

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2022 Val-de-Marne

SOMMAIRE

CONNAITRE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ POUR MIEUX AGIR..... 3

- > Cadrage démographique.....4
- > Des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle6
- > Mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices7
- > Parmi les femmes, les immigrées rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle10
- > Les femmes consacrent toujours plus de temps aux tâches domestiques même si l'écart diminue11
- > Au niveau national, on observe une forte féminisation des élus depuis le début du XXIème siècle11

LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE 12

- **La promotion de l'égalité femmes-hommes..... 13**
 - > Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.....14
 - > Education à l'égalité : sensibiliser tout au long de l'année16
 - > L'espace collaboratif « Agir pour l'égalité » sur Intranet17
 - > Prêt d'expositions sensibilisant à l'égalité femmes-hommes18
- **La lutte contre les violences faites aux femmes 19**
 - > Bilan du travail avec le groupe inter-directions20
 - > Bilan en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail21
 - > Renforcement des partenariats et initiatives publiques.....23
 - > Nouveautés pour 2023.....25
- **ZOOM : actions départementales sur l'égalité femmes-hommes dans la santé..... 26**
 - > Sommaire du zoom28

LES POLITIQUES MENÉES EN INTERNE..... 45

- **Rapport social unique 2021 46**
 - > Les effectifs46
 - > Les mouvements.....59
 - > Temps de travail et compte épargne temps.....63
 - > La formation65
 - > La rémunération71
 - > La santé et la sécurité au travail74
 - > La vie sociale77
 - > La discipline.....80

1

CONNAITRE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ POUR MIEUX AGIR

Cadrage démographique

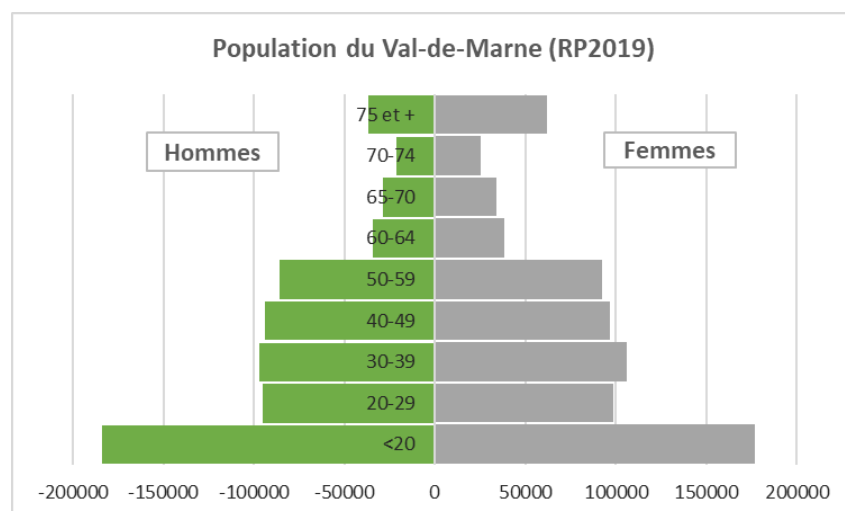
Les femmes sont majoritaires dans la population

Le département compte 730 489 Val-de-Marnaises en 2019¹, soit 52 % de la population. Cette proportion est stable dans le temps et commune aux niveaux régional et national.

L'évolution de la population féminine (+ 4 % depuis 2013) est équivalente à celle des hommes (+ 3,9 %). Elle est le reflet du dynamisme démographique global du Val-de-Marne (+ 3,9 %) qui fait partie des départements les plus attractifs de la région.

Une répartition par âge relativement équilibrée sauf après 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 %) phénomène croissant avec l'âge. Au-delà de 65 ans, presque 6 personnes sur 10 sont des femmes (58 %) soit 121 000 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 2019, + 2 points en 10 ans) est un phénomène national même s'il est moins accentué en Ile-de-France qu'en France (20 % en 2019, + 3 points en 10 ans). Il concerne particulièrement les femmes ; 17 % d'entre elles ont plus de 65 ans en Val-de-Marne alors que ce sont 13 % des hommes.

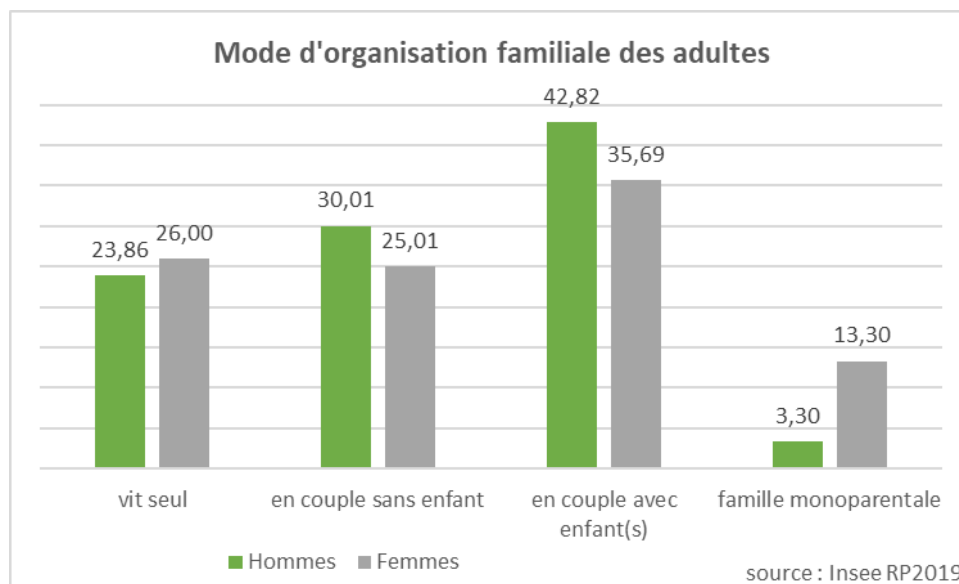
Si ces tendances étaient amenées à se poursuivre d'ici 2030, le département pourrait compter 158 000 habitantes² de plus de 65 ans soit 20 % des femmes. La population la plus touchée par la dépendance (85 ans et plus) augmentera fortement à partir de 2030, date d'arrivée au grand âge des 1ères générations de baby-boomers.

¹ Source : InseeRP2019. Sauf indication contraire, les données du rapport sont tirées du recensement 2019 de la population

² Calcul : Observatoire départemental à partir de données du recensement de la population

Les femmes vivent plus souvent seules, particulièrement les plus âgées

Presque 4 femmes sur 10 (et 2,7 hommes sur 10) vivent seules ou seules avec un enfant en Val-de-Marne. Le nombre d'adultes concernés ne cesse d'augmenter depuis 10 ans (+ 16 %) à un rythme 2 fois supérieur pour les hommes (+ 22 %) que pour les femmes (+ 13 %) mais 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 + (63 %) qui pour plus de la moitié habitent seules (51 % contre 23 % des hommes) et d'autre part à leur poids parmi les familles monoparentales.

Les femmes sont très majoritairement à la tête des familles monoparentales

On comptabilise 76 900 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 103 000 enfants soit un quart des enfants de moins de 24 ans, + 2 points en 10 ans. **Dans plus de 8 familles monoparentales sur 10 (83 %) une femme est référente**, une proportion stable (- 1 point 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 1 520 euros par mois, soit 21 % inférieur à celui de l'ensemble de la population et 24,6 % vivent sous le seuil de pauvreté contre 16,6 % de la population³. 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 surendettés⁴.

³ Source : Insee Filosofi 2019

⁴ Banque de France. Bulletin n°224 juillet-août 2019. Le surendettement des femmes

Des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle

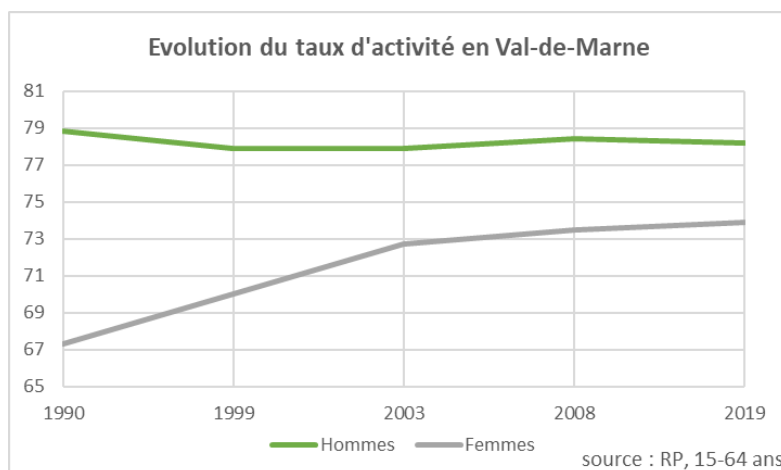
Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école

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 quels que soient 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 du supérieur, 42 % des femmes contre 40 % des hommes en 2019 même si 26 % des femmes n'ont aucun diplôme contre 24 % des hommes. Le niveau de diplôme progresse nettement au cours des 10 dernières années, tant pour les femmes que pour les hommes avec plus de "hauts diplômés" (respectivement + 9 et + 8 points) et moins de "sans diplôme" (respectivement - 8 et - 6 points). La situation des Val-de-Marnaises reste néanmoins légèrement moins favorable à 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'activité⁵ des femmes a convergé avec celui des hommes, le premier augmentant avec l'implication croissante des femmes dans la vie active, le second baissant avec l'allongement de la durée des études. Le taux d'activité des femmes reste pour autant inférieur à celui des hommes ; - 4,3 points en 2019.



Les femmes occupent désormais la moitié des emplois

En 2019, 48 % des emplois du Val-de-Marne sont occupés par des femmes contre 35 % il y a 50 ans (comme en Ile-de-France et en France). 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 ni pérennes.

⁵ Taux d'activité = actifs (en emploi ou au chômage) / population

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

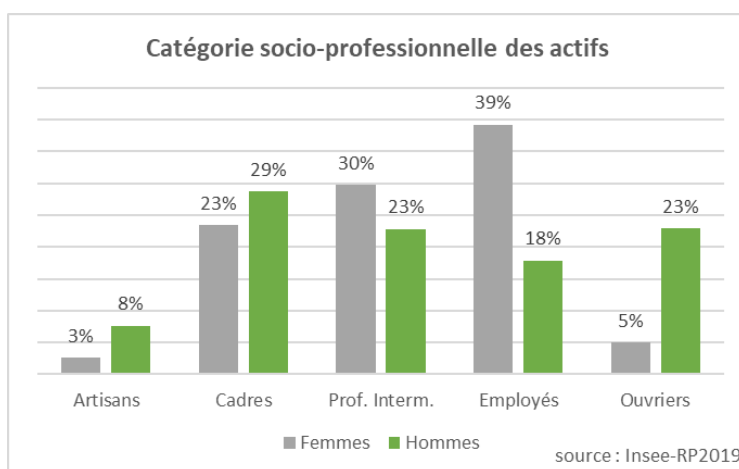
En 2021, le chômage a considérablement baissé après la croissance de 2000, conséquence de la crise du Covid et des restrictions d'activité adoptées pour endiguer la pandémie. **En Val-de-Marne, le nombre de femmes inscrites à Pôle emploi s'est établi à 53 500 en décembre 2021, - 6,4 % en un an.** A cette date le niveau d'avant crise n'était néanmoins pas retrouvé.

La représentation des femmes reste légèrement inférieure à celle des hommes ; 49,5 % du total des inscrits (idem en Ile-de-France et 52 % en France). La part des demandeuses d'emploi inscrites depuis plus d'un an s'établit à 48 %, proche de celle des hommes (49 %).

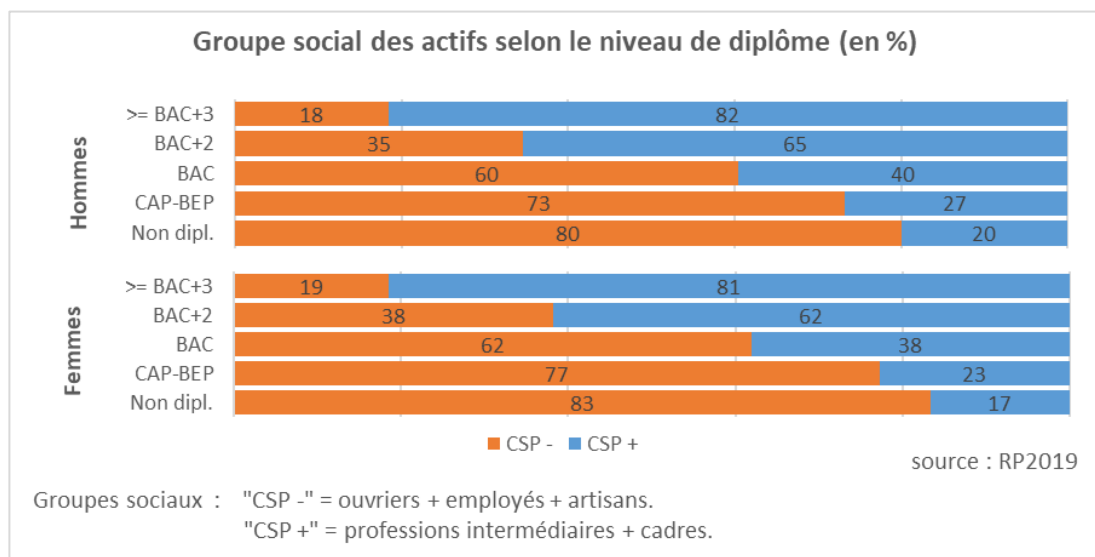
Mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices

Des écarts de position professionnelle persistants

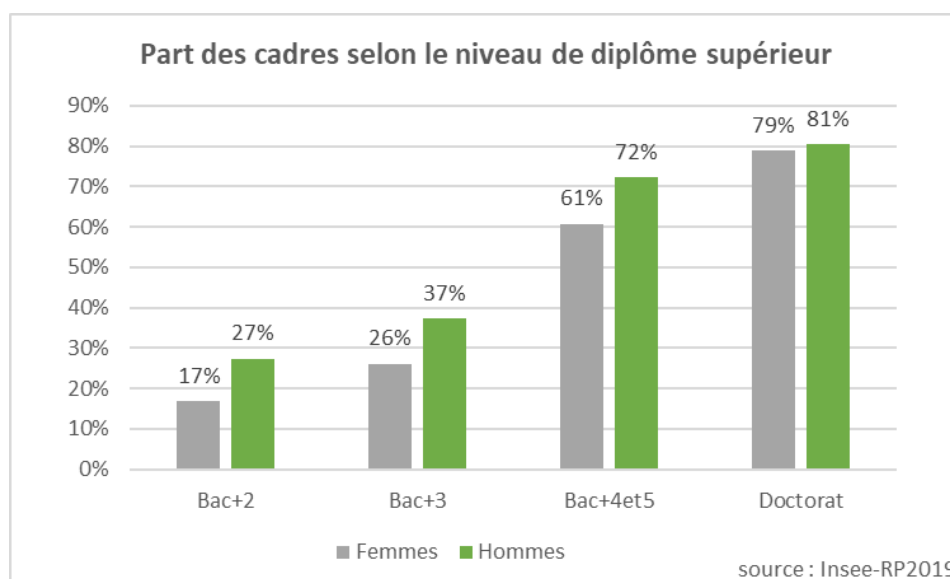
53 % des femmes relèvent des catégories moyennes ou supérieures ("professions intermédiaires" et "cadres") contre 52 % des hommes. En 10 ans la proportion des femmes (49 % en 2008) a plus que rattrapé celle des hommes (50 % en 2008). Ces derniers sont cependant 29 % à être « cadres », catégorie qui ne 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.



Une qualification croissante avec le diplôme : plus le niveau de diplôme détenu est élevé, plus la catégorie socio-professionnelle l'est, pour les femmes comme pour les hommes. 76 % des femmes occupant un poste de catégorie moyenne ou élevée sont titulaires d'un diplôme supérieur, 77 % des hommes. Et 80 % des femmes non-diplômées occupent un poste d'employée ou ouvrière (CSP -) et 70 % des hommes non-diplômés.



