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

En Val-de-Marne, la mise en œuvre du dispositif est assurée par l'association du Mouvement du Nid, avec la création d'un mi-temps d'éducatrice. A ce jour, aucun dossier de parcours de sortie de la prostitution n'a été présenté à la commission.

Soutenir les associations

Il s'agit de valoriser, développer et soutenir le travail des associations sur la lutte contre les violences faites aux femmes et de développer leurs implantations sur le département, en soutenant financièrement les activités et les initiatives.

Des contacts réguliers avec les associations sont organisés par l'observatoire.

3

LES POLITIQUES MENEES EN INTERNE

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la logique du rapport de situation ici présent. Il permet une meilleure visibilité de ce qui est d'ores et déjà mené mais surtout de développer ses engagements pour améliorer l'égalité professionnelle.

Une nouvelle obligation légale

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan est précisé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et par ses décrets d'application. La première édition de ce plan devait être élaboré avant fin 2020 par les collectivités territoriales et par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitantes et habitants.

Le contenu du plan d'action

Le plan d'actions s'articule autour de quatre thématiques. Chacune d'entre elles est déclinée en données chiffrées, en actions réalisées et en actions à développer :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

LE BILAN RESSOURCES HUMAINES

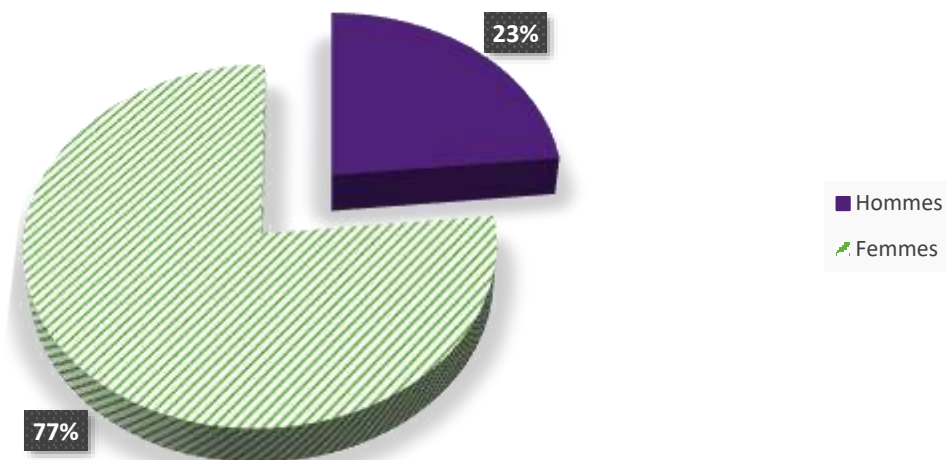
Il s'agit cette année du rapport social unique (Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière) présenté en fin d'année au comité technique départemental.

Les effectifs

Répartition par sexe des effectifs départementaux rémunérés sur des postes permanents

Les femmes représentent 77% de l'effectif en 2020 soit une très légère hausse (+0,4 point).

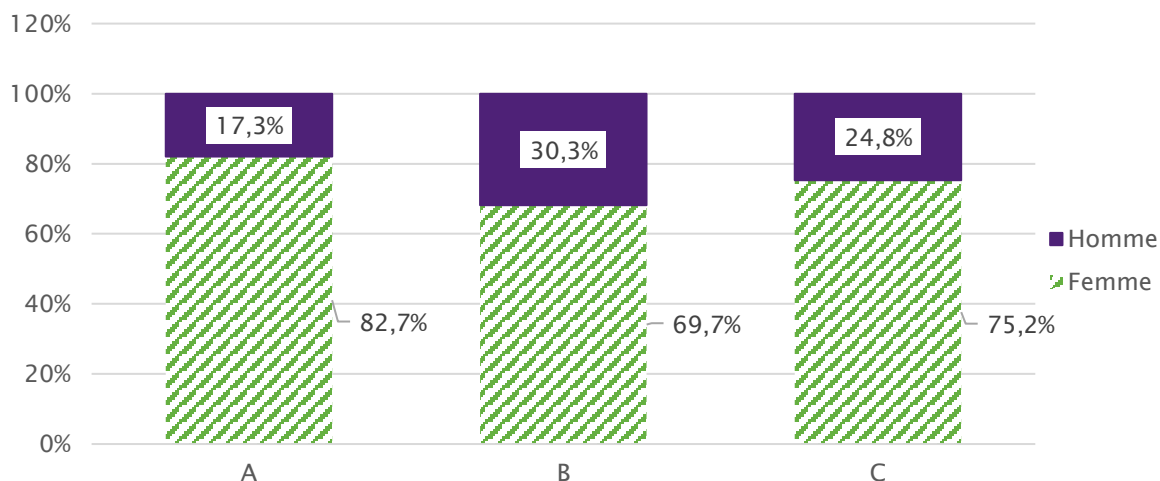
Répartition par sexe des effectifs départementaux sur postes permanents



Répartition par catégorie

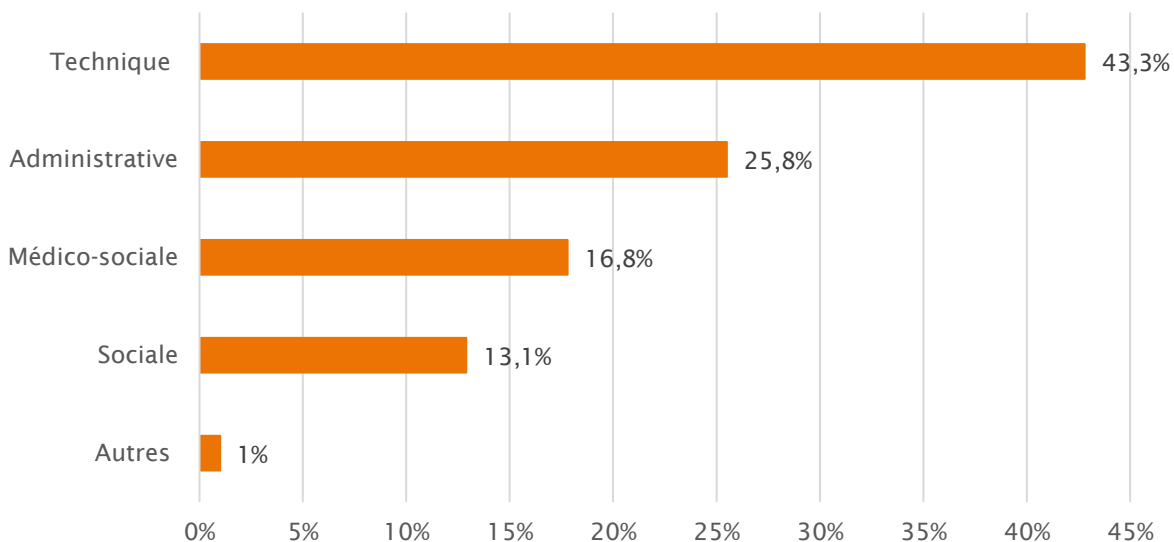
C'est en catégorie B que la part des hommes est la plus importante (30,3%) et c'est en catégorie A que la part des femmes est la plus élevée (82,7%).