Mais des écarts de qualification particulièrement flagrants pour les diplômés du supérieur : l'écart d'accès au statut de cadre est 10 points inférieurs pour les "bac + 2" (17 % de femmes cadres et 27 % d'hommes), 11 points pour les titulaires d'un diplôme de niveau "bac + 3" ou "bac 4 et 5". A partir du doctorat, les femmes comme les hommes sont très majoritairement cadres mais cela concerne 2 % des actifs du département.



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

Les femmes sont « dominantes » 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 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 81 % en CDI (78 % pour les hommes) et 6 % dans un statut de non-salariés (principalement des indépendants) contre 11 % pour les hommes. Néanmoins elles occupent plus souvent un emploi précaire, 13 % des femmes sont en CDD, intérim, emplois aidés ou apprentissage pour 10 % des hommes.

Et surtout elles sont 2 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel ; 20 % des femmes contre 8 % des hommes, tous secteurs confondus. Elles sont notamment majoritaires dans des professions 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".

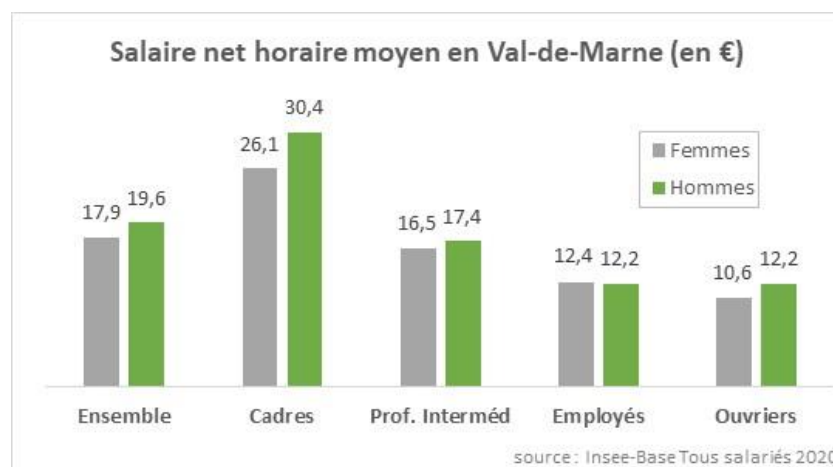
Les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes

Le niveau de vie médian en Val-de-Marne (1 922 euros⁶) est intermédiaire entre le niveau francilien (2 000 euros), et le niveau national (1 830 euros).

En 2020, le salaire net horaire mensuel⁷ s'établit à 18,9 euros en Val-de-Marne contre 20,9 euros en Ile-de-France et 16,4 euros en France. Il est de 17,9 euros pour les femmes et de 19,6 euros pour les hommes soit un écart de 9 % (13 % au niveau régional et 15 % au niveau national). L'écart de salaire tend à diminuer : - 4 points depuis 5 ans en Val-de-Marne (idem en Ile-de-France, - 2 points en France métropolitaine).

Dans les territoires regroupant plus de catégories modestes, aux carrières moins valorisantes mais a minima garanties par le Smic, règne une plus grande égalité femmes-hommes, par le bas de l'échelle des revenus : le salaire horaire des femmes est 20 % inférieur à celui des hommes à Paris et - 2 % en Seine-Saint-Denis.

En effet les écarts de salaires sont supérieurs pour les cadres ; en Val-de-Marne, le salaire net horaire des femmes cadres est 4,3 euros inférieur à celui des hommes cadres (- 14 %). L'écart est plus réduit pour les autres catégories sociales, quasi-nul pour les employés.



⁶ Source: Filosofi 2019

⁷ Source : Insee base Tous salaires

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)⁸.

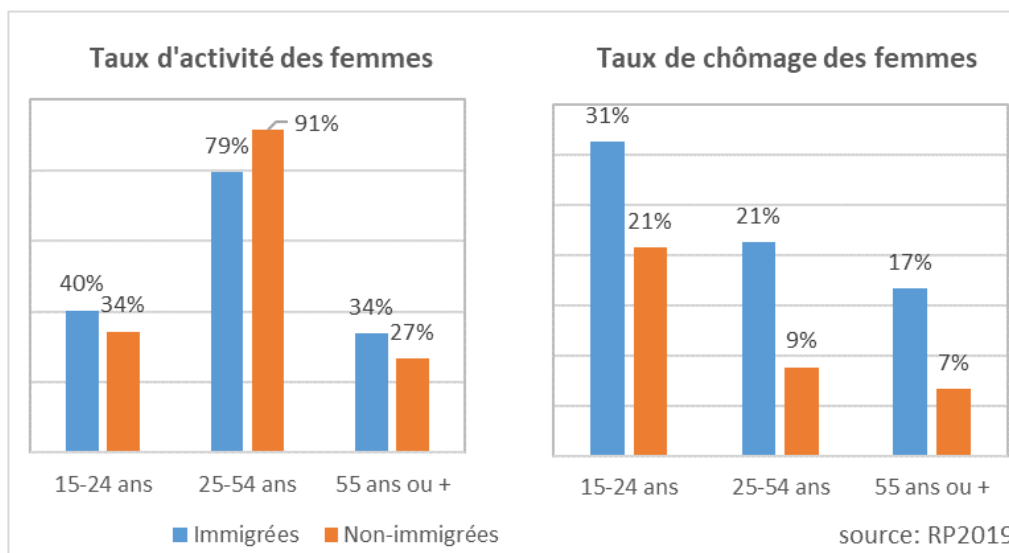
Parmi les femmes, les immigrées rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle

Le département compte 156 500 immigrées en 2019 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 (51,5 %).

Avec un taux d'activité de 62,4 %, les immigrées de 15 ans et plus sont plus actives que les non-immigrées en Val-de-Marne (+ 3,8 points).

Mais l'insertion professionnelle est différenciée selon les âges : le taux d'activité des immigrées est supérieur en début et en fin de vie professionnelle, en lien avec l'arrivée d'immigrées étudiant et travaillant, pour les plus jeunes et avec le besoin de reprendre une activité, au-delà de 55 ans. Il est nettement inférieur pour les 25-54 ans, avec un taux d'activité de 79 % pour les immigrées et de 91 % pour les non-immigrées, 12 % des immigrées étant « au foyer » contre 3 % des autres femmes.

Le niveau de chômage reste 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&O⁹ 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.

⁸ Insee première n°1803 juin 2020 « Écarts de rémunération femmes-hommes »

⁹ « Trajectoires et origines » Ined, 2015. Enquête 2008

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

La répartition globale reste déséquilibrée : 16 % des hommes contre 57 % des femmes estiment réaliser plus de tâches ménagères que leur conjoint¹⁰.

Et si les hommes consacrent plus de temps à leurs enfants (+ 50 minutes par semaine en 24 ans) cela se fait selon **une répartition stéréotypée du temps**¹¹ : les mères sont plus dévolues 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 hommes).

Au niveau national¹², 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 (50 % en région et département, 40 % des conseillers municipaux) 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.

La place des femmes dans la vie politique du Val-de-Marne

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

¹⁰ Ifop pour Consolab "Observatoire de la répartition des tâches ménagères". Enquête du 5 avril 2022

¹¹ Opinionway mai 2017 réalisée auprès de 1009 personnes représentatives de la population française

¹² 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'EGALITE FEMMES-HOMMES

L'Observatoire de l'Égalité fait de la lutte contre les stéréotypes sexistes l'un de ses axes de travail prioritaires.

Ce travail est essentiel pour atteindre l'égalité réelle entre tous et toutes. En effet, les stéréotypes sexistes sont le fondement des actes – conscients ou inconscients – d'invisibilisation, de délégitimation et de violences envers les femmes. Ces idées préconçues perpétuent également les croyances sur les qualités et compétences des femmes et des hommes, enfermant les individus dans des rôles sociaux prédéfinis.

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

Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes

Chaque année, l'Observatoire de l'Égalité organise une initiative visant à rassembler le personnel départemental à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. L'objectif est de faire vivre les enjeux d'égalité en les rendant visibles dans le cadre d'un événement convivial et participatif.

L'édition 2022, intitulée « Les femmes : oubliées de l'Histoire ? », a mis en lumière les femmes de deux façons : à la fois en mettant à l'honneur des figures de femmes qui ont impacté l'Histoire mais aussi en rappelant le quotidien des femmes au fil des siècles.

L'initiative s'est tenue le 8 mars 2022 en distanciel afin de respecter les mesures de prévention contre le Covid-19.

Une visioconférence interactive pour explorer les quotidiens des femmes au fil des siècles

En proposant comme thématique de cette édition « Les femmes : oubliées de l'Histoire ? », l'Observatoire de l'Égalité a fait le choix de s'intéresser aux femmes inconnues, de l'Antiquité à nos jours. A quoi ressemblait le quotidien des femmes du peuple ? Quels étaient leurs droits, leurs activités, leurs statuts ? Les agentes et agents départementaux ont pu en apprendre plus sur la vie des femmes de toutes époques lors d'une visioconférence de deux heures, organisée en deux parties.

- **Un quiz en équipe pour remonter le temps**

Ce quiz de 35 questions explorait de nombreux thèmes tels que l'accès au travail, à l'éducation ou au sport, les pratiques esthétiques à travers les vêtements et le maquillage, ou encore l'évolution des représentations autour des femmes.

L'objectif était de faire découvrir des faits historiques étonnants et d'apporter des connaissances qui ont pu bousculer les idées reçues sur les femmes au cours des siècles passés.

- **Une plongée dans le Val-de-Marne d'antan en plénière**

Avec le soutien des Archives départementales, l'Observatoire de l'Égalité a pu présenter un zoom sur l'Histoire des Val-de-Marnaises en s'appuyant sur des documents d'archives.

A travers des photos, des écrits émanant des différentes institutions publiques ou des publicités, les agentes et agents étaient invités à retracer l'évolution récente des droits des femmes et des stéréotypes sexistes dans l'Histoire contemporaine.



Une activité en ligne à la découverte de grandes figures historiques

En parallèle de l'évènement du 8 mars, une autre activité a été proposée aux agentes et agents de la collectivité. Construit en collaboration avec la Direction de la communication, un quiz de type « Qui est-ce ? » a été publié sur l'Intranet. L'objectif de ce défi était d'associer correctement les noms de femmes ayant marqué l'histoire et leurs biographies.

Ce quiz a permis de répondre à deux enjeux : la volonté de visibiliser des figures historiques de femmes d'une part, et proposer une activité numérique afin qu'il soit accessible au plus grand nombre d'autre part.



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

Afin de lutter efficacement contre les stéréotypes et développer une culture de l'égalité en interne et auprès de la population, l'Observatoire de l'Egalité intervient tout au long de l'année par le biais de sensibilisations.

Une intervention vers un public externe peut être signaler :

Animations estivales dans les parcs départementaux sur le thème du sport

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

Les enfants et leurs parents ont ainsi pu profiter d'activités sur le thème de l'égalité dans le sport. L'objectif était pour le public de parvenir à identifier des athlètes françaises championnes dans leur discipline. En plus de mettre en avant ces sportives de haut niveau, cette animation invitait à s'interroger sur les stéréotypes sexistes dans le monde du sport, sur l'intérêt du grand public pour les performances sportives réalisées par des femmes, ainsi que sur la médiatisation des femmes athlètes.

L'espace collaboratif « Agir pour l'égalité » sur Intranet

L'espace collaboratif « Agir pour l'égalité » permet aux agentes et agents de la collectivité d'accéder à l'actualité de l'Observatoire de l'Égalité, aux documents qu'il publie, ainsi qu'aux activités proposées pour faire vivre l'égalité au sein de la collectivité.

Cet espace est public et donc accessible à l'ensemble du personnel départemental. S'y abonner permet de recevoir des notifications sur l'actualité de l'espace.

L'espace « Agir pour l'égalité » est composé de 6 onglets :

- **L'accueil** : Présentation de l'Observatoire de l'Égalité et de ses missions. Cette page permet également de repérer rapidement les activités récentes de l'espace afin d'y consulter les nouveautés et un glossaire.
- **L'agenda de l'espace** : Dates des prochaines initiatives portées par l'Observatoire de l'Égalité.
- **Les articles** : Des articles sont publiés régulièrement afin de diffuser de l'information, d'annoncer des initiatives, de présenter des retours sur ces dernières, ou encore de partager la publication d'une nouvelle ressource.
- **Les conversations** : Onglet le plus interactif de tout l'espace collaboratif. Il permet de laisser les membres de l'espace s'exprimer en créant une discussion ou en répondant à un sujet donné. L'Observatoire de l'Égalité profite de cette fonctionnalité pour proposer des défis mensuels. Chaque mois, un nouveau format est proposé (quiz, frise chronologique, éléments à relier, mots croisés, etc.) afin d'explorer autrement les thématiques travaillées par l'Observatoire de l'Égalité.
- **La gestion documentaire** consiste en l'archivage des documents produits par l'Observatoire de l'Égalité. Il peut s'agir de ressources professionnelles tels que les Socles communs de connaissances sur les violences faites aux femmes, des documents légaux comme le Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, des actes issus des conférences et colloques organisés par l'Observatoire de l'Égalité, ou encore des supports de sensibilisation.
- **La veille** : ce dernier onglet est un espace où sont partagés des liens vers des ressources externes publiées sur Internet. Via ces partages d'articles, de vidéos, des rapports ou autres, les visiteurs de la page peuvent s'informer sur les thématiques portées par l'Observatoire de l'égalité.

Sur l'année 2021, l'espace a été consulté plus de 8 500 fois. « Agir pour l'égalité » comporte désormais 93 membres.

Prêt d'expositions sensibilisant à l'égalité femmes-hommes

L'Observatoire de l'Égalité dispose d'un catalogue de 24 expositions mises à disposition des services départementaux, des collèges, des villes et associations val-de-marnaises à titre gracieux.

Outils de sensibilisation et supports pédagogiques, les expositions permettent de toucher, selon leur nature, des publics d'adultes, de jeunes, voire d'enfants. La diversité du catalogue permet d'aborder une multitude de thématiques liées à l'égalité femmes-hommes : la mixité des métiers, l'égalité professionnelle, la littérature jeunesse, le sport, les règles, la lutte contre les violences faites aux femmes, etc.

Cette offre fait partie des actions éducatives proposées dans les collèges. Elle est donc largement diffusée auprès des établissements par la Direction de l'Éducation et des Collèges.

Sur l'année scolaire 2021-2022, l'Observatoire de l'Égalité a reçu 28 demandes d'emprunts pour 14 collèges et deux associations soit 526 jours cumulés.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'action du Département prend appui sur la définition des violences faites aux femmes proposée par la Convention d'Istanbul (Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes), 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. ».

Ainsi, la lutte contre les stéréotypes sexistes constitue le premier niveau de la lutte contre les violences faites aux femmes, quelles qu'elles soient. Celles-ci ne sont pas que la manifestation de comportements individuels mais une des conséquences des inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, et relèvent donc d'un problème de société.

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 depuis 2010, 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, de l'insertion et des parcours vers l'emploi ; Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la santé ; Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse ; Direction de l'hébergement des familles vulnérables et Direction des Ressources Humaines.

Ce groupe de travail inter-directions permet de coordonner l'ensemble des actions. Il 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.

Dans l'objectif d'apporter des outils aux professionnels, le groupe inter-directions travaille sur l'élaboration du « Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes ». Il s'agit avant tout d'un outil à destination des professionnels directement concernés par des situations de violences dans le cadre de leurs métiers et/ou fonctions. Le **Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes, Volet 2 sur « Les cyber violences »**, a été présenté tout au long de l'année 2022 notamment aux professionnels des EDS et aux réseaux locaux de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Cet outil est disponible sur le site Internet du Centre Hubertine Auclert.

La Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé ; la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse ; la Direction de l'Action Sociale, de l'Insertion et des parcours vers l'emploi ; et la Direction des Crèches sont mobilisées pour la **rédaction du Volet 3 du Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes qui portera sur « Les Enfants co-victimes de violences conjugales »**.

Au-delà de développer des outils de connaissances, le groupe inter-directions s'attache également à développer la formation des professionnels sur toutes les formes de violences. Il propose des modules de formations liés aux socles communs de connaissances ou en développant des offres de formations sur des problématiques spécifiques, à l'instar de la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse qui a mis en place un cycle de formation sur la prostitution des mineurs, les conduites à risques et la cyber prévention.

En 2022, d'autres actions ont été portées par le Département en matière de lutte contre les violences faites aux femmes :

- La Direction de l'hébergement des familles vulnérables poursuit son action pour construire un **réseau entre les villes et le Département pour des logements relais** pour les femmes victimes de violences.
- La Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse participe avec 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 en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

L'article 11 de la **loi du 13 juillet 1983** dispose que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) **renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. L'article 6 quater A stipule que « les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. » (Loi du 13 juillet 1983).

Dans ce sens, l'Observatoire de l'Égalité travaille depuis 2018 en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines sur les **violences sexistes et sexuelles au travail** tant sur l'élaboration du dispositif de signalement que sur le volet sensibilisation, formation et prévention auprès des agentes et agents de la collectivité.

Concernant la sensibilisation et la formation des agentes et agents sur les violences sexistes et sexuelles au travail, l'Observatoire de l'Égalité travaille en partenariat avec le Service Prévisions RH pour la mise en œuvre de plusieurs offres.

Formation des cadres encadrants

L'association « AVFT » (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) a été sollicitée pour construire une offre spécifique de formation en direction des équipes encadrantes et des représentants du personnel.

Une première session « test » s'est déroulée les 14, 15 et 16 décembre 2021. Le contenu et le déroulé de la formation délivrée par l'AVFT remplissant l'ensemble des objectifs fixés, l'offre a été renouvelée pour l'année 2022. Ainsi, trois sessions d'une journée et demi ont été proposées aux cadres encadrants de la collectivité.

Le contenu de cette formation permet d'aborder :

- Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ? (Définir les violences au plan juridique, comprendre l'élasticité juridique de la notion de harcèlement sexuel)
- Parole de l'un contre la parole de l'autre ? (Preuve pénale et preuve administrative, comprendre la notion de « faisceau d'indices concordants », être capable d'aider les victimes à rassembler les éléments de preuve nécessaires)

- Responsabilité de l'employeur public en matière de violences sexistes et sexuelles au travail (Identifier les facteurs de risque propre au milieu territorial, comprendre les principes généraux de prévention dans le secteur public, comprendre les obligations légales qui reposent sur l'employeur et leur mise en œuvre, en particulier le périmètre de la protection fonctionnelle, comprendre l'articulation entre principe de présomption d'innocence et obligation de prévention)
- Recueil de la parole des victimes (Savoir adopter une bonne posture d'écouter, savoir mener un entretien, comprendre les enjeux du recueil de la parole)

Sensibilisation des agentes et agents

L'Observatoire de l'Égalité a été sollicité en octobre 2020 par une direction afin de travailler sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail pour l'ensemble de ses équipes.

Pour répondre à cette demande, l'Observatoire de l'Égalité a construit une journée de sensibilisation spécifique. L'objectif était d'outiller les agents sur le sexisme et sa construction, sur la construction des violences sexistes et sexuelles, sur la manière d'identifier les situations et la posture à tenir en tant qu'agent, victime ou témoin. La journée se clôturait par la présentation des obligations de l'employeur et la présentation du dispositif de signalement.

L'Observatoire de l'Égalité a ainsi conduit 11 sessions de formation pour 86 agentes et agents sur 2021 et 2022.

Il apparaît nécessaire de poursuivre avec l'ensemble des agentes et agents de la collectivité une sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail. L'objectif étant de mieux prévenir ces faits et agissements en amont pour éviter qu'ils ne se produisent.

Enfin, l'Observatoire de l'Égalité a participé à la Semaine pour la qualité de vie au travail (SQVT) en animant un atelier sur les violences sexistes et sexuelles au travail sur le temps de la pause méridienne.



Renforcement des partenariats et initiatives publiques

Le Département du Val-de-Marne est devenu un acteur incontournable en matière de lutte contre les violences faites aux femmes en renforçant ses partenariats avec les villes, les associations spécialisées, mais aussi le Parquet, la police, la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore les réseaux locaux de lutte contre les violences conjugales.

Le Département poursuit son engagement financier dans la lutte contre les violences faites aux femmes en participant au financement de dispositifs ou en subventionnant les associations spécialisées.

- Co-financement pour l'année 2022 de **35 téléphones** dans le cadre du **dispositif « Téléphone Grave Danger »** (Budget de l'Observatoire de l'Égalité).
- Co-financement sur l'année 2022 pour la mise en œuvre du dispositif **« Mesure d'accompagnement protégé »** initié par la Caisse d'Allocations Familiales (Budget de la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse).
- **Soutien aux associations** qui œuvrent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, en 2022, le Département par l'intermédiaire de l'Observatoire de l'Égalité a apporté son soutien financier à :
 - **Tremplin 94 – Solidarité Femmes** pour le développement du dispositif « Téléphone Grave Danger », 21 000 euros ; pour l'organisation de « La Mirabal », 5 000 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
 - **CIDFF 94**, pour l'animation d'ateliers collectifs auprès des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, 2 000 euros
 - **Association des Familles de Victimes de Féminicides (AFVF)** pour l'organisation d'une initiative sportive, 800 euros

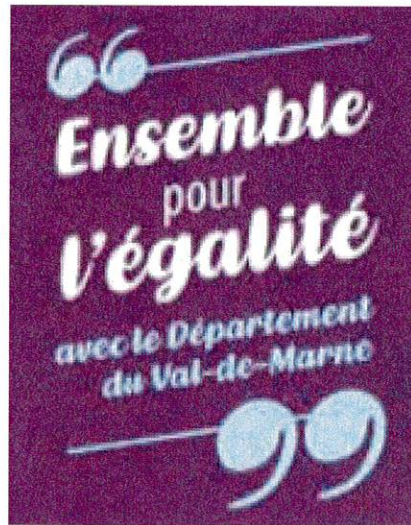
Le Département organise ou participe chaque année à des initiatives sur la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Organisation du colloque **« Les cyber violences, de quoi parle-t-on et quelles conséquences pour les victimes ? »** à l'occasion du 25 novembre 2021, à destination des professionnels du Département.

Ce colloque initialement programmé sur la fin d'année 2021 a été reporté au début de l'année 2022 en raison de la crise sanitaire. Il s'est donc tenu en mars 2022 et a réuni près de 100 personnes.

- Participation à l'initiative « **La Mirabal** », le Dimanche 27 novembre à l'occasion de la « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ».

Depuis 10 ans, le Département constitue une **équipe départementale « Ensemble pour l'Égalité »** pour participer à la marche d'engagement. L'équipe était composée de 84 agentes, agents et élus, elle a reçu le prix de l'équipe la plus nombreuse. A cette occasion, un nouveau logo a été imaginé, permettant ainsi de mieux identifier l'engagement du Département.



L'Observatoire de l'Égalité animait également un stand tout au long de la journée dans le village d'informations. La thématique de « La Mirabal » était « Le corps des femmes sous surveillance ». L'Observatoire de l'Égalité a imaginé un mur d'expression libre favorisant le débat et permettant d'informer sur les actions départementales et le rôle des professionnels.

- Organisation d'un comité de pilotage de l'Observatoire de l'Égalité sur « **Les auteurs de violences conjugales, mesures d'accompagnement et de prise en charge** ». L'Observatoire de l'Égalité fonctionne sous la gouvernance d'un comité de pilotage composé à parité de 14 élus, sous la présidence de Madame Karine BASTIER, Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à l'action en faveur des personnes atteintes de troubles autistiques.

Ce comité de pilotage, réuni le 13 octobre 2022, avait pour objectif de mieux comprendre les accompagnements et prises en charge mis en place pour les auteurs de violences conjugales afin d'éviter les récidives. Invités à cette occasion, l'Association de Politique Criminelle Appliquée et de Réinsertion Sociale (APCARS) et le groupe SOS solidarités sont intervenus dans leur domaine respectif. L'intervention de l'APCARS portait sur le traitement judiciaire des plaintes pour violences conjugales, le suivi en contrôle judiciaire des auteurs, et le stage de responsabilisation des auteurs de violences conjugales. Un second temps était consacré à la présentation des Centres de Prise en Charge des Auteurs de violences conjugales (CPCA) par le Groupe SOS Solidarités, co-porteur d'un des deux CPCA franciliens. Ces centres proposent notamment un accompagnement psychothérapeutique et médical, mais également des accompagnements socioprofessionnels.

Nouveautés pour 2023

- Proposition d'un **nouveau plan d'actions départemental** de « Lutte contre les violences faites aux femmes » 2023/2028
- Animation de **journées de sensibilisation** par l'Observatoire de l'Égalité en direction des agents **sur les violences sexistes et sexuelles au travail**

ZOOM : ACTIONS DEPARTEMENTALES SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA SANTE

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux soins et la prise en charge médicale constituent un sujet longtemps ignoré.

Depuis le début de la crise du Covid-19 en mars 2020, de nombreux débats se sont imposés dans la sphère publique notamment sur le manque de moyens matériels et humains alloués à la santé entraînant des inégalités de traitement et d'accès aux soins sur toute la France et de manière plus accrue sur certains territoires.

Les inégalités sociales en matière de santé sont un enjeu majeur des politiques publiques.

Des inégalités entre les femmes et les hommes subsistent dans le domaine médical qui vont au-delà de la différence biologique. L'environnement social, l'éducation, la situation socio-économique ont également des conséquences déterminantes sur la santé. Les femmes représentent 64 % des personnes qui reportent des soins ou y renoncent selon le Haut Conseil à l'Égalité.

Cette construction sociale des sexes influence l'expression des symptômes, le rapport au corps, le recours aux soins, etc. Les stéréotypes et les rapports sociaux entre les sexes constituent donc des facteurs à risque de discriminations dans la prise en charge médicale.

Du côté des professionnels de santé, les préjugés de genre sont susceptibles d'influencer l'interprétation des signes cliniques et la prise en charge des pathologies. C'est également le cas dans les recherches cliniques et biomédicales. Le fonctionnement du système de santé est donc déterminant dans les domaines de la reproduction, de la contraception, de l'avortement, etc.

La Présidente déléguée Mme BASTIER a ainsi acté la santé comme thématique de travail de l'Observatoire de l'Égalité de juin 2022 à juin 2023. Cette thématique est déclinée dans toutes les initiatives de l'Observatoire et travaillée en transversalité avec les directions impliquées dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes dans le domaine de la santé.

Ce besoin de travailler sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la santé a été confirmé par l'étude démographique en Val-de-Marne, réalisée par la Direction de l'Évaluation, des Méthodes et de l'Organisation.

Cette thématique de travail permet également de valoriser les actions menées par les autres directions de la collectivité sur ces questions.

Parmi elles, la Direction de la Protection Maternelle et Infantile et la Promotion de la Santé qui intervient en direct auprès des usagères et usagers sur la promotion de la santé sexuelle, la prévention des violences et sur la santé mentale et reproductive.

Par le biais de subventions, la Direction de l'Aménagement, de l'Innovation et des solidarités territoriales, soutient quant à elle les associations engagées sur ces questions sur le territoire.

Le travail mené tout au long de cette année par l'Observatoire de l'Égalité permet de sensibiliser les agentes et agents. Aborder ce sujet en transversalité avec les directions impliquées au quotidien dans le domaine de la santé permet de questionner nos politiques publiques afin d'impulser et de renforcer l'action départementale.

Sommaire du Zoom Santé

LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES	29
LA CONFERENCE DÉPARTEMENTALE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	31
LES ESCALES ESTIVALES DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ.....	32
> Les violences conjugales, un enjeu de santé publique ?	32
> Menstruations, ménopause, andropause : comment les cycles hormonaux affectent les femmes et les hommes ?	33
COLLOQUE « LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : UN ENJEU DE SANTE GYNECOLOGIQUE ».....	34
LES ACTIONS DÉPARTEMENTALES POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LA SANTÉ.....	35
▪ Les actions de la DPMI-PS en lien avec la promotion de la santé et la prévention des violences.....	35
> La promotion de la santé sexuelle	37
> La prévention des violences de genre	38
> Santé mentale et santé reproductive	40
▪ Les actions de la Direction de l'Aménagement, de l'Innovation et des Solidarités Territoriales (DAIST).....	41
▪ Le Département agit contre la précarité menstruelle et le tabou des règles	42

Les données démographiques

Si les inégalités territoriales et sociales de santé sont bien connues, celles de genre le sont moins. Les inégalités de santé liées au genre désignent les différences qui existent en matière de santé entre les femmes et les hommes

Globalement, les hommes ont de moins bons indicateurs de santé mais les femmes souffrent de nombreux stéréotypes générant des inégalités dans l'accès aux soins et les prises en charge médicales.

Ces biais de genre ne doivent cependant pas occulter l'importance des facteurs économiques et sociaux dans les inégalités de santé entre les sexes.

Une espérance de vie plus longue pour les femmes

De manière générale, en France en 2021, les femmes ont à la naissance 6,1 ans d'espérance de vie de plus que les hommes. Elles sont cependant plus nombreuses à se déclarer en moins bonne santé que les hommes.

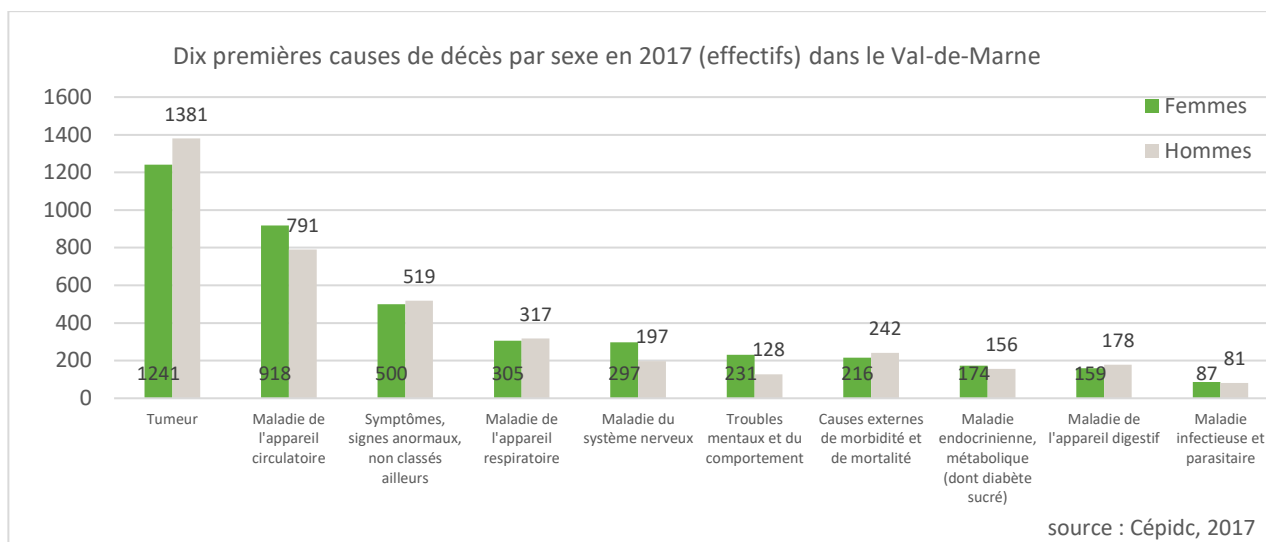
En Val-de-Marne, l'espérance de vie est meilleure qu'en France (86,9 ans versus 85,5 chez les femmes et 80,9 ans versus 79,4 ans chez les hommes) mais l'écart entre les hommes et les femmes reste le même.