Répartition Hommes/ Femmes selon la catégorie hiérarchique



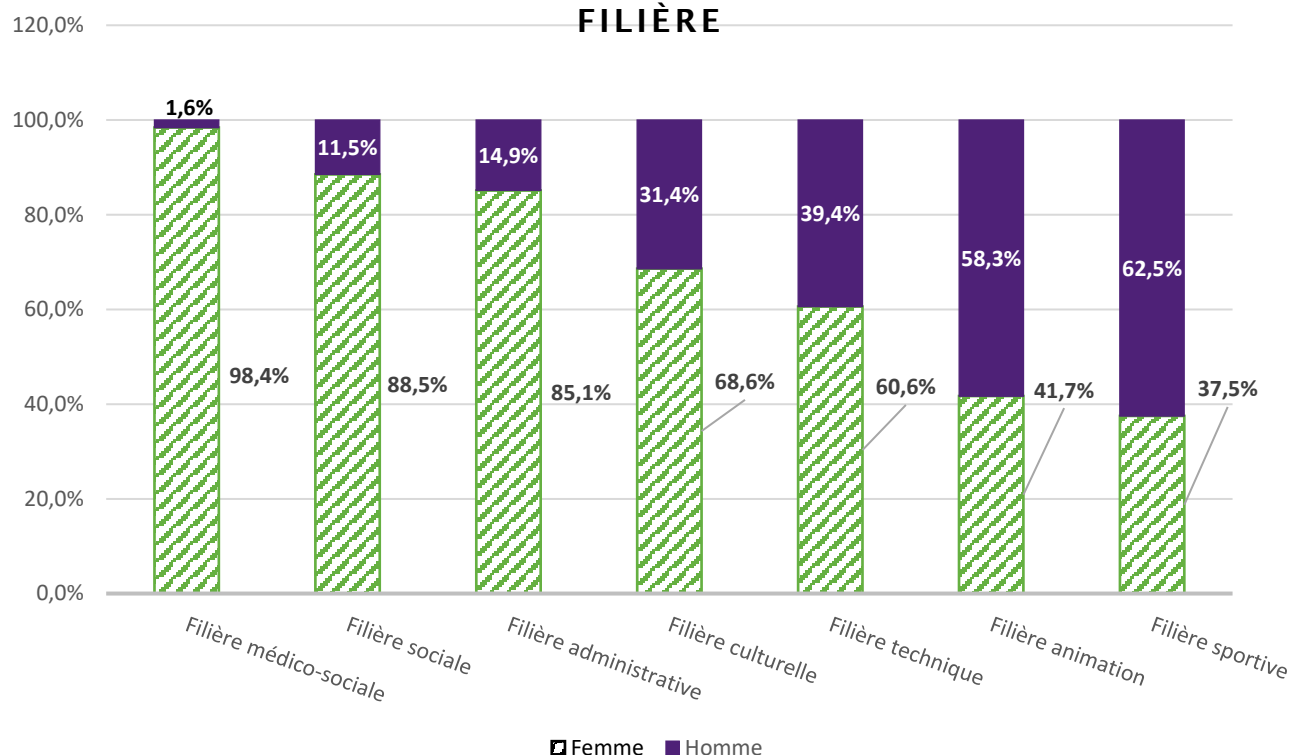
Part des femmes et des hommes selon les filières

Répartition des effectifs par filière



En 2020, la majorité de l'effectif du département (69,1%) se trouve dans les filières technique (43,3%) et administrative (25,8%). L'autre part importante de l'effectif (30,2%) est constitué par les filière sociale (13,1%) et médico-sociale (16,8%). On observe en 2020 une légère augmentation de la part de la filière administrative (0,5 point) et une légère baisse de la filière médico-sociale (0,5 point également).

RÉPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIÈRE



C'est uniquement dans la filière animation et la filière sportive que l'effectif masculin est majoritaire.

Les filières médico-sociale et sociale sont les plus féminisées : respectivement 98,4% et 88,5%.

Les effectifs contractuels

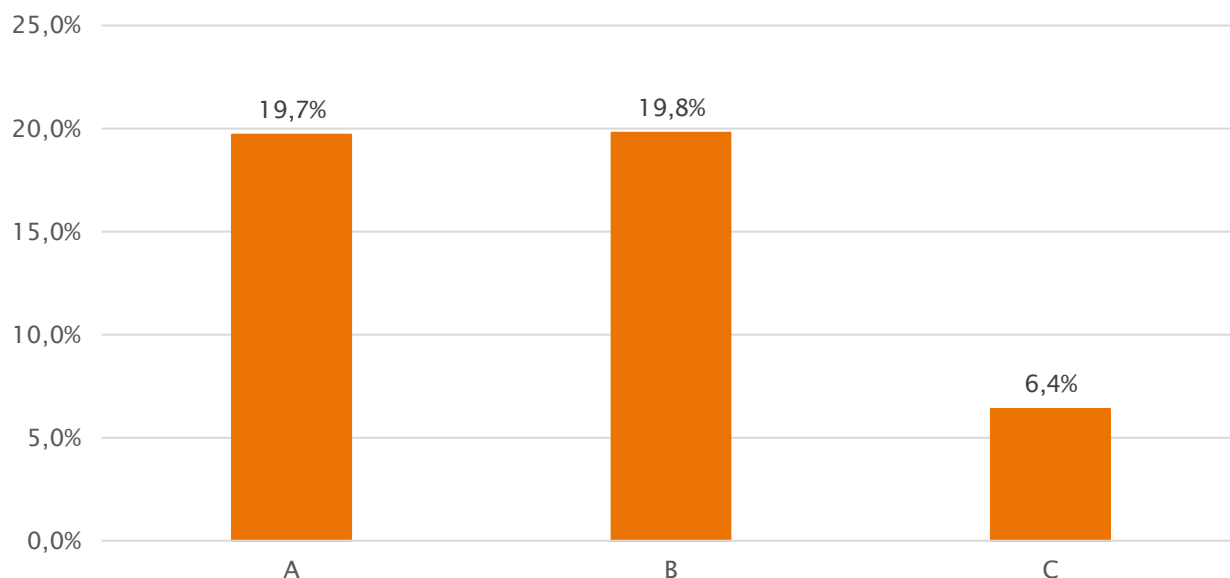
Au 31 décembre 2020, 89% des postes permanents étaient pourvus par des titulaires, 11% par des contractuels. La part du nombre d'agents contractuels positionnés sur des postes permanents reste limitée au sein de la collectivité, malgré les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les collectivités.

732 agents contractuels sont recrutés dans l'attente du recrutement d'une ou d'un fonctionnaire (contrat d'un an maximum) ; 53 le sont car la nature des fonctions le justifie ou suite à absence de cadre d'emplois (contrat de 3 ans maximum : essentiellement des médecins en centre de PMI).

79 agents contractuels sont en CDI et 11 ont un contrat de collaborateurs de cabinet ou de groupe politique.

5 agents reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'un contrat d'un an avant d'être titularisés.

Les effectifs contractuels



Près de 20% des personnels de catégorie A et B sont des contractuels ; 6% pour la catégorie C. Le recours aux contractuels s'explique par la difficulté à recruter sur certains métiers et au fait que les concours sont organisés moins souvent qu'auparavant.

Les effectifs contractuels non permanents

- Les assistants familiaux : 375 étaient présents au 31 décembre 2020 (336 femmes et 39 hommes).
- Les remplaçants : 436 contractuels étaient recrutés au 31 12 2020 en remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles, renforts ou personnel saisonnier (79,8% de femmes).
- Les apprentis : En 2020, la collectivité a suivi 100 apprentis dont 59 nouveaux contrats. Au 31 décembre, 85 apprenti.es (60 femmes/25 hommes) étaient présents dont 17 jeunes suivis par l'Aide sociale à l'enfance (ASE).

Les formations de niveaux 3 & 4(CAP/BEP/Bac) représentent la majorité des contrats formalisés.

Les apprentis ont travaillé et ont été formés dans des domaines variés : petite enfance, restauration, espaces verts, informatique, communication, bâtiment, gestion administrative...

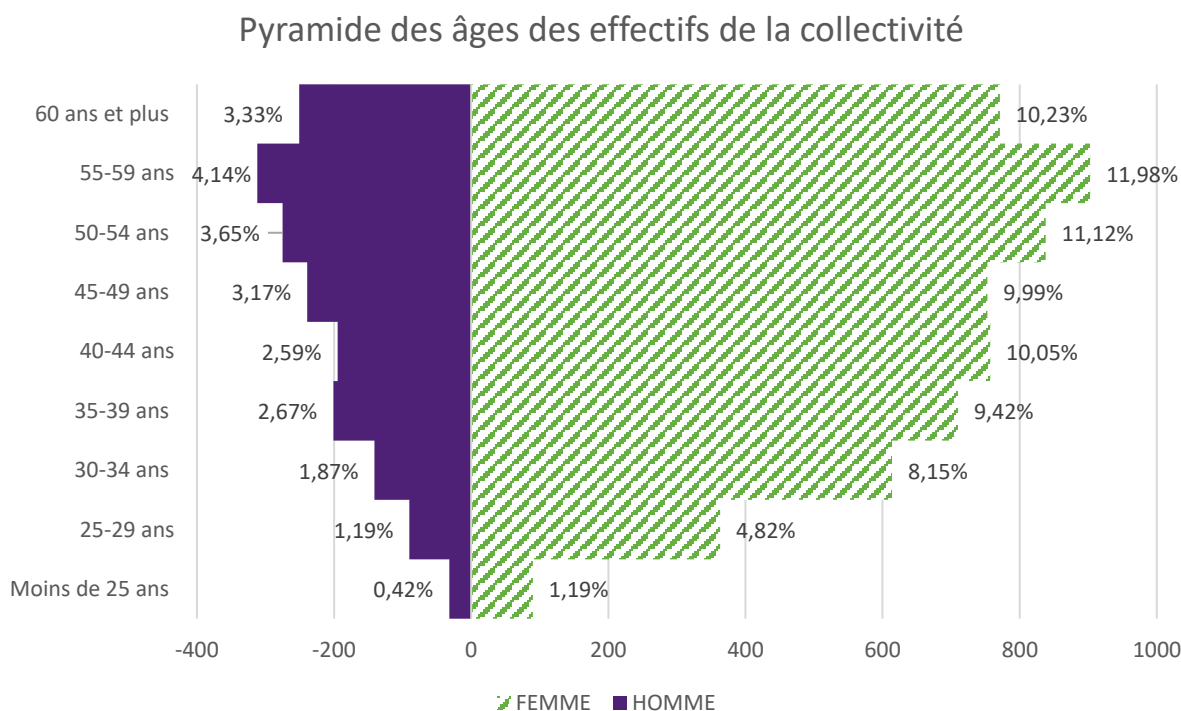
- Les jeunes en service civique : En lien avec le service de la jeunesse, 13 jeunes ont été accueillis sur une mission de service civique au cours de l'année scolaire 2019/2020 et 7 jeunes sur l'année scolaire 2020/2021. 6 étaient présents au 31/12/2020 (5 hommes/ 1 femme)
- Les contrats de remplacement d'été : Dans le cadre de sa politique d'emploi, la collectivité a permis à 241 saisonniers d'être recrutés pendant la période estivale.

- Les stagiaires et les boursiers : Même si en raison de la mise en place du travail à distance pour plusieurs services il a été compliqué de répondre favorablement aux demandes de stage 434 élèves et étudiants ont néanmoins été accueillis (de la 3ème au Master II ou en formation professionnelle).

89 ont été gratifiés car ils remplissaient les conditions de durée.

Par ailleurs, 35 étudiants en cours de formation sanitaire et sociale ont bénéficié d'une bourse départementale (19 assistantes sociales, 15 auxiliaires de puériculture et 1 puéricultrice).

Répartition par sexe et par âge des personnels



La moyenne d'âge est de 46 ans et 5 mois comme en 2019.

En 2020 l'âge moyen des hommes est en baisse de 2 mois et se situe à 47 ans et 4 mois. L'âge moyen des femmes est de 46 ans 2 mois et augmente de 2 mois.

La tranche d'âge 55-59 ans regroupe le plus de personnels (16,1% ; -0,6 point par rapport à 2019) suivie des 50-54 ans (14,7%).

La part des agents de 50 ans et plus est de 44,6%, elle augmente légèrement par rapport à 2019 (44,2%).

Cette répartition est variable selon les catégories :

49,7% des agents de catégorie B ont 50 ans et plus (diminution de 2 points) ;

41,7% pour les personnels de catégorie A (baisse d'1 point par rapport à 2019) et 45% pour la catégorie C (hausse de 1,3 point).

Les moins de 35 ans représentent seulement 17,6% de l'effectif global ; ce pourcentage est en baisse par rapport à 2019 (18,2 %) : c'est en catégorie A qu'ils sont les plus nombreux : 19,3% ; 17,04% en catégorie C et 16,1% en catégorie B.

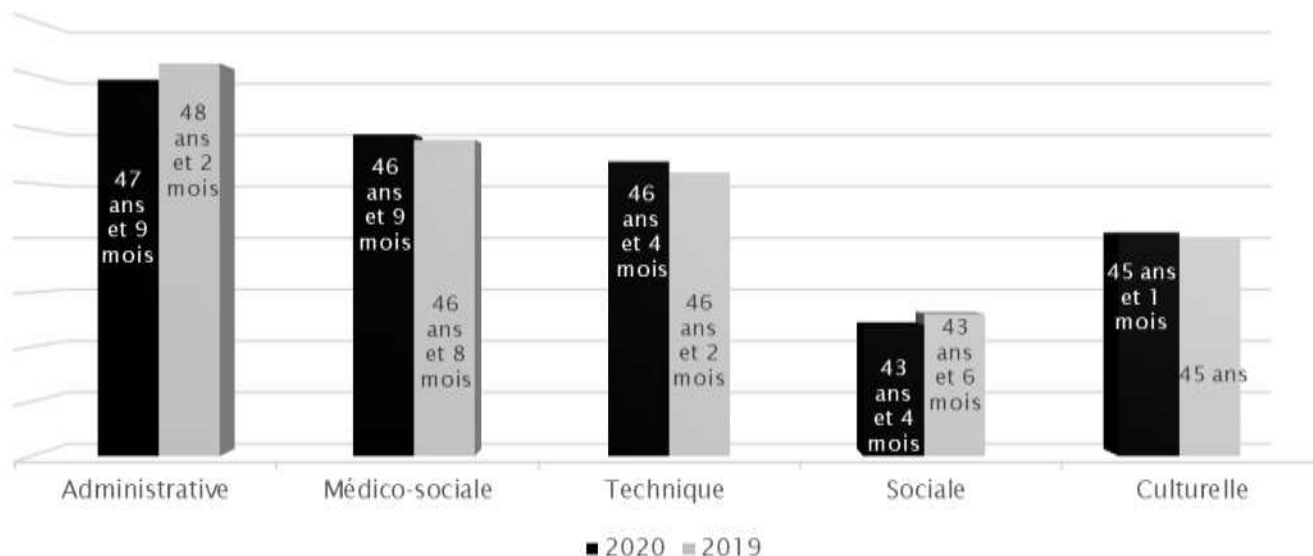
Même s'il baisse de 7 mois en 2020 c'est en catégorie B que l'âge moyen est le plus élevé : 47 ans et 5 mois.

La moyenne d'âge des personnels de catégorie C s'élève à 46 ans et 5 mois soit une augmentation de 3 mois par rapport à 2019.

C'est en catégorie A que la moyenne d'âge est la plus basse: 46 ans et 2 mois en 2020 (-2 mois par rapport à 2019)

Depuis 2 ans l'âge médian¹⁶ des agents est de 48 ans.

Evolution de la moyenne d'âge par filière

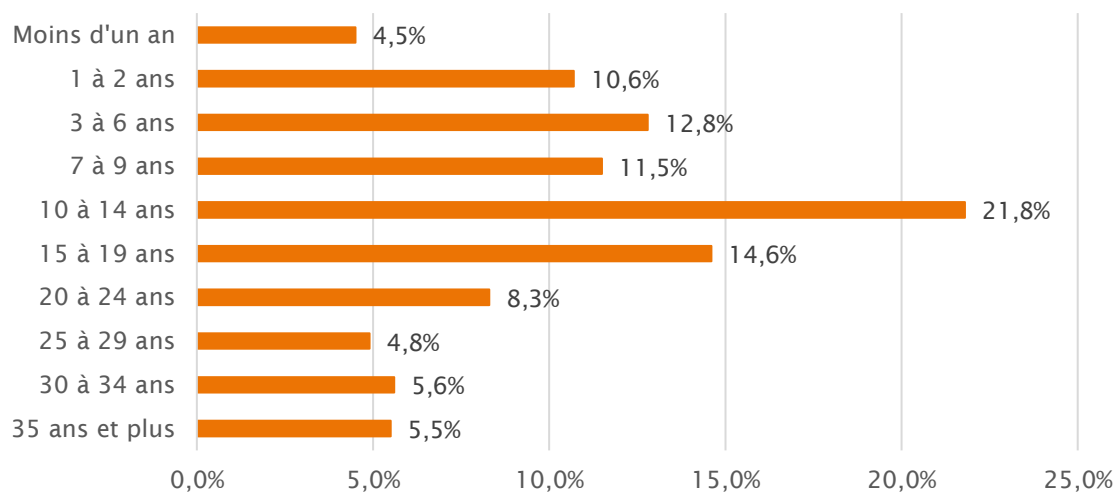


Avec un âge moyen de 47 ans et 9 mois les personnels de la filière administrative se situent nettement au-dessus de l'âge moyen de l'ensemble des agents de la collectivité.

A contrario, les personnels de la filière sociale avec une moyenne d'âge de 43 ans et 4 mois, sont les plus jeunes. L'âge moyen de la filière technique est de 46 ans et 4 mois, 46 ans et 9 mois pour la filière médico-sociale, et 45 ans et 1 mois pour la filière culturelle.