En revanche, l'espérance de vie en bonne santé qui considère les années vécues sans limitation d'activité ou sans incapacité majeure est à peine de deux années supérieures chez les femmes : 65,3 ans chez les femmes contre 63,9 ans chez les hommes en 2020 (Eurostat).

Des causes de décès différenciées

Les quatre premières causes de décès pour les hommes comme pour les femmes en Val-de-Marne sont les tumeurs, les maladies de l'appareil circulatoire, les décès liés à des symptômes et signes anormaux non classés puis les maladies respiratoires. A partir du cinquième rang, les causes de décès varient selon le sexe, à savoir causes externes de morbidité ou de mortalité pour les hommes et maladies du système nerveux pour les femmes.

Le poids des tumeurs parmi l'ensemble des causes de décès reste plus élevé chez les hommes, 33,2 % contre 28,7 % chez les femmes en Val-de-Marne et c'est l'inverse pour les maladies de l'appareil circulatoire qui représentent 21,2 % des causes de décès chez les femmes contre 19,0 % chez les hommes.



La crise du Covid 19 marquée par des inégalités liées au sexe

Comme en 2020, la surmortalité a été plus forte en 2021 pour les hommes que pour les femmes. L'écart entre femmes et hommes s'est même accru en 2021, puisque la surmortalité s'est stabilisée pour les hommes (8,6 % en 2020 et 8,3 % en 2021), tandis qu'elle a diminué pour les femmes (de 6,4 % à 4,3 %).

Santé Publique France indiquait en avril 2021 que les hommes constituaient environ 56 % des décès liés à la Covid-19. A l'échelle mondiale, si aucune différence n'a été observée entre les sexes concernant la contamination, la probabilité pour un homme d'être hospitalisé en soins intensifs est presque trois fois plus élevée (2,84 fois) que pour une femme et la probabilité de décéder est également plus importante (1,39 fois).

Un homme a également plus de risque de développer une forme grave, avec des comportements plus à risque tout le long de sa vie, et un système immunitaire et hormonal peut-être moins protecteur.

Le recours aux soins des femmes en régression suite à l'épidémie de Covid

En 2021, 76 312 Val-de-Marnaises n'ont pas bénéficié d'actes de mammographie depuis 2 ans, elles représentent 42% des bénéficiaires de 50 à 74 ans, une part équivalente à celle de la région (41,8 %). Cette part est aujourd'hui plus forte qu'en 2018, où elle était de 38,0 % dans le département et de 36,9 % dans la région. L'année 2020 connaît des proportions de non recours encore plus élevées puisque 42,6 % des femmes val-de-marnaises n'avaient pas bénéficié d'actes de mammographie depuis 2 ans et jusqu'à 43,8 % en région, démontrant l'impact des confinements successifs liés à la pandémie de Covid 19 sur les comportements de soins et le report de certains actes de prévention.

Nous observons le même phénomène pour les femmes de 20 à 64 ans sans consultation gynécologique depuis 24 mois, qui étaient de 49 % des bénéficiaires de l'assurance maladie dans le département contre 50,1 % au niveau régional en 2021 et respectivement de 36,7% et 37,1% en 2018.

La Conférence Départementale de l'égalité femmes-hommes

Le 13 juin 2022 s'est tenue la 7^{ème} Conférence départementale de l'égalité, organisée en présentiel à l'Hôtel du Département.

Elle fut le lancement de l'année de travail de l'Observatoire sur la thématique santé et portait sur « La santé au prisme de l'égalité femmes-hommes ».



La conférence s'est déroulée en deux temps :

Une approche sociologique

Louise VIROLE, sociologue spécialiste des questions de santé, de genre et de migrations a ouvert cette conférence par une mise en contexte des inégalités entre les femmes et les hommes dans la santé (approche quantitative). Après avoir fait un état des lieux d'un accès inégal à la santé et aux soins, Madame VIROLE a exposé les origines du sexisme dans le milieu médical.

Les leviers d'action pour agir sur l'accès à la santé et aux soins des femmes sur notre territoire

Cette thématique a rassemblé une table ronde constituée de la Direction de l'Aménagement, de l'Innovation et des Solidarités Territoriales (DAIST), de la Direction de la Protection Maternelle et Infantile et de la Promotion de la Santé (DPMI-PS), et de l'association « Donner des ELLES à la santé ».

La DAIST a porté un regard transversal au sein de la collectivité à travers l'étude des inégalités de santé en Val-de-Marne et son rôle de soutien auprès de projets de lutte contre ces dernières.

Deux professionnels de Centre de Planification et d'Education Familiale (DPMI-PS) ont présenté leur accompagnement global sur la santé, avec une approche médicale et psychosociale.

Enfin, l'association « Donnez des ELLES à la santé » a exposé ses actions en faveur de l'égalité professionnelle dans le milieu médical.

Les actes de cette Conférence départementale sont disponibles sur l'espace collaboratif Intranet de l'Observatoire de l'Egalité « Agir pour l'égalité » ou sur demande à l'adresse suivante : observatoire.egalite@valdemarne.fr.

Les escales estivales de l'Observatoire de l'Egalité

L'Observatoire de l'Egalité a renouvelé ses interventions estivales. En visioconférence, les escales donnent l'opportunité au personnel départemental de découvrir et d'échanger pendant deux heures sur un sujet précis.

Trois séances ont été proposées entre mi-juillet et fin août autour de thématiques différentes de la santé. Elles ont réuni 80 agentes et agents départementaux ayant participé au moins à une des 3 escales.



Les violences conjugales, un enjeu de santé publique ?

Les violences faites aux femmes, qu'il s'agisse des violences conjugales, des viols et agressions sexuelles, des mutilations sexuelles, des violences sexistes et sexuelles au travail, ou encore de la prostitution, ont des conséquences majeures sur la santé.

Quelques études permettent d'avoir un regard plus précis sur l'impact des violences conjugales sur la santé des femmes. Ces violences ont également des répercussions financières importantes pour la collectivité.

Les violences conjugales impactent la santé physique, la santé psychique et les comportements, la santé sexuelle et reproductive. Ces violences peuvent également provoquer ou intensifier des maladies chroniques.

Pour ce qui concerne la **santé physique**, il s'agit en premier lieu de lésions dites traumatiques (brûlures, ecchymoses, morsures, hématomes, plaies, traces de strangulation). Elles se situent principalement au niveau du visage, du crâne, du cou, des extrémités des membres que les femmes dissimulent. Les études démontrent que les femmes victimes de violences souffrent davantage de céphalées, de douleurs dorsales et abdominales et de troubles intestinaux.

Elles sont aussi touchées par des troubles psychiques et comportementaux : troubles de l'alimentation, du sommeil, dépression, anxiété, pensées et comportements suicidaires, addictions (dépendance à l'alcool, au tabac, à la drogue, aux médicaments), comportements sexuels à risque, comportements auto-agressifs, état de stress post-traumatique, psychotraumatisme.

Ces violences conjugales ont aussi des impacts sur la **santé sexuelle**, en provoquant des troubles gynécologiques, des troubles sur la sexualité ou encore des troubles des règles.

La **grossesse** est un moment catalyseur de la violence. Elle peut être un facteur déclenchant ou aggravant les violences conjugales. Les violences subies majorent les risques de survenue de pathologies obstétricales : fausse couche, rupture utérine, mort fœtale in utero, dépression du post partum, etc. Les nouveau-nés ont un risque de prématurité.

Enfin, les violences conjugales déclenchent ou intensifient des **maladies chroniques** telles que l'arthrite, l'asthme, les affections pulmonaires, les maladies cardiovasculaires, les accidents vasculaires-cérébraux, les maladies du foie, des reins, l'hypertension artérielle,

Afin d'accompagner au mieux les victimes, les professionnels de santé ont un rôle majeur. En effet, 1 femme sur 5 a consulté en premier lieu un médecin à la suite d'un fait de violences. Pas moins de 3 à 4 femmes sur 10 présentes dans les salles d'attente des médecins seraient victimes de violences conjugales. Le médecin est souvent le premier interlocuteur des victimes de violences. Il est amené à dépister les violences, recueillir l'histoire de la victime, constater les lésions, rédiger un certificat mais aussi à conseiller, informer et orienter. Les victimes s'adressent préférentiellement à leur médecin généraliste exerçant en libéral, mais aussi aux urgentistes dans les hôpitaux et les cliniques, et aux gynécologues obstétriciens lors d'examen de routine ou de grossesse.

Menstruations, ménopause, andropause : comment les cycles hormonaux affectent les femmes et les hommes ?

Cette seconde escale portait sur le rôle des hormones dans nos corps et l'interprétation que l'on peut en faire.

En effet, les hormones ont un rôle indispensable sur nos organismes. Ces molécules chimiques qui circulent dans le sang impactent les femmes et les hommes tout au long de leurs vies : croissance, sexualité, métabolisme, sommeil, stress, etc. Les hormones sont également à l'origine de phénomènes naturels que cette escale a souhaité explorer tels que la puberté et les règles, mais aussi la ménopause et l'andropause.

Mais les effets des hormones sont parfois surestimés, notamment leur influence sur nos comportements et nos humeurs. Cette escale a donc également permis de clarifier leurs rôles et de revenir sur les mythes de « l'hormone de la maternité » et de « l'hormone de la virilité ». Utilisées pour justifier les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes,

aucune étude n'est en effet parvenue à confirmer ces croyances. En revanche, les recherches en sociologie et en ethnologie ont permis d'établir le lien entre ces comportements différenciés entre les femmes et les hommes, et l'histoire et la culture inégalitaire des sociétés.

Cette escale fut l'occasion de rappeler que les êtres humains sont définis par des caractéristiques biologiques mais aussi sociales, et qu'il est nécessaire d'étudier les deux pour mieux nous comprendre.

Une autre escale non détaillée dans ce rapport concernait « Les discriminations liées à l'origine, à l'ethnie et à la nationalité dans la santé »

Colloque « Les violences faites aux femmes : un enjeu de santé gynécologique »

En partenariat avec la Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé, s'est tenu le Mardi 6 décembre 2022, le colloque « Les violences faites aux femmes : un enjeu de santé gynécologique ». 70 participants ont débattu autour de trois interventions :

- Questionner les violences faites aux femmes en Centres de PMI-Santé sexuelle : du dépistage systématique à l'étude Vigyn, par Madame Elisabeth IRAOLA, Sage-femme coordonnatrice, Conseillère technique à la DPMI-PS et Monsieur Jean-Pierre MENARD, Médecin coordonnateur santé sexuelle, Conseiller technique à la DPMI-PS
- Regards des usagers sur la santé gynécologique des femmes et les violences, par Madame Hélène CARRERE, co-présidente du Collectif inter associatif autour de la naissance (CIANE)
- Eclairage sociologique sur la santé gynécologique des femmes et les violences, par Madame Virginie ROZEE, Sociologue (INED)



Les actions départementales pour lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la santé

Lors de la crise du Covid-19, les collectivités territoriales ont su, par leur ancrage local, démontrer leur rôle crucial pour répondre aux besoins de la population, notamment sur les questions de santé.

Par son échelon d'action et ses compétences, le Département accompagne de nombreux Val-de-Marnais et Val-de-Marnaises dans leur parcours de santé. Avec les structures de proximité telles que les EDS, les PMI, les CPEF, il suit les habitantes et habitants depuis leur plus jeune âge et tout au long de leur vie.

Les actions de la DPMI-PS en lien avec la promotion de la santé et la prévention des violences

La Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé (DPMI-PS) exerce une compétence départementale obligatoire avec des missions réglementées (Code de la santé publique, articles L2111-1 et L2112-2) relatives à la protection et à la promotion de la santé, de la famille et de l'enfance et des missions issues de la volonté politique départementale.

Le service de PMI constitue un dispositif original dans le système de santé en France. C'est un service à vocation universelle, qui participe également à la réduction des inégalités sociales d'accès aux soins prenant en compte les besoins des populations les plus éloignées du système de santé. En proximité, accessible à tous, gratuit et pluridisciplinaire, c'est un service de santé publique qui s'inscrit dans une approche globale médico-psycho-sociale. Sa spécificité tient à la diversité de ses interventions, la PMI se situant à la charnière de l'individuel et du collectif.

Dans le Val-de-Marne, il se distingue par son approche globale de la santé, son accessibilité au niveau des territoires au plus près de la population, la pluridisciplinarité de ses équipes, l'expertise de ses professionnels ainsi que par la place privilégiée qu'il occupe dans les dispositifs partenariaux développés avec les communes, les réseaux de santé et du secteur social et les partenaires institutionnels.

L'intervention de la PMI est pluridisciplinaire et multisectorielle. Elle réunit des professionnels de santé médicaux et paramédicaux (médecins, sages-femmes, infirmières, puéricultrices, auxiliaires de puériculture), des personnels médicosociaux (éducatrices de jeunes enfants...) et des professionnels à vocation sociale et d'accompagnement (conseillers conjugaux). A la jonction du sanitaire, du médico-social et du social, les missions de la DPMI-PS répondent aux besoins de la population en matière de :

- Périnatalité par des consultations médicales pré et postnatales, des actions de prévention médico-sociales, des visites à domicile effectuées par les sages-femmes.

En 2021 : 4 597 femmes enceintes ont bénéficié de 10 738 consultations médicales en centre de PMI-CPEF. 1 951 femmes enceintes ont bénéficié d'une visite à domicile.

- Suivi de la santé des enfants de moins de 6 ans par des consultations médicales et des actions de prévention médico-sociale, par des actions de soutien et d'accompagnement à la fonction parentale, par des visites à domicile de puéricultrices, la réalisation de bilans de santé des enfants de 3-4 ans en école maternelle. La DPMI-PS participe aux actions de prévention des mauvais traitements et de prise en charge des mineurs en risque de danger en lien avec le service de l'aide sociale à l'enfance.

En 2021, près de 69,2 % des enfants val-de-marnais nés en 2021 ont été vus en centre de PMI durant leur première année. 66 306 examens pédiatriques médicaux ont été réalisés dans les centres de PMI auprès de 25 127 enfants de 0 à 6 ans, 4 949 enfants ont été vus par une puéricultrice au cours d'une visite à domicile. 21 011 enfants ont bénéficié d'un bilan de santé en école maternelle.

- Promotion de la santé sexuelle par des consultations médicales de santé sexuelle, des entretiens de conseil conjugal et familial.

En 2021, 14 072 consultations médicales ont été réalisées auprès des 9 516 personnes. 3 960 entretiens infirmiers et 3 662 entretiens de conseil conjugal et familial ont eu lieu.

- Promotion de la santé des enfants et des adolescents par un programme de promotion de la santé nutritionnelle et de la santé bucco-dentaire, des interventions du bus prévention santé, le dispositif « Cet Autre Que Moi » et « En Visage » et des actions d'éducation à la sexualité des CPEF.

En 2021, près de 24 000 enfants et adolescents ont bénéficié d'actions de promotion de la santé.

- Modes d'accueil par la délivrance des avis et des autorisations d'ouverture, la surveillance et le contrôle des établissements et services petite enfance ; par la formation, l'agrément et le suivi des assistants maternels et des assistants familiaux.

En 2021, 4 757 assistants maternels ont été agréés pour une capacité totale de 12 371 places et 340 assistants familiaux ont été agréés par le département, pour une capacité de 666 accueils.

- Santé publique et épidémiologie par le recueil et le traitement des données épidémiologiques notamment à partir des certificats de santé (1^{er} certificat de santé, 9^{ème} mois et 24^{ème} mois) et la diffusion des carnets de santé des enfants et des carnets de grossesse.
- Formation des professionnels de la petite enfance par la gestion des deux écoles départementales des professionnels de la petite enfance et du champ sanitaire et social : l'école de puériculture, l'Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture (IFAP), le Centre Professionnel et de Pédagogie Appliquée (CPPA).