Ancienneté dans la collectivité

Ancienneté dans la collectivité des agents



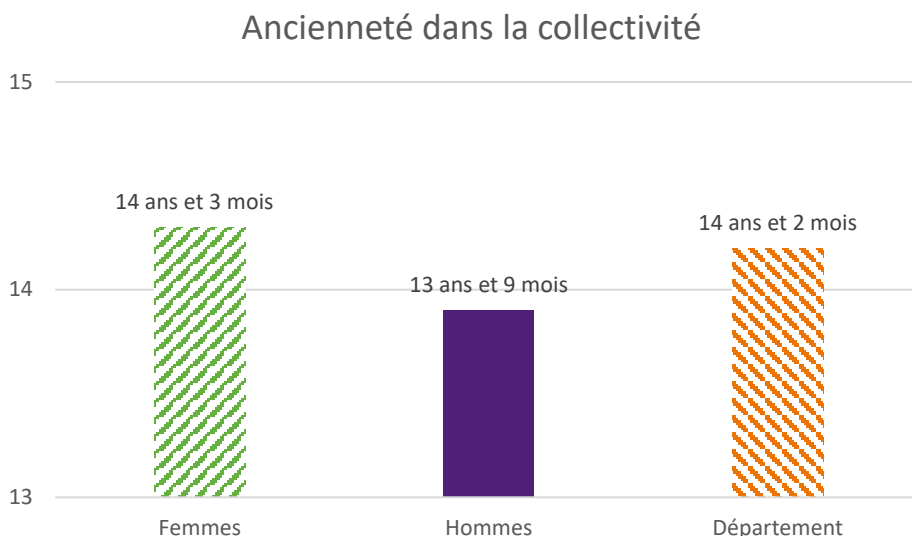
¹⁶ L'âge médian : Il s'agit de l'âge qui sépare l'effectif en deux parties égales, une moitié est en dessous de l'âge médian et l'autre moitié est au-dessus

Par rapport à l'année dernière l'ancienneté moyenne au sein de la collectivité baisse de 4 mois et passe à 14 ans et 2 mois.

- 15,1 % des agents travaillent dans la collectivité depuis moins de 3 ans. C'est 2 points de + que l'année dernière
- 24,2% entre 3 et 10 ans (24,6% en 2019)
- 60,6% depuis 10 ans et plus (61,6% en 2019)
- 24,2% depuis 20 ans et plus (24,9% en 2019).

Les catégories A et C se situent en dessous de la moyenne (respectivement 13 ans et 5 mois et 14 ans et 2 mois).

C'est au sein de la catégorie B que l'ancienneté est la plus élevée avec une moyenne de 16 ans et 5 mois.



Les femmes ont une ancienneté plus élevée que celle des hommes avec une moyenne de 14 ans et 3 mois pour 13 ans et 9 mois pour les hommes.

Répartition femmes/hommes par direction

La direction de la Protection maternelle et infantile et Promotion de la santé est la plus féminisée du département avec 97 % de femmes. Elle est suivie de près par la direction des Crèches où 94,8% de l'effectif est féminin.

Les directions des Systèmes d'information (DSI) et des Espaces verts et du Paysage (DEVP) sont les deux directions où la part des hommes est la plus importante (69% à la DSI et 68% à la DEVP).

Si certains métiers sont essentiellement féminins, d'autres sont très masculins.

Ainsi, 100% des chauffeurs, égoutiers, agents d'intervention sur la voirie sont des hommes (identique à 2019).

La part des hommes est de 84% pour les magasiniers et de 85,4% pour les jardiniers.

100 % des sages-femmes et des infirmiers sont des femmes. Parmi les puéricultrices 1 seul est un homme.

99,4% des auxiliaires de puériculture et 98% des éducateurs de jeunes enfants sont des femmes (8 hommes sont auxiliaires de puériculture et 2 sont éducateurs de jeunes enfants dans la collectivité). 2 hommes seulement sont directeur ou directeur adjoint de crèche.

93% des médecins sont des femmes; 85,5 % des travailleurs sociaux sont des femmes également.

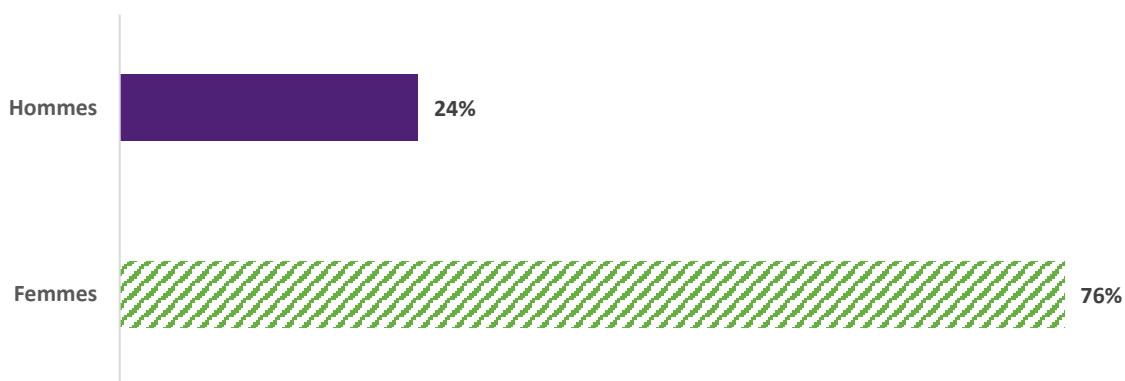
Dans les métiers de la restauration, l'équilibre est mieux respecté avec 53,4% d'hommes et 46,6% de femmes. Pour les métiers de l'accueil, 74% sont des femmes.

Il faut noter la part plus importante des femmes dans les principaux postes d'encadrement dans la collectivité :

- 50% des membres de la direction générale sont des femmes
- 65 % des directions départementales sont pilotées par une directrice dont plusieurs directions techniques (DEVP, DSEA...)

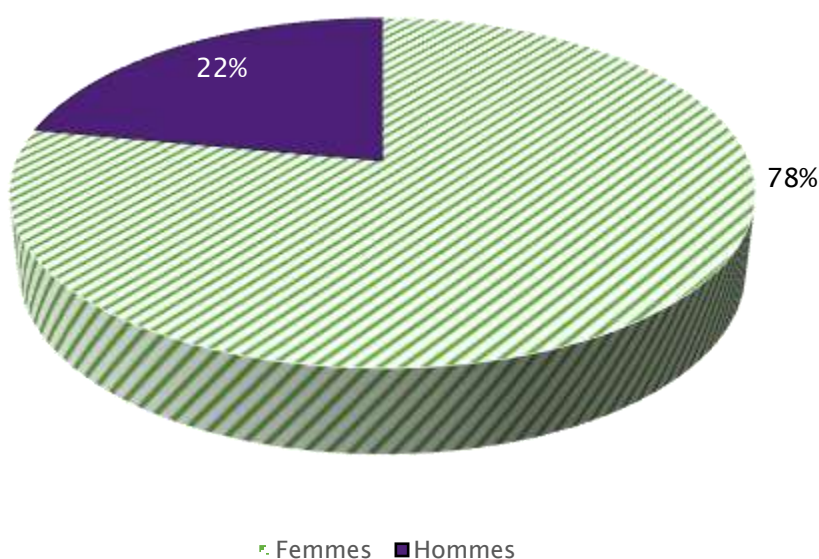
Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne

2 837 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon ; 76% ont concerné les femmes ; 24% les hommes.

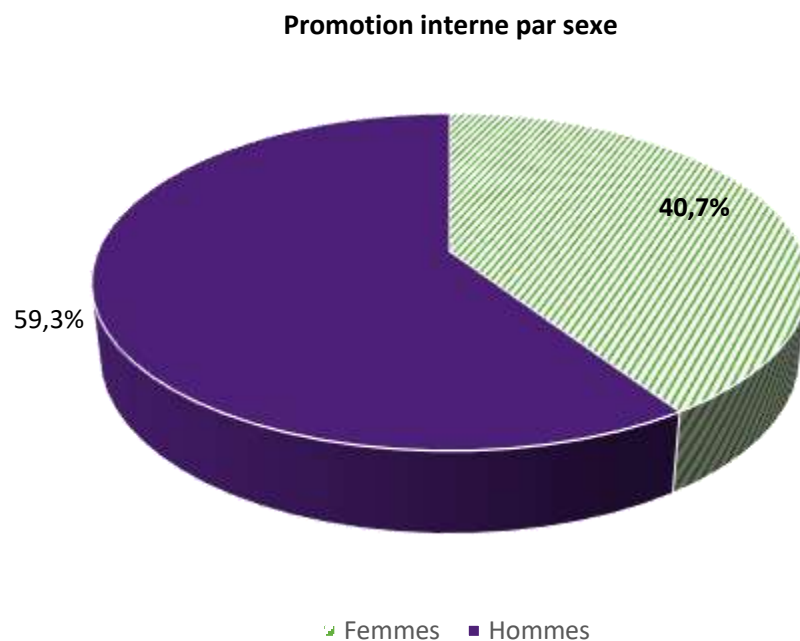


528 personnels départementaux ont bénéficié d'un avancement de grade. 114 sont des hommes ; 414 des femmes.

Avancement de grade



59 agents ont bénéficié d'une promotion interne : 24 femmes et 35 hommes.



Proportionnellement à l'effectif, les hommes ont été plus nombreux à bénéficier d'une promotion interne en 2020 ; les cadres d'emplois concernés (techniciens/agents de maîtrise) ayant une part d'hommes plus importante.

[Intégration et maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap](#)

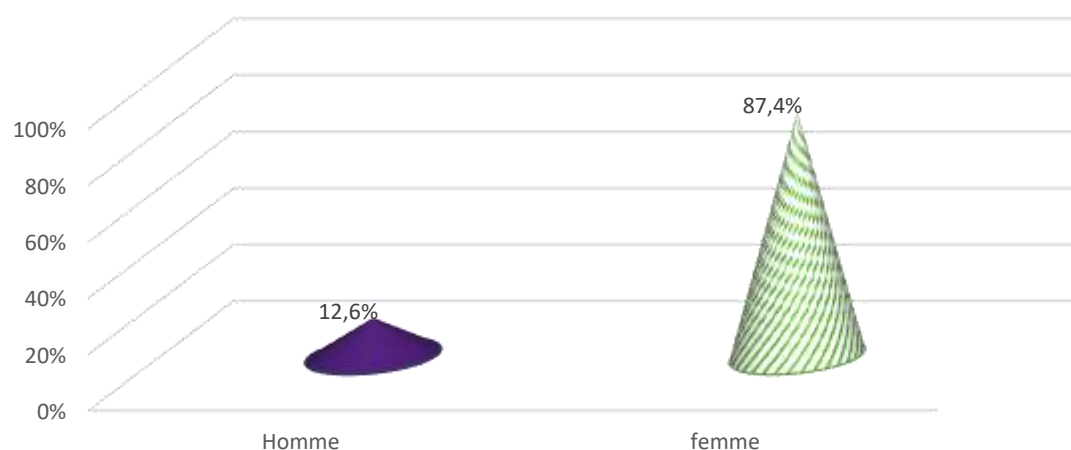
Depuis la première déclaration de 2006 (sur la base des effectifs calculés au 1^{er} janvier 2005 FPT+FPH), le taux d'emploi légal d'agents relevant de l'obligation d'emploi (telle que définie par la loi du 11 février 2005) a doublé. La collectivité est passée d'un taux de 5,1% en 2006 à 10,26% en 2020.

Taux d'emploi de la collectivité	
Déclaration 2006*	5,1%
Déclaration 2019*	9,99%
Déclaration 2019*	10,42%
Déclaration 2020*	10,26%

**Taux calculé sur la base des effectifs de l'année n-1.*

773 agents sont ainsi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier 2020.

Répartition des personnels en situation de handicap



276 sont reconnus travailleurs handicapés, 124 sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et 373 sont des personnels reclassés.
87,4% sont des femmes; 82,5 % sont des agents de catégorie C.

Cette année, la mission handicap a réalisé 44 actions de maintien à l'emploi. Parmi ces actions, 13 accompagnements, et 31 études de postes ont été menées.

La mission handicap a aussi préparé la quatrième convention signée avec le FIPHFP en 2021.

Les mouvements

Mobilité interne

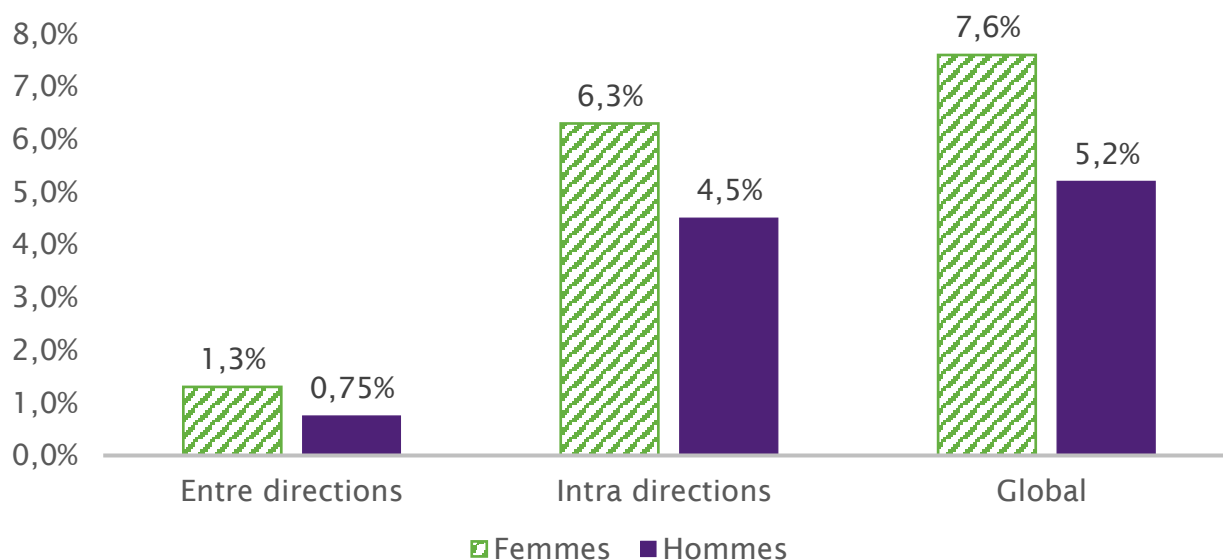
2020	Nombre total de mobilités	catégorie A	catégorie B	catégorie C
Mobilités entre directions	90	36	8	46
Mobilités dans une même direction	442	150	43	249
Total	532	186	51	295

532 agents (441 femmes et 91 hommes) ont changé de poste en 2020. (671 en 2019).

Suite à la crise sanitaire les mobilités ont baissé cette année de 20%. Ce sont les mobilités entre directions qui ont le plus baissé : 38%. Pour les mobilités intra direction la baisse est de 15,6%.

19 agents issus du reclassement professionnel ont pu être positionnés sur un poste budgétairement autorisé (PBA) en 2020.

RÉPARTITION PAR TYPE DE MOBILITÉS ET PAR SEXE



7,6% des femmes et 5,2% des hommes ont effectué une mobilité.

Comme les années précédentes et quelle que soit la catégorie les femmes effectuent plus de mobilité que les hommes. 1,3 % des femmes et 0,75% d'hommes ont effectué une mobilité entre directions. 6,3% des femmes et 4,5% des hommes ont changé de poste dans une même direction.

En 2020 le taux de mobilité* FPT/FPH s'établit à 7% soit une baisse de 2 points par rapport à 2019.

* *taux de mobilité : nombre de mobilités/effectif permanent*

Les recrutements

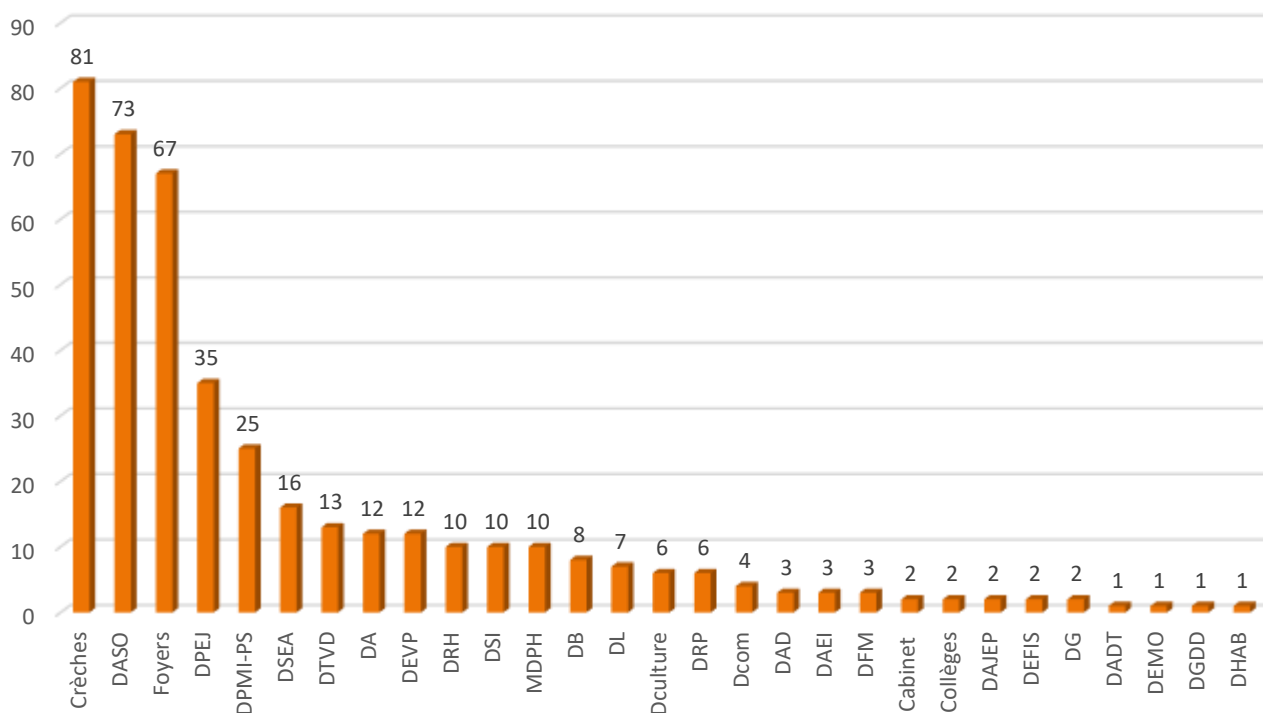
En 2020, **418** nouveaux agents départementaux ont été recrutés par la collectivité (465 en 2019 ; 347 en 2018; 245 en 2017).