Sont présentées ci-dessous les principales missions de la DPMI-PS développées en 2021 en lien avec la promotion de la santé et la prévention des violences.

La promotion de la santé sexuelle

- Formation des professionnels animateurs des séances d'éducation à la sexualité

Il s'agit d'une formation aux séances d'éducation à la vie affective et sexuelle pour les professionnels des CPEF (infirmières et CCF) et du Bus prévention santé qui interviennent dans les collèges. Cette formation vise à renouveler les connaissances théoriques et renforcer les postures d'animation. Elle s'inscrit dans le Plan d'action de la DPMI-PS en transversalité avec la DRH. Ce plan vise l'amélioration du dispositif d'éducation à la sexualité auprès des collégiens et son évolution nécessaire face aux enjeux actuels. L'organisme de formation retenu est Com'Santé sexuelle, partenaire de la Chaire Unesco santé sexuelle et droits humains et a permis :

- d'acquérir une approche globale de la santé sexuelle et de la santé reproductive à travers les Objectifs du Développement Durable 2030 et des droits humains et de leurs enjeux, pour l'intégrer dans la pratique professionnelle
 - d'optimiser la qualité des interventions auprès des collégiens, basées sur une approche expérientielle mobilisant les compétences psychosociales des jeunes
 - de proposer des alternatives pédagogiques fondées sur des outils adaptés aux nouveaux contextes de l'exercice des sexualités et des transferts de connaissances via les médias sociaux et l'actualisation du livre *Questions d'Ados*
- Bus prévention santé et le dispositif « En Visage »

Le Service de Promotion de la Santé de l'Adolescent de la DPMI-PS vient à la rencontre des adolescents et des jeunes pour mener des actions de prévention et de sensibilisation afin de motiver les comportements favorables à la santé. Le Bus prévention santé agit ainsi dans des collèges, lycées, foyers de l'enfance, Institut médico éducatif (IME), Services d'Education Spéciale et de Soins A Domicile (SESSAD) et Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) sur différentes thématiques santé et notamment sur la prévention des violences, des infections sexuellement transmissibles, la sexualité, le consentement, les comportements à risque et les addictions.

L'équipe de « Cet Autre Que Moi » / « En Visage » intervient dans les collèges en proposant un film et un espace d'échanges autour de l'entrée dans l'adolescence, les relations filles-garçons, le consentement, les violences verbales et physiques, la question de la responsabilité et des conséquences, les réseaux sociaux, l'estime de soi ainsi que les différences et plus globalement l'altérité dans un objectif de prévention des violences entre les filles et les garçons.

- Service sanitaire pour les étudiants en médecine

La DPMI-PS, en partenariat avec l'Université Paris Est Créteil Val de Marne (UPEC) initie les étudiants en médecine de 2^{ème} et 3^{ème} année du premier cycle des études médicales aux enjeux de la prévention primaire notamment sur l'éducation à la sexualité et la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons. Le service sanitaire s'organise autour d'une formation théorique et d'un stage d'une action concrète de prévention auxquels la DPMI-PS participe.

- Expérimentation des ateliers InFAU Préca Périnat

Le réseau Solipam, avec le soutien de l'ARS Ile-de-France, a développé le projet InFAU Préca Périnat (Informer les Acteurs et Usagers de la Périnatalité en contexte de grande Précarité). Il a pour objectif de mettre en place des ateliers de sensibilisation à la langue française à destination de femmes enceintes allophones, en situation de grande précarité (connues du réseau Solipam ou d'un des partenaires participant), en partenariat avec le RADyA.

L'objectif est de sensibiliser et d'informer les femmes en grande précarité sur les questions de santé sexuelle et reproductive et d'accès aux droits, de les faire gagner en compétences linguistiques en français, autour d'un vocabulaire spécifique, pour mieux appréhender différentes démarches sociales, médicales et administratives liées à leur grossesse. Ces ateliers ont eu lieu pour une phase d'expérimentation au printemps 2021 dans 2 départements pilotes d'Ile-de-France : à Paris et dans le Val-de-Marne. Pour le territoire du Val-de-Marne, la DPMI-PS a été sollicitée par le réseau Solipam pour animer 3 ateliers sur le suivi de grossesse et post natal.

La prévention des violences de genre

- Cycle de formation sur les cyber violences

A la suite du « Socle commun de connaissances sur les violences conjugales » (Volet 1), qui a conduit la DPMI-PS à la mise en place du dépistage systématique des violences conjugales en 2019, la DPMI-PS a participé à l'élaboration d'un second volet sur « Les Cyber violences » (Volet 2), dans le cadre du groupe inter-directions piloté par l'Observatoire de l'Égalité.

Ce volet donne un éclairage sur l'usage des outils numériques dans la stratégie des auteurs de violences conjugales et aborde le cyber sexisme et les cyber violences à l'adolescence.

Afin de faciliter l'appropriation de ce second volet par les professionnels des CPEF et les psychologues de PMI, la DPMI-PS a fait le choix d'un cycle thématique sur les cyber violences. Ont été sollicités le Centre Hubertine Auclert et l'Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les enjeux Sociaux (IRIS). Ce cycle thématique s'est décliné en 3 conférences : « Les cyber violences conjugales, enfants et femmes co-victimes » par le Centre Hubertine Auclert ; « Les usages sexuels d'internet à l'adolescence du point de vue sociologique » par l'IRIS ; « Le cyber sexisme et les cyber violences sexistes et sexuelles à l'adolescence » par le Centre Hubertine Auclert.

D'autre part, la DPMI-PS participe à la rédaction du troisième volet du « Socle commun de connaissances » sur les enfants co-victimes de violences conjugales.

- Mise en place d'une consultation de psychologue PMI au sein de la structure d'hébergement Marielle Franco

Depuis septembre 2020, une psychologue de PMI a rejoint l'équipe de la structure d'hébergement Marielle Franco. Son arrivée a été motivée par l'accueil d'un public d'enfants, et la difficulté des professionnels en place à élaborer leurs observations autour de ce dernier. L'activité clinique de la psychologue se déploie différemment en fonction de la demande et surtout de la situation de la femme ou de la dyade accueillie. Elle s'adresse aux femmes et enfants, bébés, adolescents qui souhaitent rencontrer la psychologue, avoir un temps de parole leur appartenant dans un lieu particulier.

Il a été établi en équipe de toujours proposer un rendez-vous clinique, à toute femme qui arrive au sein de la structure. Dans ce contexte, à l'arrivée d'une femme, le travailleur social lui présente l'équipe, en y intégrant la psychologue, et propose un rendez-vous quelques jours après. La même proposition peut être faite aux enfants, ou ces derniers peuvent eux-mêmes en faire la demande.

Une verbalisation plus ou moins organisée peut se faire avec le travailleur social, autour des violences vécues. La temporalité psychique inhérente à l'inconscient est évidemment bousculée par les impératifs de l'urgence et de l'évaluation qui doit se faire dans les 15 jours. Quand le lien se crée avec les « maîtresses de maison » et les travailleurs sociaux, commence alors à émerger dans l'évaluation des signaux divers, la plupart du temps inconscients chez la femme, un besoin de cadre thérapeutique. Une proposition est alors formulée par le professionnel accompagnant de pouvoir rencontrer la psychologue.

Dans la majorité des cas, les femmes acceptent de venir. Elles commencent alors un travail d'historisation jamais fait auparavant. La rencontre avec la psychologue, comme lieu d'émergence du (des) traumatisme(s) passé(s), prend alors forme et vie. Tout cela est mis en mots à la grande surprise de ces femmes qui le font auprès d'un témoin impliqué, bénéficiant d'une écoute et d'un accompagnement empathique qui permettra le cas échéant une passation, un accompagnement vers un autre lieu de prise en charge thérapeutique, leur permettant ainsi de poursuivre ce travail de penser et de reconstruction.

La parentalité est également abordée, avec la prise en compte de la prévention (au sens large : physique, psychique...) envers les enfants, ceci afin de limiter l'impact traumatique de leur vécu.

- Formation « protection de l'enfance en CPEF »

Il s'agit d'un module de formation réalisé en interne par la DPMI-PS, en lien avec la DPEJ, afin de mettre à jour les connaissances et les pratiques des professionnels des CPEF concernant le cadre légal de la protection de l'enfance, dans le contexte de la prise en charge de la santé sexuelle et reproductive des mineurs. La formation a permis d'aborder, de façon théorique et pratique, le cadre légal de la prise en charge des mineurs en CPEF, le cadre légal des violences sexuelles, de la protection de l'enfance et de la levée du secret professionnel, le rôle de la cellule de recueil des informations préoccupantes et le dispositif des situations PMI complexes. La formation s'appuie sur un référentiel professionnel, mis à jour suite à la loi du 21 avril 2021, visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste.

- Mission de protection de l'enfance de la DPMI-PS en EDS

Le dispositif transversal de prévention des situations PMI complexes : c'est un dispositif mis en place en 2017 sur la base d'une expérimentation puis étendu à l'ensemble des EDS. Il vise l'amélioration des coordinations entre les services au sein des EDS en créant un espace de concertation entre les 3 cadres de l'EDS où sont partagées les situations connues de la PMI qui présentent des indicateurs de vulnérabilité relevant de la protection de l'enfance. En 2021, 325 réunions situations PMI complexes se sont tenues permettant de porter à la connaissance des médecins d'EDS 1 008 situations PMI complexes (chiffres obtenus auprès de 13 EDS répondants sur les 20 EDS). Parmi ces situations, 416 ont fait l'objet d'une concertation situations PMI complexes entre les 3 cadres de l'EDS PMI/ASE/DASO (médecin EDS, responsable enfance, responsable EDS) conduisant à 62 informations préoccupantes.

Les évaluations en protection de l'enfance réalisées par le service PMI en EDS : 448 évaluations PMI ont été recensées dont près d'une sur deux dans un contexte de violences conjugales ou familiales. Ces évaluations ont concerné 864 enfants (chiffres obtenus auprès de 15 EDS répondants sur les 20 EDS).

- Projet de recherche Etude Vigyn

La DPMI-PS a déployé un projet de recherche « l'étude Vigyn » dans le prolongement de la mise en place du dépistage systématique des violences faites aux femmes. Les violences conjugales et sexuelles ont des conséquences sur la santé gynécologique et sur la santé psychique. L'étude Vigyn a pour objectif de caractériser le recours au soin gynécologique et d'en identifier les facteurs associés chez des femmes présentant des antécédents de violences conjugales ou sexuelles. En 2022, deux volets de recherche ont été menés : l'un quantitatif (étude de cas-témoins), concernait les femmes enceintes ou en demande d'IVG suivies dans un des centres de PMI/CPEF du département, l'autre qualitatif (entretiens semi-structurés) concernait des femmes victimes de violences conjugales ou sexuelles, incluses par l'intermédiaire du centre d'hébergement d'urgence Marielle Franco et du Collectif Féministe Contre le Viol.

Santé mentale et santé reproductive

- Le dépistage de la dépression périnatale

La dépression périnatale est une dépression survenant pendant la grossesse et la première année de vie de l'enfant. La dépression est la pathologie psychiatrique la plus fréquente dans la période périnatale (10 à 15 % des femmes enceintes et jeunes mères). Elle constitue un véritable enjeu de santé individuelle et de santé publique. La dépression périnatale peut nuire aussi au développement du lien d'attachement entre la mère et son bébé, réduire ses interactions avec lui, et a des effets négatifs sur le développement cognitif et émotionnel du bébé.

Ce projet a vu le jour en 2020 et s'est développé en 2021-2022. Le projet est issu de la réflexion menée dans le cadre de l'élaboration du diagnostic territorialisé de santé mentale auquel la DPMI-PS participe. Il a permis la mise en place du dépistage systématique de la dépression périnatale en centre de PMI-CPEF, s'appuyant notamment sur l'utilisation d'un auto-questionnaire validé, l'Edinburgh postnatal depression scale (EPDS). Le dépistage de la dépression périnatale est proposé aux femmes enceintes et mères fréquentant un centre de PMI-CPEF ou bénéficiant d'une visite à domicile, pendant la grossesse ou dans la première année de vie de l'enfant. En s'appuyant notamment sur le rapport des 1000 premiers jours publié par le Ministère des Solidarités et de la Santé en Septembre 2020, la DPMI-PS a organisé des séances de formation/sensibilisation au dépistage de la dépression périnatale de tous les professionnels des centres de PMI et CPEF tout en veillant à l'orientation facilitée et sécurisante vers les professionnels de psychiatrie adulte et de pédopsychiatrie. Un référentiel professionnel a été élaboré.

- Elargissement du parcours contraceptif et de santé sexuelle jusqu'à 25 ans

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la loi de financement de la sécurité sociale a élargi le dispositif du parcours contraceptif gratuit à toutes les personnes assurées sociales jusqu'à 25 ans inclus, quel que soit leur sexe et y compris les personnes mineures. Par ce dispositif, l'assurance maladie prend en charge à 100 % sans avance de frais, avec la possibilité de secret pour les personnes mineures, les consultations de santé sexuelle et de contraception, les contraceptifs remboursables ainsi que les examens de biologie en lien avec le suivi contraceptif.

La DPMI-PS a mis en place ce dispositif en lien avec le prestataire du logiciel de facturation. En dehors de ce dispositif, l'accès à la contraception reste possible en CPEF pour les personnes mineures désirant garder le secret et les personnes non assurées sociales.

- Accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en CPEF

La DPMI-PS poursuit l'accompagnement des équipes des CPEF sur le projet de développement d'une offre de soin en orthogénie. En 2021, 3 équipes CPEF (Boissy-Saint-Léger, Créteil Sablières, Villeneuve-Saint-Georges) ont été formées par l'association REVHO (Réseau Ville hôpital pour l'orthogénie) pour une mise en œuvre effective de l'IVG médicamenteuse dans ces 3 CPEF en 2022 avec la signature des conventions réglementaires avec les hôpitaux de Kremlin-Bicêtre, Villeneuve-Saint-Georges et l'intercommunal de Créteil. Le référentiel professionnel a été mis à jour suite aux évolutions législatives sur l'IVG.

- Dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST) en CPEF

Cette thématique a été travaillée par la DPMI-PS en collaboration avec le service d'infectiologie de l'Hôpital Henri Mondor afin de renforcer l'offre de dépistage des IST en CPEF. Une formation des médecins de CPEF et des sages-femmes a eu lieu en 2021, sous forme d'une matinale médicale. Un référentiel professionnel a été élaboré ainsi que des outils d'aide à la prescription facilitant le dépistage des IST asymptomatiques à Chlamydia (CT) et Gonocoque (NG) ont été mis en place en CPEF. Le dépistage des IST est possible en CPEF pour les personnes mineures et les personnes non assurées sociales.

- Dépistage du cancer du col de l'utérus en CPEF

Les CPEF participent au dépistage organisé du cancer du col de l'utérus chez les femmes de plus de 25 ans. Le dépistage du cancer du col de l'utérus est possible en CPEF pour les personnes non assurées sociales.

[Actions de la Direction de l'Aménagement, de l'Innovation et des Solidarités Territoriales \(DAIST\)](#)

La DAIST a une ligne budgétaire en fonctionnement destinée à soutenir des projets de santé territoriaux dont certains contribuent à la lutte contre les inégalités de genre en santé.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le soutien du Département à « Cancer Contribution », une association val-de-marnaise qui a pour objectif principal la promotion et le renforcement de la démocratie sanitaire en cancérologie. Un soutien à hauteur de 45 000 € a été accordé pour le programme d'actions 2022 de l'association (Commission permanente du 17 octobre 2022).

La plateforme internet collaborative cancercontribution.fr mise en place par l'association permet de mener des actions d'information et de sensibilisation sur les enjeux clés liés au cancer ; de recueillir des informations sur le vécu, les besoins, les avis des patients et de leurs proches afin de mieux les soutenir ; de mener des enquêtes en partenariat avec les acteurs médicaux, institutionnels et associatifs. Ces actions jouent un rôle majeur dans l'accompagnement des patients et aident à travailler à l'amélioration des conditions dans lesquelles les patients traversent la maladie et sont pris en charge.