Il est entendu par recrutement externe le recrutement d'agents sur poste permanent qui n'ont jamais travaillé au sein du département ou sur une période antérieure à 2020.

L'âge moyen des recrutés est de 34 ans et 11 mois. 19% ont 45 ans ou plus ; 56% ont moins de 35 ans.

79,6% sont des femmes.

La répartition par direction de ces recrutements s'établit de la manière suivante :



Sur les **418** nouveaux agents départementaux recrutés en 2020 par la collectivité, 68% sont des agents contractuels, 32% sont titulaires ou stagiaires.

65 agents ont réintégré la collectivité suite à un congé parental, une disponibilité, un détachement...

Evolution des départs temporaires ou définitifs

En 2020, **669** personnels titulaires, stagiaires ou contractuels sur poste permanent ont quitté la collectivité. En 2019 ils étaient 671.

502 étaient titulaires, **167** contractuels.

Motifs	2019	2020
Retraite	208	203
Fin de contrat	83	92
Mutation	91	81
Disponibilité	85	75
Démission	72	70
Congé parental	49	68
Détachement	49	51
Fin de détachement	18	12
Décès	9	11
Radiation	4	2
Licenciement	2	2
Congé sans traitement	1	-
Congé de présence parentale	-	2
Total	671	669

Comme les années précédentes, la retraite est le 1^{er} motif de départ et représente 30% de l'ensemble des départs. Le nombre de départs en retraite est quasi identique à l'année dernière (5 de moins qu'en 2019).

Pour la 1^{ère} fois en 2020 les départs pour fin de contrat arrivent en 2^{ème} position.

Les départs pour mutation passent en 3^{ème} position avec 81 départs (-10 par rapport à 2019).

L'âge moyen de départ à la retraite a encore augmenté en 2020 et passe à 62 ans et 9 mois (62 ans et 6 mois en 2019).

Pour les hommes l'âge de départ en retraite est de 63 ans 1 mois (+3 mois par rapport à 2019) ; 62 ans 7 mois pour les femmes (+3 mois par rapport à 2019).

Temps de travail et Compte épargne temps

Temps partiel et temps non complet*

77 agents (72 femmes et 5 hommes) sont sur un poste à temps non complet. Il s'agit essentiellement de médecins (85%) et de psychologues.

514 agents ont choisi de travailler à temps partiel soit 6,8 % de l'effectif (7,3% en 2019 ; 7,6% en 2016 ; 8,4% en 2014). Depuis plusieurs années le nombre de personnes à temps partiel diminue.

Ce sont les agents de catégorie A qui sont le plus souvent à temps partiel : 8,6% de l'effectif. 6,4% pour les B et 6% pour les C.

96,5% des bénéficiaires d'un temps partiel sont des femmes (94,2% en 2019). Seulement 18 hommes sont à temps partiel (32 en 2019).

184 personnes à temps partiel bénéficient d'un temps partiel de droit. Seuls 4 hommes étaient à temps partiel à ce titre au 31 décembre 2020.

Près de 50% des agents à temps partiel choisissent de travailler à 80% ; 42% à 90%. Les hommes choisissent très majoritairement une quotité de travail à 90% (61%) alors que les femmes optent plus souvent pour un 80% (50,4%).

**Postes créés pour une durée inférieure à 35 heures*

Compte épargne temps (CET)

Le CET permet de capitaliser ses droits à congés sur plusieurs années dans la limite de 60 jours (70 jours par dérogation en 2020).

Au 31 décembre 2020, 2174 agents en activité disposaient d'un CET soit une hausse de 11% par rapport à l'année dernière. Fin 2020 de nombreux agents départementaux ont ouverts un CET pour y déposer les congés non pris en 2020 suite à la crise sanitaire.

1 646 femmes et 528 hommes bénéficient d'un CET soit 28,4% des femmes (+ 3 points par rapport à l'année dernière) et 30,4 % des hommes (+ 2 points). Les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux à ouvrir un CET.

Si 29% des agents départementaux ont ouverts un CET ce % varie selon les catégories. Ainsi, 41,3% des agents de catégorie A en bénéficie ; 40,6% des catégories B et seulement 20% pour les agents de catégorie C.

Au total, 47 192 jours de CET sont déposés soit une moyenne de 21,7 jours par personne.

En 2020, 617 femmes et 182 hommes (799 en tout) ont déposé 7304 jours soit une moyenne de 9 jours.

66 agents ont utilisé 1078 jours de CET en 2020 soit, en moyenne, 16 jours pris individuellement. Par rapport à l'année dernière et suite à la crise sanitaire moitié moins d'agents ont utilisé leur CET.

Dons de jours de repos à un agent

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 portant sur le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, et le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 créant un dispositif de don de jours de repos au bénéfice des proches aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, permettent aux agents qui remplissent les conditions d'attribution, de bénéficier de dons de jours de repos.

- En 2020 415 jours de congé ont été donnés par 47 agents. Parmi eux, 28 ont fait des dons nominatifs pour 5 collègues, ce qui a représenté 106,5 jours donnés à un agent nommé.

Une femme partant en retraite a versé à elle seule 98 jours.

- 5 femmes et 2 hommes ont pu utiliser 201,5 jours dont une qui a pu bénéficier du maximum de jours autorisés par la loi (90 jours par an).

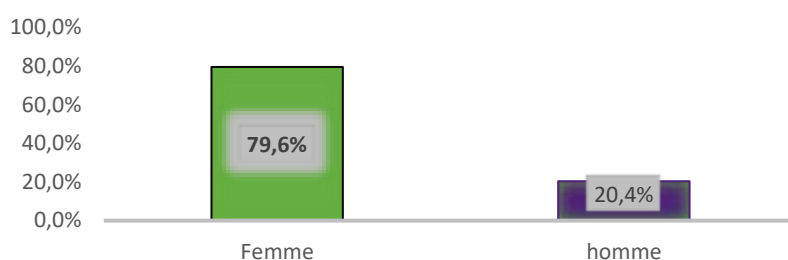
La formation

9390.5 journées de formation ont été suivies par les agents titulaires et contractuels (FPT/FPH) soit en moyenne de 1,2 jours de formation par personne.

Suite à la crise sanitaire et au confinement, 6 192 jours de formation prévus ont été annulés. Pour la 1^{ère} fois des sessions de formation ont été organisées à distance.

Répartition par catégorie hiérarchique				
Collectivité 2020	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre de journées de formation réalisées	4 122	1196.5	4 072	9390.5
Nombre moyen de jours de formation	1,8	1,5	0,9	1,2

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE



36 % des agents ont participé à au moins une action de formation.

Ce % est en baisse par rapport à 2019 (55.3%) car suite à la crise sanitaire et au confinement, 6 192 jours de formation prévus ont été annulés.

Ce % est de 35.5 % pour les femmes et 37.4 % pour les hommes.

Le taux de départ des agents ayant suivi au moins une action de formation est de 48.6%, pour la catégorie A, 42.2% pour la catégorie B et 28.1% pour la Catégorie C.

9390.5 journées de formation ont été suivies : 7 473.5 par des femmes (79,6 %) et 1 917 par des hommes (20,4 %).

Proportionnellement à l'effectif, les femmes participent à plus de jours de formation. La moyenne est de 1.25 jours de formation par personne (1.3 jours pour les femmes et 1.1 pour les hommes).