Sur la question du genre en particulier, « Cancer Contribution » promeut la prise de parole et les témoignages des hommes, ces derniers représentant une frange importante de la population encore trop silencieuse. Cette action est menée avec les partenaires associatifs, universitaires et hospitaliers pour libérer davantage la parole des hommes en cancérologie. En outre, face aux inégalités de genre en matière de recours aux soins de supports (soutien psychologique, ateliers nutritionnels, activités physiques adaptés) et au dépistage, l'association renforce son travail de sensibilisation auprès des hommes qui y ont faiblement recours comparativement aux femmes.

« Cancer Contribution » travaille également au soutien des proches aidants des malades du cancer (informations, plaidoyer sur les enjeux d'aidance, etc.). Elle a créé le premier baromètre national des aidants dans le cancer avec un focus régional en Île-de-France : les résultats de ce baromètre viennent orienter les actions de l'association. Ainsi, on sait que 68 % des aidants de patients atteints de cancer sont des femmes, sachant que les femmes ont le plus souvent déjà des activités domestiques plus importantes et que l'étude révèle que la plus grande difficulté des aidants (loin derrière la complexité administrative, la gestion de la douleur, le manque de temps, la fatigue) est la charge mentale.

Le Département soutient également un programme d'actions de la Ville de Bonneuil-sur-Marne visant à mieux prévenir le cancer chez les populations en situation de fragilités socio-économiques et sanitaires. Des actions particulières sont portées à destination des femmes, en particulier les femmes migrantes ou peu éduquées à la santé :

- Des ateliers avec une anthropologue permettant de lever les tabous autour du corps et les préjugés en lien avec la tradition qui font barrage au dépistage des cancers et à la prise en charge de la maladie ;
- Des ateliers réalisés en partenariat avec l'ADOC (Association dépistages organisés des cancers) et la Ligue contre le cancer qui mobilisent des outils créés spécifiquement pour les femmes migrantes, à l'exemple de « la mammographie de Mariama » ;
- Des ateliers portants sur les aliments promoteurs de santé et des journées sport santé aux couleurs d'octobre rose. En effet, comme l'indique l'Institut National du Cancer, « Le risque de développer un cancer dépend pour beaucoup de notre mode de vie ».

[Le Département agit contre la précarité menstruelle et le tabou des règles](#)

La précarité menstruelle désigne les difficultés à se procurer des protections menstruelles et des produits d'hygiène lors des règles, empêchant de les vivre dignement. Certaines personnes n'ont pas accès à suffisamment de produits tandis que d'autres n'y ont pas accès du tout. Cela est principalement dû au coût élevé des protections mais aussi au tabou qui entoure ce phénomène naturel et qui empêche les personnes en difficulté de chercher de l'aide.

Les conséquences de la précarité menstruelle sont nombreuses : impacts physiques (démangeaisons, infections, syndrome du choc toxique, etc.), impacts psychologiques (honte, perte de confiance en soi, isolement, etc.), impacts sur l'éducation (absentéisme, décrochage, harcèlement, etc.) mais aussi impacts sur le travail (difficulté d'insertion dans l'emploi, absences répétées, etc.)

Les estimations quant au nombre de personnes touchées par ces difficultés s'élèvent à 2 000 000 en France et 500 000 000 dans le monde. La précarité menstruelle est donc un enjeu de santé publique touchant principalement les publics précaires et les plus jeunes.

Face à ce constat, le Département a décidé d'agir dans les collèges du territoire. 11 collèges pilotes ont ainsi été choisis pour prendre part à l'expérimentation « **Les règles, et si on en parlait ?** » qui s'est déployée de janvier à juin 2022.

L'objectif de l'expérimentation était double :

Agir en faveur des collégiennes qui rencontrent des difficultés à se fournir en protections menstruelles :

→ Un distributeur de protections menstruelles a été installé dans chaque établissement pilote afin de garantir un accès libre aux protections pour les collégiennes.

Sensibiliser filles et garçons sur de la question des menstruations pour mettre fin au tabou qui entoure ce phénomène naturel :

→ Le Département a accompagné les collèges dans la mise en place d'actions éducatives pour sensibiliser les élèves, notamment via la conception et mise à disposition d'un livret pédagogique. Celui-ci a été rédigé par la Direction de l'Éducation et des Collèges en collaboration avec des professionnels de l'Éducation Nationale, de la Direction de la Protection Maternelle et Infantile, de la Direction de la Communication et de l'Observatoire de l'Égalité. Des élèves ont également été consultés sur le contenu du livret.



En complément, l'Observatoire de l'Égalité s'est doté de plusieurs exemplaires de l'exposition « Sang pour sang règles » du Centre Hubertine Auclert. Ce support pédagogique est lui aussi mis à disposition des collèges qui en font la demande.

Pour mesurer l'impact de cette expérimentation au sein des établissements, la Direction de l'Éducation et des Collèges s'est associée à la Direction de l'Évaluation, des Méthodes et de l'Organisation (DEMO) pour mettre en place une démarche de suivi-évaluation du projet.

Des informations ont été collectées tout au long de la durée du dispositif. Les perceptions des référentes et référents au sein des collèges et celles des élèves ont également été recueillies à la fin de l'expérimentation. Les élèves ont été nombreux à répondre à l'enquête : un tiers des garçons et 67 % des filles.

Il en est ressorti une grande satisfaction quant à la mise en place des distributeurs dans les collèges dont la présence est jugée « normale » (43 %) voire indispensable (55 %) par les élèves.

Les collégiens et collégiennes ont aussi partagé une vision très positive du livret pédagogique : 84 % l'ont trouvé intéressant ou y ont appris des choses.

Les actions éducatives ont également été bien reçues (87 % de satisfaction) et ont permis d'apporter de nouvelles connaissances aux élèves. 7 filles sur 10 et 8 garçons sur 10 ressortent de la séance de sensibilisation en ayant appris quelque chose. Suite à ces actions et à la distribution du livret, près de 9 élèves sur 10 estiment ne plus se poser de question sur les règles.

Au final, 7 filles sur 10 affirment que le dispositif les a aidées à parler plus facilement des règles avec leur famille, leurs pairs ou les adultes du collège. Quant aux garçons, un tiers d'entre eux dit être désormais plus sensible à ce sujet.

Les résultats de cette enquête ont été partagés à l'occasion de la Journée internationale de la fille, le 11 octobre 2022. Une campagne de communication avait alors été diffusée sur les réseaux sociaux du Département afin de mettre en lumière cette politique publique. La campagne comprenait deux vidéos : l'une présentant le livret pédagogique et l'autre recueillant des témoignages d'élèves.

Cette démarche de lutte contre la précarité menstruelle et contre le tabou des règles a été étendue à de nouveaux collèges volontaires pour l'année scolaire 2022-2023.

3

LES POLITIQUES MENÉES EN INTERNE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

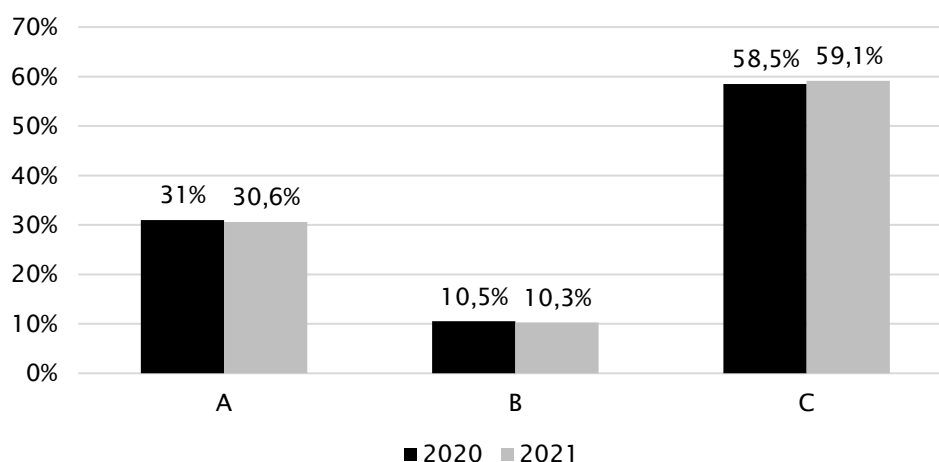
Les effectifs

Evolution des postes et des effectifs départementaux

Au 31 décembre 2021, 8 041 postes budgétairement autorisés figuraient au tableau des effectifs de la collectivité dont 369,5 pour la fonction publique hospitalière. Depuis plusieurs années, le nombre total de postes reste inchangé.

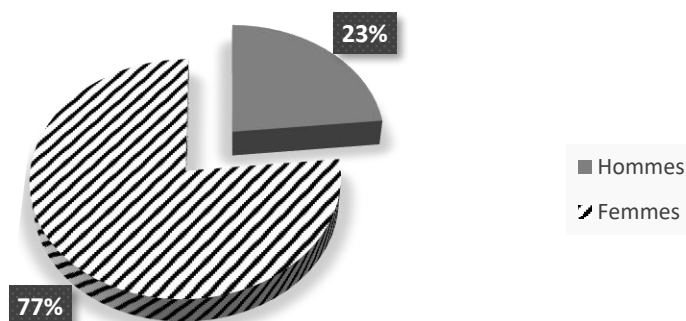
7 515 agents étaient positionnés sur un poste budgétairement autorisé soit une légère baisse de 18 personnes par rapport à l'année dernière. 6 572 sont titulaires (6 653 en 2020) et 943 contractuels (880 en 2020).

Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs



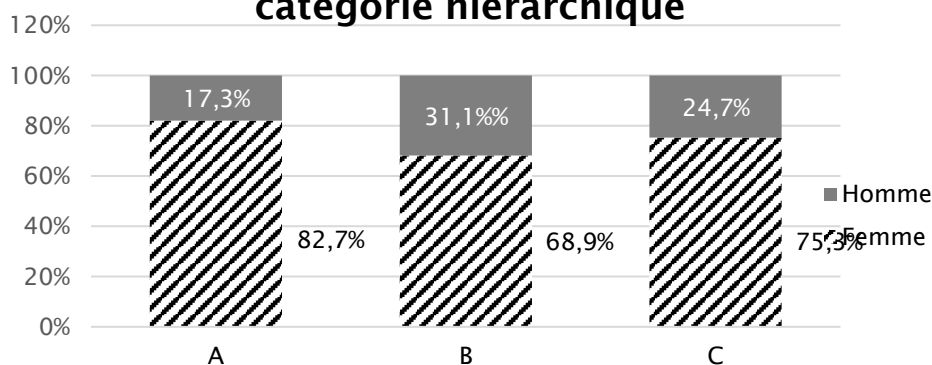
La répartition par effectif baisse légèrement pour les catégories B (- 0,2) et les A (- 0,4). La part des agents de catégorie C augmente de 0,6 point et passe à 59,1 %.

Répartition par sexe des effectifs départementaux sur postes permanents



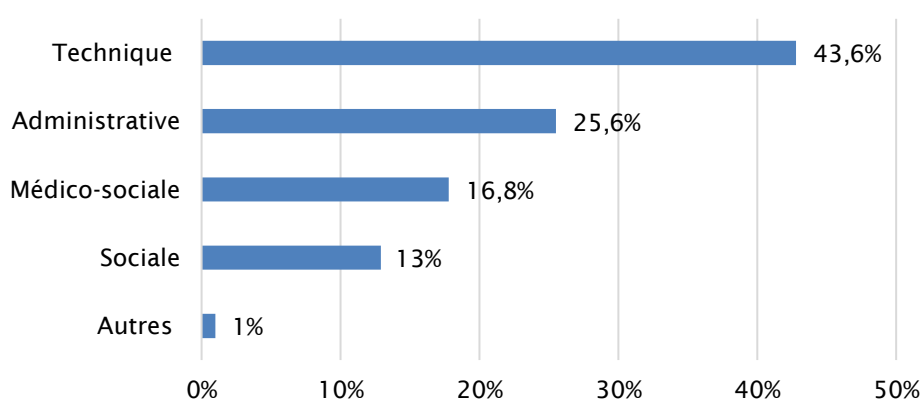
Comme en 2020, les femmes représentent 77 % de l'effectif en 2021.

Répartition hommes / femmes selon la catégorie hiérarchique



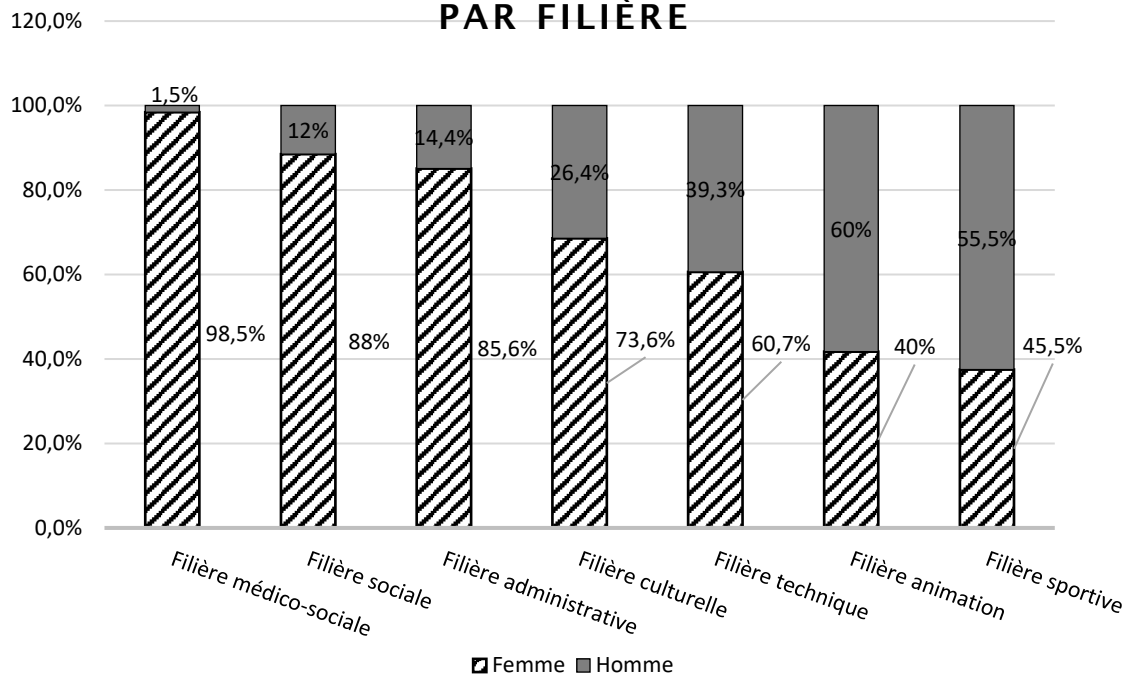
C'est en catégorie B que la part des hommes est la plus importante (31,3 %) et c'est en catégorie A que la part des femmes est la plus élevée (82,7 %).

Répartition des effectifs par filière



En 2021, la majorité de l'effectif du Département (69,2 %) se trouve dans les filières technique (43,6 %) et administrative (25,6 %). L'autre part importante de l'effectif, près de 30 %, est constitué par les filière sociale (13 %) et médico-sociale (16,8 %).

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, sociale et administrative sont les plus féminisées : respectivement 98,5 % ; 88 % et 85,6 %.

Les effectifs contractuels

Au 31 décembre 2021, 88,3 % des postes permanents étaient pourvus par des titulaires, 11,7 % par des contractuels.