Les femmes sont donc moins nombreuses en proportion à partir en formation mais sur une durée plus longue. Ce sont elles les principales bénéficiaires des formations de longue durée et des préparations concours.

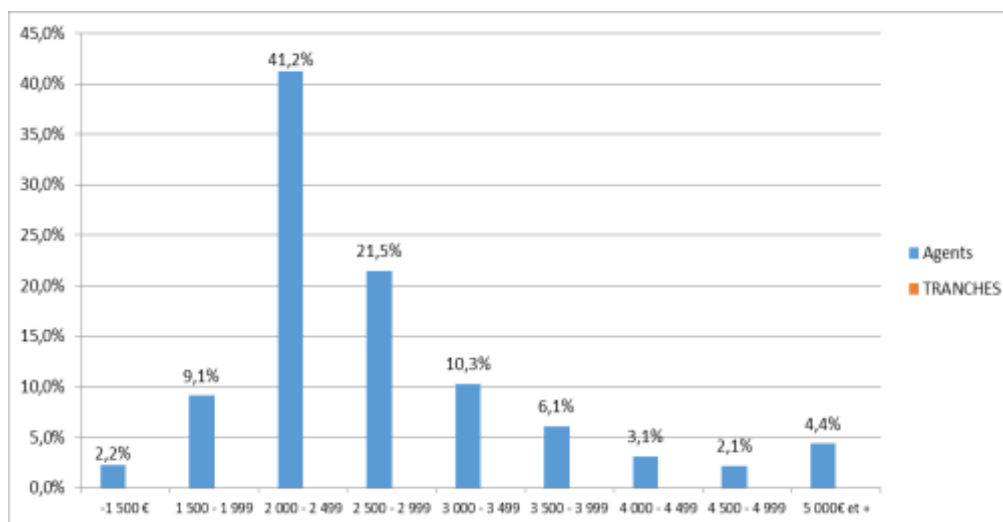
Les catégories C représentent 45.6 % des effectifs formés (49.1 % en 2019), la catégorie B 12.3 % (16 % en 2019) et la catégorie A 42.1% (34.9 % en 2019).

Les formations longues

- Grâce aux dispositifs de formation longue, 20 agents ont bénéficié d'un maintien de rémunération pour préparer un diplôme dans le domaine médico-social (15 pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture, 4 pour celui d'éducateur de jeunes enfants et un pour celui d'assistant de service social).
- 14 agents ont obtenu un avis favorable pour bénéficier d'une formation longue durée (FLD). En 2020, 23 demandes de FLD ont été déposées, 14 ont été accordées. Le coût total des 14 demandes de FLD validées s'élève à 94 641 €.
- 11 agents ont reçu un avis positif pour bénéficier d'une formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF). 14 demandes de CPF ont été formulées, 11 ont été validées pour un cout total de 15 540 €.

La rémunération

Répartition des salaires bruts des personnels (titulaires et stagiaires).



Les agents percevant moins de 1 500 euros bruts sont exclusivement des personnels à temps partiel, à temps non complet, à demi-traitement ou ayant changé de situation en cours d'année (apprenti, boursier).

La rémunération brute moyenne mensuelle des fonctionnaires a augmenté passant de 2 721 € en 2019 à 2 753 € en 2020).

63% des personnels perçoivent entre 2 000 et 3 000 euros bruts (61,4% en 2019).

11,3% gagnent moins de 2 000 euros (13,6% en 2019; 16% en 2017).

26% gagnent au moins 3 000 euros (24,9% en 2019; 23,9 en 2017).

Le salaire médian est de 2 462 € (2417 € en 2019).

Rémunération moyenne par sexe

	Sexe	2019	2020
Ensemble de la collectivité	Ensemble	2 721 €	2 753 €
	Femmes	2 671 €	2 707 €
	Hommes	2 886 €	2 908 €
FPT	Ensemble	2 729 €	2 758 €
	Femmes	2 678 €	2 713 €
	Hommes	2 901 €	2 912 €
FPH	Ensemble	2 510 €	2 609 €
	Femmes	2 473 €	2 512 €
	Hommes	2 593 €	2 825 €

La rémunération brute moyenne mensuelle des fonctionnaires est passée dans l'ensemble de 2 721 € en 2019 à 2 753 € en 2020 (+1,18% ; 1,24% pour les femmes et + 0,76% pour les hommes).

Dans la FPT la rémunération a augmenté un peu plus vite pour les femmes que pour les hommes. En conséquence, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a légèrement baissé, passant de 7,4% à 6,9%. A contrario dans la FPH l'écart s'est creusé passant à 11%.

	2019	2020
Ensemble	-7,4%	-6,9%
FPT	-7,7%	-6,8%
FPH	-4,6%	-11%

L'écart de rémunération s'explique par de multiples facteurs :

- Les temps non complets et surtout les temps partiels qui sont beaucoup plus nombreux chez les femmes ;
- Un âge moyen légèrement supérieur pour les hommes qui pourrait se traduire par une ancienneté et donc une rémunération plus élevée ;
- Les interruptions de carrière (congs parentaux, disponibilités) plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes ;
- Les heures supplémentaires dont bénéficient beaucoup plus les hommes. En 2020 cela a été particulièrement vrai dans les foyers.

La santé et la sécurité au travail

Evolution 2019/2020 du nombre total de journées d'absence

Les données incluent tous les personnels payés par la collectivité :

	2019 (données mai 2020)	2020 (données mai 2021)	Evolution 2019/2020 en %
Maladie ordinaire	169 813	149 332	-12,1%
Longue maladie Longue durée	62 644	55 559	-11,3%
Accident de service	15 496	13 473	-13,1%
Accident de trajet	6 781	5 417	-20,1%
Maladie professionnelle	9 185	6 038	-34,3%
Maternité	30 780	33 073	7,5%
Paternité	263	285	8,4%
Total	294 962	263 177	-10,8%

En 2020, le nombre de jours d'absence s'élève à 263 177 jours, soit une diminution de 10,8 %.

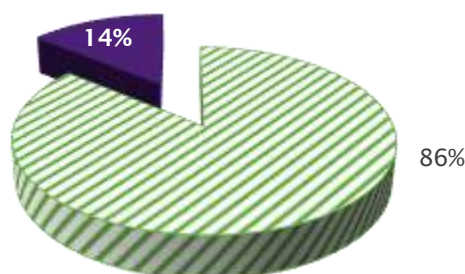
La hausse la plus importante concerne le nombre de jours d'absence pour maternité (+7.45%). Le nombre de jours d'arrêt pour accident de trajet baisse de 20,1%.

Les jours d'arrêt pour maladie ordinaire diminuent de 12,1%.

Suite au confinement et à la fermeture d'équipements qui ont obligé les agents à rester chez eux les arrêts pour maladie ordinaire et accident de trajet baissent sensiblement en 2020.

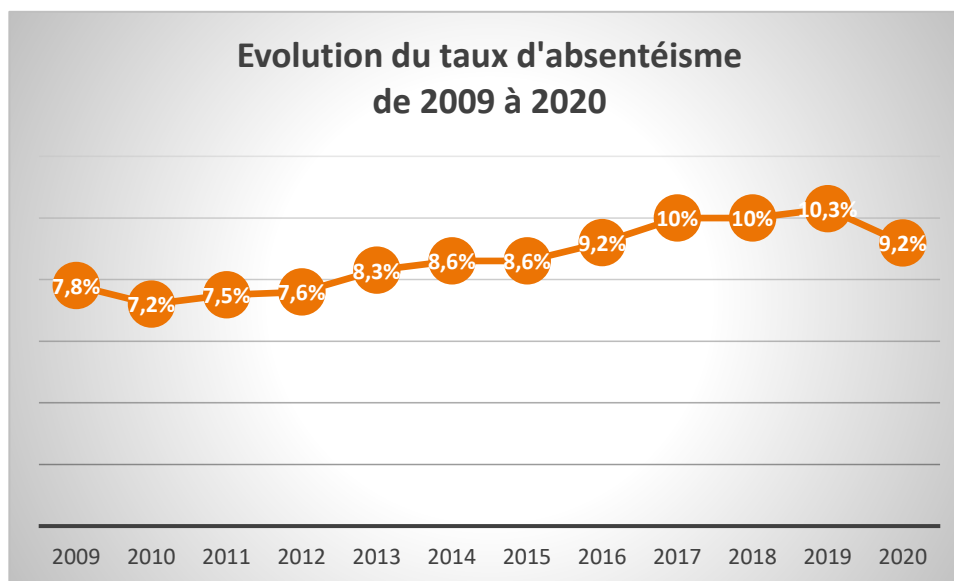
En 2020, le nombre de journées de carence s'élève à : 6 376 jours.