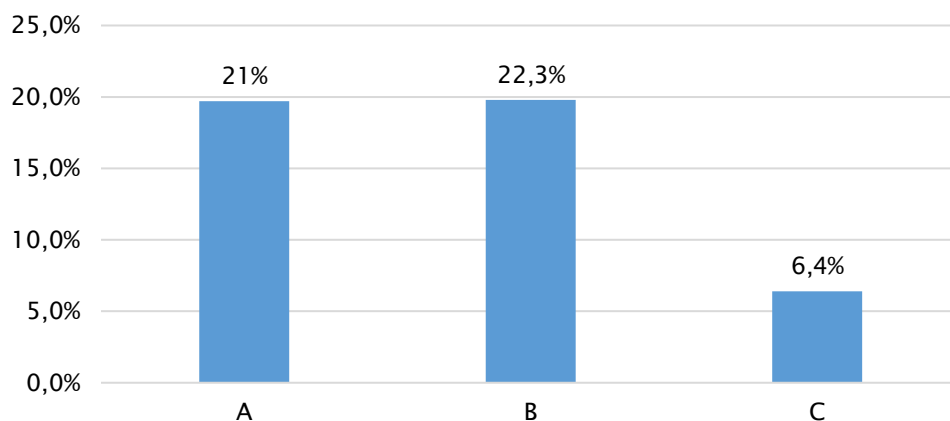
738 agents contractuels sont recrutés dans l'attente du recrutement d'une ou d'un fonctionnaire sur un contrat d'un an maximum ; 57 sur un contrat de 3 ans maximum.

Dans le cadre du plan de déprécarisation, le nombre d'agents en contrat à durée indéterminée a fortement augmenté en 2021 (+70 %) et est passé de 79 à 134.

12 personnes ont un contrat de collaborateurs de cabinet ou de groupe politique.

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

Les effectifs contractuels



22 % des personnels de catégorie B sont des contractuels ; 21 % sont en catégorie A et 6 % en 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** : 374 assistants familiaux étaient présents au 31 décembre 2021 (93 % de femmes).
- **Les remplaçants** : 427 contractuels étaient recrutés au 31/12/2021 en remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles, renforts ou personnel saisonnier (75 % de femmes).
- **Les apprentis** : Au 31 décembre, 113 apprentis (68 femmes/45 hommes) étaient présents dont 10 jeunes suivis par l'Aide sociale à l'enfance (ASE).

Les formations de niveaux 3 et 4 (CAP/BEP/Bac) représentent 63 % 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, 7 jeunes ont été accueillis sur une mission de service civique au cours de l'année scolaire 2020/2021 et 6 jeunes sur l'année scolaire 2021/2022.
- **Les contrats de remplacement d'été** : Dans le cadre de sa politique d'emploi, la collectivité a permis à 310 saisonniers d'être recrutés pendant la période estivale.
- **Les stagiaires et les boursiers** : 466 élèves et étudiants ont été accueillis en stage (de la 3ème au Master II ou dans le cadre d'une formation professionnelle). 116 ont été gratifiés car ils remplissaient les conditions de durée.

30 étudiants en cours de formation sanitaire et sociale ont bénéficié d'une bourse départementale (19 assistantes sociales, 8 auxiliaires de puériculture, 2 éducateurs spécialisés et 1 puéricultrice).

Les personnels mis à disposition

17 agents départementaux sont mis à disposition dans différentes structures.

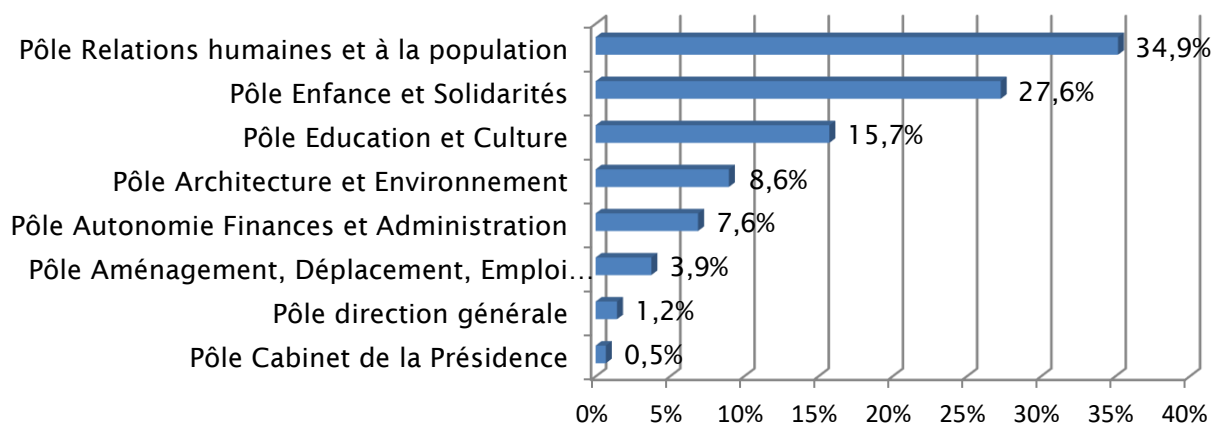
DIR. DEPARTEMENTALE DE L'EQUIPEMENT	5
CITE DES METIERS	2
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CRETEIL	2
SOCIETE DU GRAND PARIS	2
TRIBUNAL DE COMMERCE DE CRETEIL	1
COMITE DEPARTEMENTAL DU TOURISME	1
SYNDICAT MIXTE DU GRAND GODET	1
MNFCT	1
SYNDICAT MIXTE ACTION FONCIERE 94	1
UNION SPORTIVE IVRY HANDBALL	1

2 agents sont eux mis à disposition de la collectivité : 1 originaire du ministère de la Culture est à la direction des Archives, 1 autre originaire du ministère de l'Ecologie est affectée à la DSEA.

Répartition des effectifs sur poste permanent par pôle (titulaires et contractuels)

La répartition des effectifs par pôle est identique à celle de l'année dernière.

Répartition des agentes et des agents par pôle



Répartition par sexe et âge des personnels

En 2021, l'âge moyen est de 46 ans et 6 mois (46 ans et 5 mois en 2020). L'âge moyen des hommes est de 47 ans et 4 mois comme en 2020. L'âge moyen des femmes est de 46 ans 1 mois et baisse de 1 mois.

La tranche d'âge 55-59 ans regroupe le plus de personnel (15,9 % ; -0,2 point par rapport à 2020) suivie des 50-54 ans (14,7 %).

La part des agents de 50 ans et plus est de 44,1 %, elle diminue par rapport à 2020 (44,6 %).

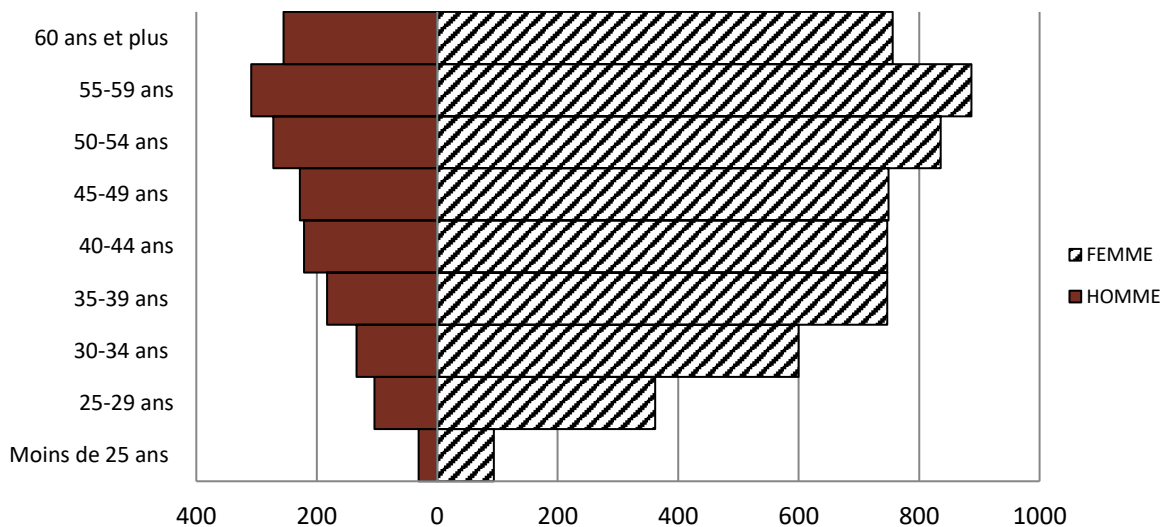
Cette répartition est variable selon les catégories :

- ✓ 47,5 % des agents de catégorie B ont 50 ans et plus (diminution de 2,6 points) ;
- ✓ 41,6 % pour les personnels de catégorie A (baisse d'1 point par rapport à 2020) ;
- ✓ 45,1 % pour la catégorie C (hausse de 0,1 point).

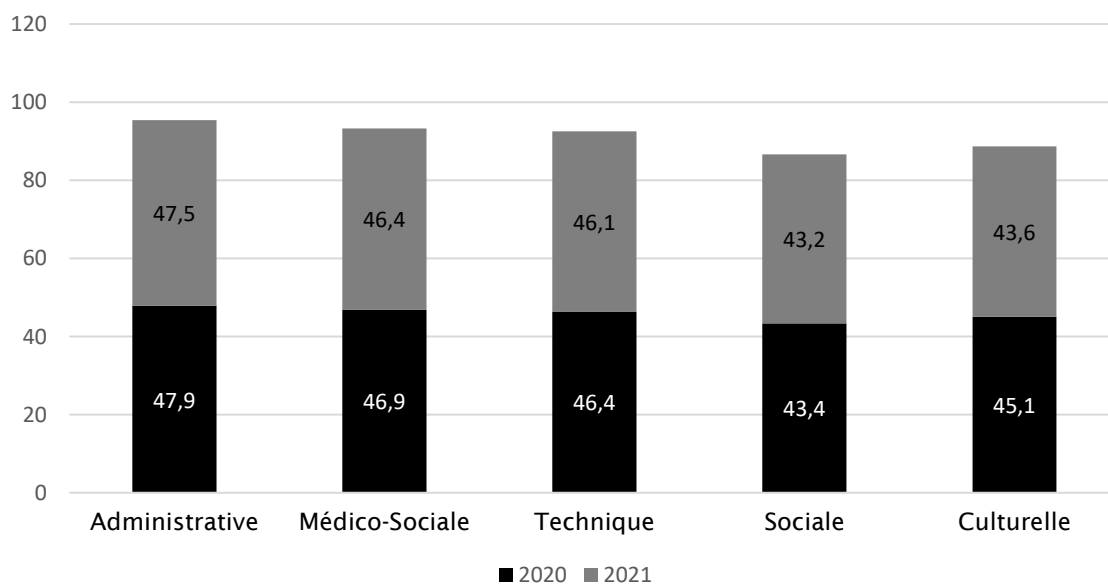
Les moins de 35 ans représentent seulement 17,6 % de l'effectif global ; ce pourcentage est identique à 2020 (17,6 %) : c'est en catégorie A qu'ils sont les plus nombreux : 19,8 % ; 16,4 % en catégorie B et 12,6 % en catégorie C.

En 2021, l'âge médian¹³ des agentes et agents est de 47 ans.

Pyramide des âges des effectifs de la collectivité en 2021



Evolution de la moyenne d'âge par filière

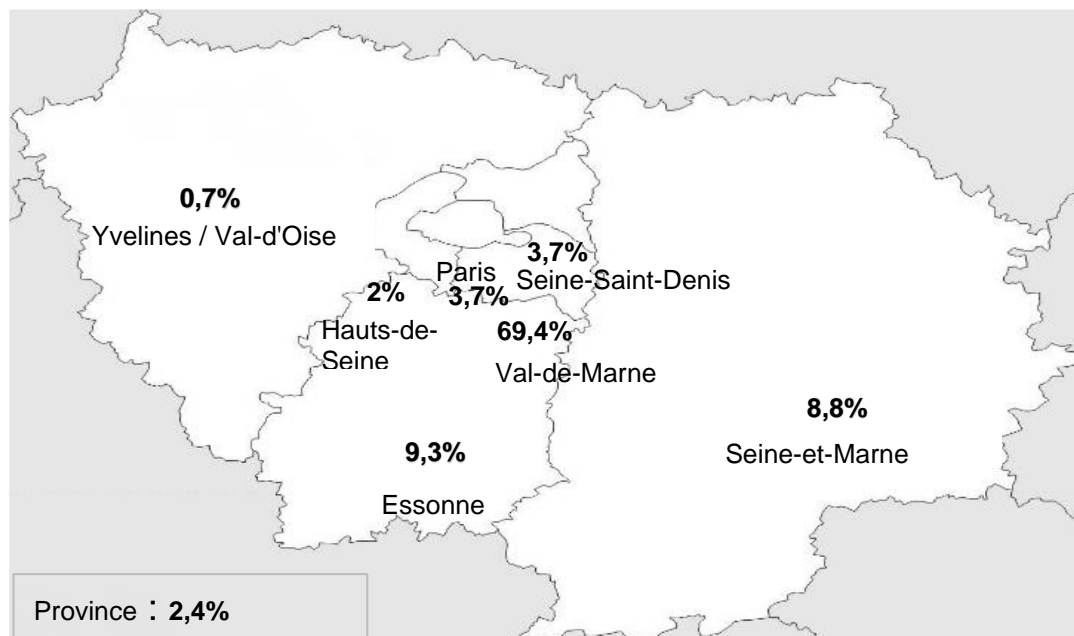


Avec un âge moyen de 47 ans et 5 mois les personnels de la filière administrative se situent au-dessus de l'âge moyen de l'ensemble des agents de la collectivité.

A contrario, les personnels de la filière sociale avec une moyenne d'âge de 43 ans et 2 mois, sont les plus jeunes. L'âge moyen de la filière médico-sociale est de 46 ans, 46 ans et 1 mois pour la filière technique et 43 ans et 6 mois pour la filière culturelle.

¹³ 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

Répartition des effectifs par lieu d'habitation



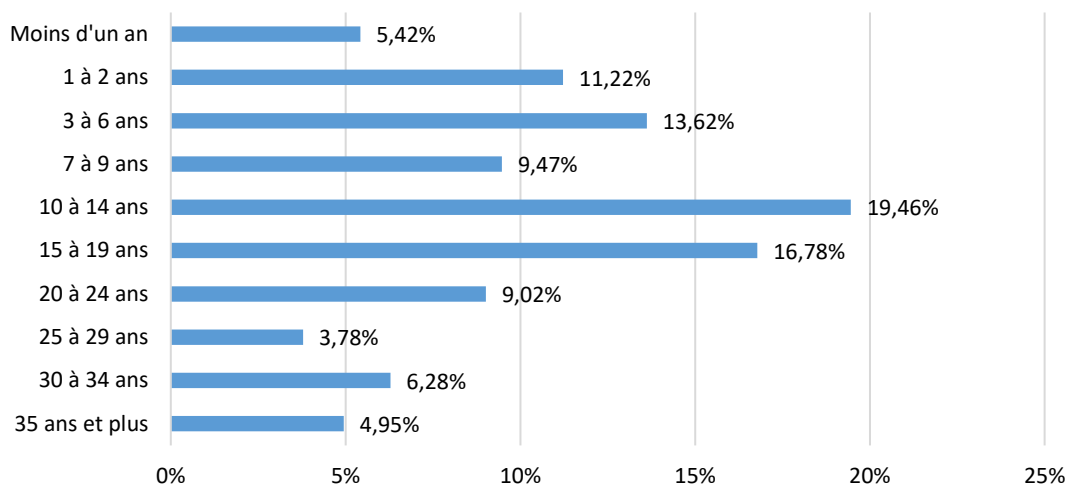
69,4 % des effectifs résident dans le Val-de-Marne. 9,3 % résident dans l'Essonne et 8,8 % en Seine-et-Marne.

Ancienneté dans la collectivité

Par rapport à l'année dernière l'ancienneté moyenne au sein de la collectivité baisse de 1 mois et passe à 14 ans et 1 mois.