Nombre d'arrêts en 2020 par sexe



■ Femmes

Evolution du taux d'absentéisme global*



**Taux d'absentéisme global = nombre de jours d'absence/(effectif moyen payé*365) *100.*

Le taux d'absentéisme global comprend les absences pour maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, maternité, paternité, accident de service et accident de trajet.

En 2020 le taux d'absentéisme global est de 9,2% soit une diminution de près de 1,1 point par rapport à 2019 (10,3%). Cela signifie que chaque jour 9,2 % de l'effectif a été absent pour des raisons médicales.

Le taux d'absentéisme global 2020, hors maternité et paternité, s'élève à 8,03% (9,2% en 2019).

Prévention

Prévention des violences faites aux personnels et lutte contre toute forme de harcèlement :

Dans la continuité de la démarche globale de prévention des risques initiée en 2014, la démarche de prévention des risques psycho sociaux (RPS) s'est concrétisée par un protocole qui se décline en trois axes :

- Prévention du risque d'agression des agents en contact avec le public
- Prévention des situations de difficultés : conflits au travail, harcèlement...
- Intégration des risques psycho professionnels dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) en cours d'actualisation avec des directions.

En 2019, la collectivité a mis en place deux instances. Une commission « enjeux du travail » est chargée de traiter les questions relevant des situations collectives. En 2020, la commission de régulation est chargée de traiter les questions relevant de situations individuelles.

En 2020, la commission de régulation a suivi 2 situations individuelles et la commission enjeux du travail 2 situations collectives.

La vie sociale

Un accompagnement important, dans le cadre de la politique de soutien aux agentes et aux agents :

488 agents ont été accompagnés par les assistantes sociales. Les problématiques des agents restent majoritairement d'ordre financier, liées au logement ou d'ordre familial. 1 294 rendez-vous physiques et entretiens téléphoniques ont été assurés.

124 prêts sociaux et 204 aides financières ont été attribués. 99 agents ont bénéficié du contingent de logements sociaux.

En 2020, le dispositif d'hébergement d'urgence a été déployé en lien avec la Mission Hébergement Logement (MHL). Celui-ci permet une prise en charge quasi immédiate des agents en situation de rupture d'hébergement dans l'une de ses structures partenaires tout en tenant compte des contraintes professionnelles ou familiales (scolarisation ou mode d'accueil des enfants, proximité du lieu de travail). 18 agents ont été orientés vers une structure hôtelière suite à des ruptures d'hébergement.

Par ailleurs, en 2020, les assistantes sociales de la DRH ont accompagné 19 femmes victimes de violences conjugales.

Le dialogue social

Pour la fonction publique territoriale

- **Au comité technique départemental (CTD)**

Représentants du personnel : 9 femmes et 6 hommes titulaires, 10 femmes et 5 hommes suppléants.

Représentants de la collectivité : 8 femmes et 7 hommes titulaires, 9 femmes et 6 hommes suppléants.

- **Au comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT)**

Représentants du personnel : 7 femmes et 3 hommes titulaires, 5 femmes et 5 hommes suppléants.

Représentants de la collectivité : 8 femmes et 2 hommes titulaires, 5 femmes et 5 hommes suppléants.

Pour la fonction publique hospitalière

- **Au comité technique d'établissement (CTE)**

Représentants du personnel : 4 femmes et 4 hommes titulaires, 1 femme et 1 homme suppléants.

Représentants de la collectivité : 1 femme présidente, 1 femme vice-présidente (suppléante).

- **Au comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) foyers**

Représentants du personnel : 1 femme et 3 hommes titulaires, 1 femme et 2 hommes suppléants.

Représentants de la collectivité : 1 femme présidente, 1 femme vice-présidente

Les réunions de concertation

64 réunions de concertation se sont tenues portant notamment sur la gestion de la crise sanitaire, le télétravail, le droit à la déconnexion, l'égalité Femme/Homme, le temps de travail, le projet Eiffel, la prévention de l'amiante.

La discipline

En 2020 16 sanctions ont été prononcées ; 15 envers des fonctionnaires et une pour un contractuel. 3 relevaient du groupe le plus élevé de sanctions (révocation/mise à la retraite d'office).

Type de sanctions

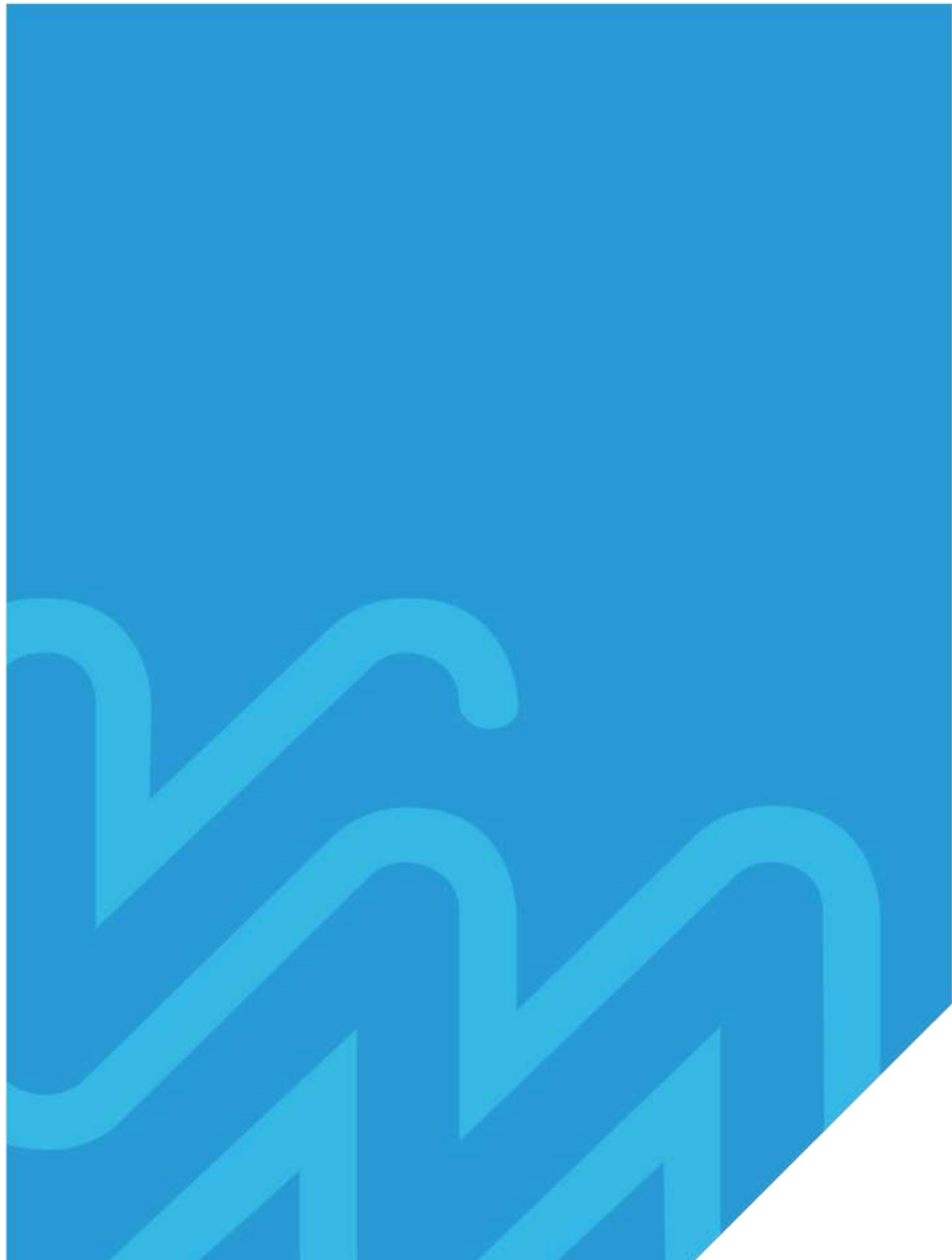
Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2020	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	6	6
Avertissement	2	4
Blâme	4	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		2
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :	0	0
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans		
Sanctions du 4ème groupe :	2	1
Mise à la retraite d'office	1	
Révocation	1	1
Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2020	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		1
Licenciement		

Motif des sanctions

En 2020, les principaux motifs des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels sont :

- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste).
- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral.
- Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision).

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2020	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		2
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	2	5
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6	1
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		
Autres		



Conseil départemental du Val-de-Marne

DRP / Observatoire de l'Égalité

Rapport 2021