- 16,6 % des agents travaillent dans la collectivité depuis moins de 3 ans. C'est 0,5 point de plus que l'année dernière.
- 23,09 % entre 3 et 10 ans (24,2 % en 2020)
- 60,3 % depuis 10 ans et plus (60,6 % en 2020)
- 24,03 % depuis 20 ans et plus (24,2 % en 2020)

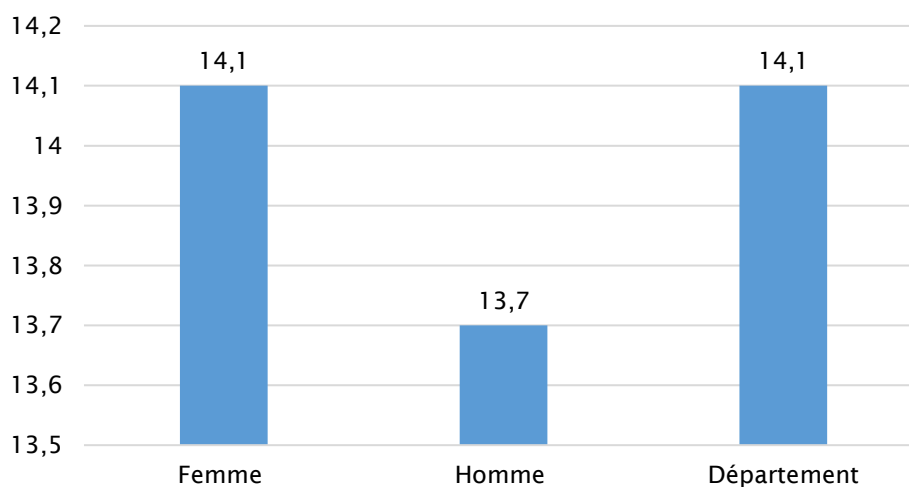
Ancienneté dans la collectivité des agents



Les catégories A et C se situent en dessous de la moyenne (respectivement 13 ans et 4 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 15 ans et 3 mois.

Ancienneté dans la collectivité F/H



Les femmes ont une ancienneté plus élevée que celle des hommes avec une moyenne de 14 ans et 1 mois pour les femmes et de 13 ans et 7 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 94,4 % 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 (69,5 % 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 2020).

La part des hommes est de 94,7 % pour les magasiniers et de 88,7 % pour les jardiniers.

100 % des sages-femmes sont des femmes. Parmi les puéricultrices 1 seul est un homme ; de même pour les infirmiers.

99,4 % des auxiliaires de puériculture et 98,3 % des éducateurs de jeunes enfants sont des femmes (8 hommes sont auxiliaires de puériculture et 2 sont éducateurs de jeunes enfants dans la collectivité). 4 hommes seulement sont directeur ou directeur adjoint de crèche.

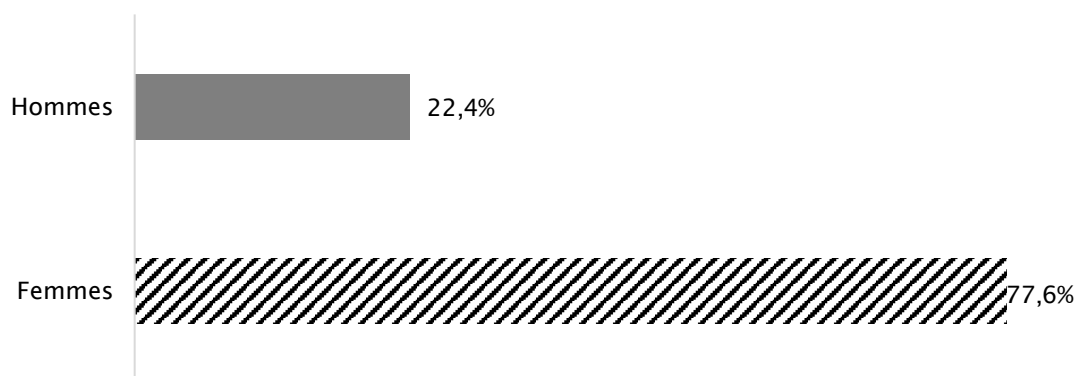
93,1 % et 84,4 % des travailleurs sociaux sont des femmes.

Dans les métiers de la restauration, la part des femmes est de 65,5 % et 34,5 % pour les hommes. Il faut noter la part plus importante des femmes dans les principaux postes d'encadrement dans la collectivité :

- 70 % des membres de la Direction Générale sont des femmes
- 73 % des directions départementales sont pilotées par une directrice dont plusieurs directions techniques (DEVP, DSEA...)

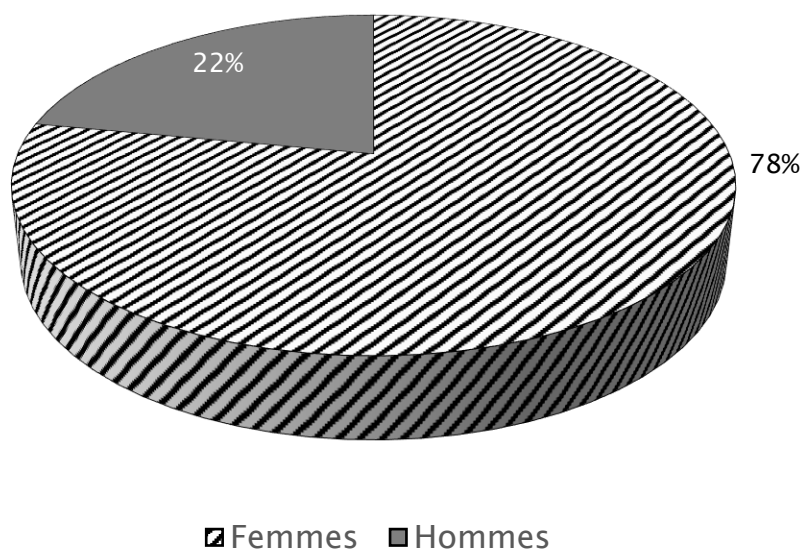
Avancements d'échelon ; avancement de grade et promotion interne

- ✓ 2 705 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon ; 77,6 % ont concerné les femmes ; 22,4 % les hommes.



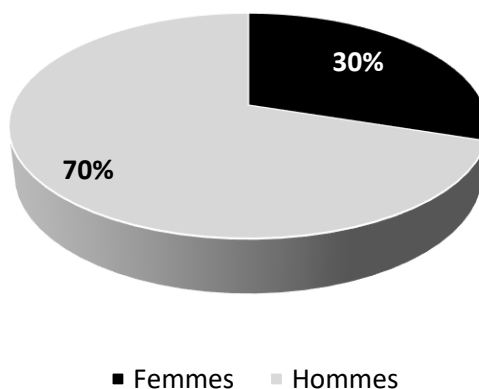
- ✓ **476** agentes et agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 54,2 % de catégorie C. (528 agents l'année dernière).

Avancement de grade



- ✓ Pour la promotion interne, le nombre de possibilités est fixé règlementairement. 33 agents ont bénéficié d'une promotion interne : 10 femmes et 23 hommes.

Promotion interne par sexe



Proportionnellement à l'effectif, les hommes ont été plus nombreux à bénéficier d'une promotion interne en 2021 ; les cadres d'emplois concernés (ingénieurs/agents de maîtrise) ayant une part d'hommes plus importante.

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

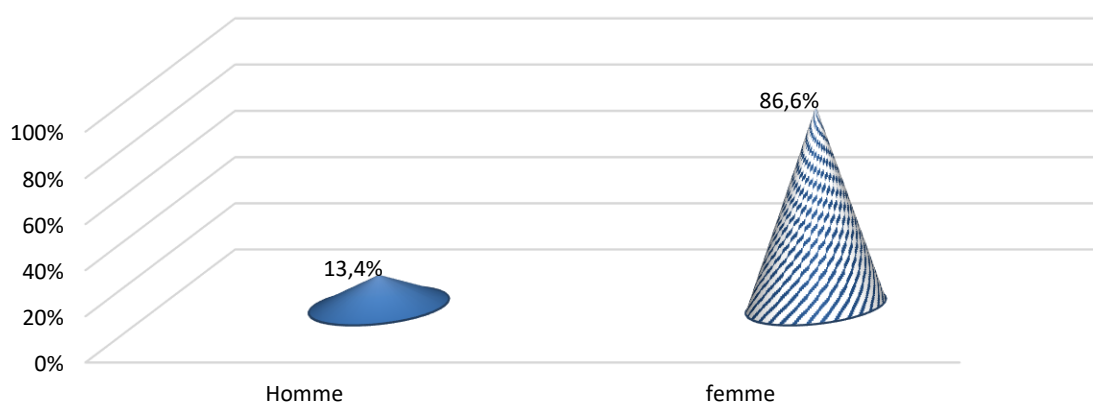
Depuis la première déclaration de 2006 (sur la base des effectifs calculés au 1^{er} janvier 2005 FPT + FPH), le taux d'emploi légal d'agents relevant de l'obligation d'emploi (telle que définie par la loi du 11 février 2005) a doublé. La collectivité est passée d'un taux de 5,1 % en 2006 à 9,53 % en 2021 (légère baisse en 2021 suite à l'intégration des assistants familiaux dans le calcul).

Taux d'emploi de la collectivité	
Déclaration 2006*	5,1%
Déclaration 2019*	9,99%
Déclaration 2019*	10,42%
Déclaration 2020*	10,26%
Déclaration 2021*	9,53%

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

761 agents sont ainsi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1er janvier 2021.

Répartition des personnels en situation de handicap



267 agents sont reconnus travailleurs handicapés, 99 sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et 395 sont des personnels reclassés.

86,6 % sont des femmes; 80,6 % sont des agents de catégorie C.

Une 4ème convention a été signée entre la collectivité et le FIPHFP pour une durée de 3 ans (2021/2023).

En 2021, 64 agents BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) ont interpellé la mission handicap.

18 évaluations des besoins et 2 études de postes ont été réalisées au sein des services.

27 agents ont bénéficié d'un aménagement de poste. 18 agents ont été accompagnés dans leurs démarches.

La mission handicap a réalisé 2 actions de sensibilisation au handicap invisible, lors de la Semaine Européenne de l'Emploi pour les Personnes Handicapées (SEEPH).

Les mouvements

Mobilité interne

2021	Nombre total de mobilités	catégorie A	catégorie B	catégorie C
Mobilités entre directions	132	60	19	53
Mobilités dans une même direction	383	148	29	206
Total	515	208	48	259

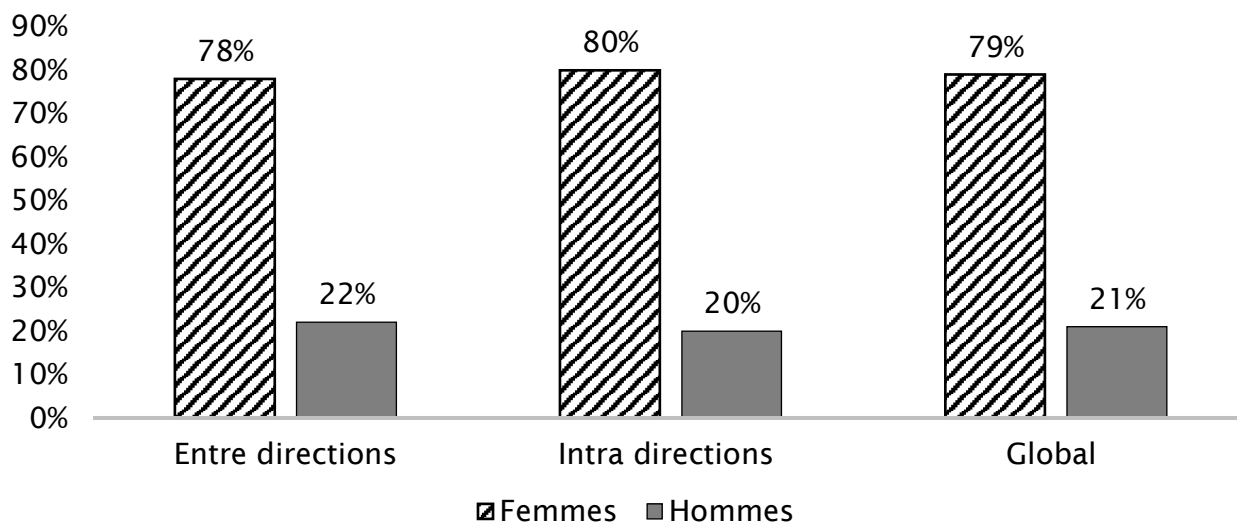
515 agents (406 femmes et 109 hommes) ont changé de poste en 2021 (532 en 2020).

Les mobilités dans une même direction ont baissé cette année de 13 %.

Celles entre directions ont augmenté fortement par rapport à 2020 : 47 %.

12 agents issus du reclassement professionnel ont pu être positionnés sur un poste budgétairement autorisé (PBA) en 2021 (19 agents en 2020).

RÉPARTITION PAR TYPE DE MOBILITÉS ET PAR SEXE



79 % des femmes et 21 % 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.

80 % de femmes et 20 % d'hommes ont effectué une mobilité entre directions.

78 % de femmes et 22 % d'hommes ont changé de poste dans une même direction.

En 2021, le taux de mobilité* FPT/FPH s'établit à 6 % soit une baisse de 1 point par rapport à 2020 (=7 %).

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

Les recrutements

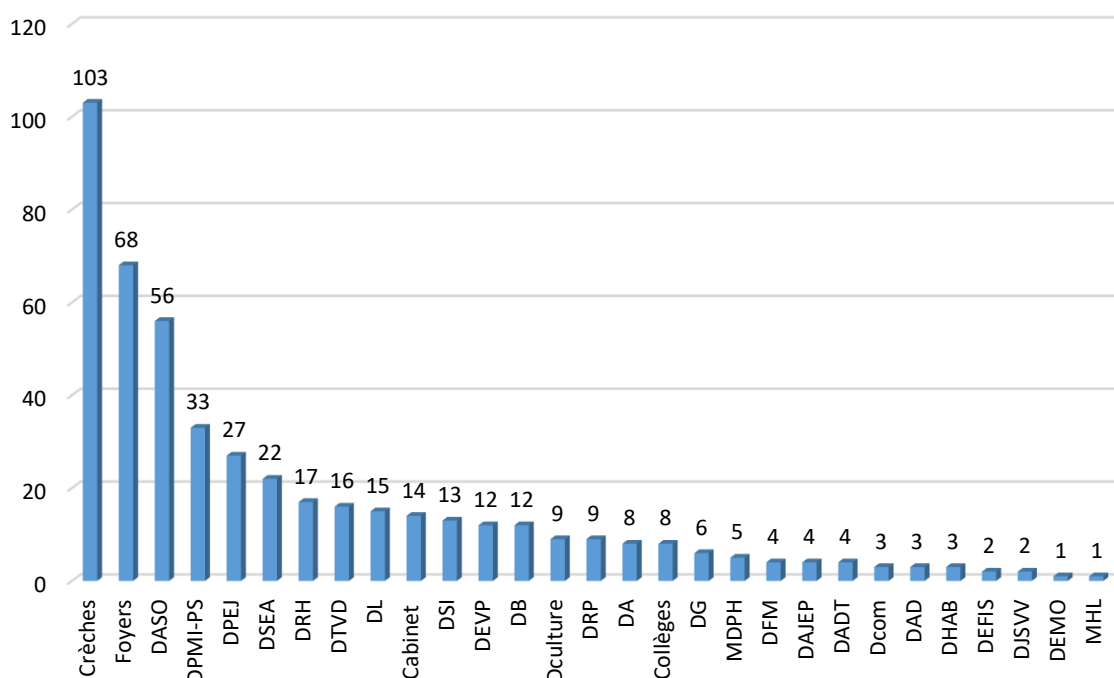
En 2021, 480 nouveaux agents départementaux ont été recrutés par la collectivité (418 en 2020 ; 465 en 2019 ; 347 en 2018 ; 245 en 2017).

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 2021.

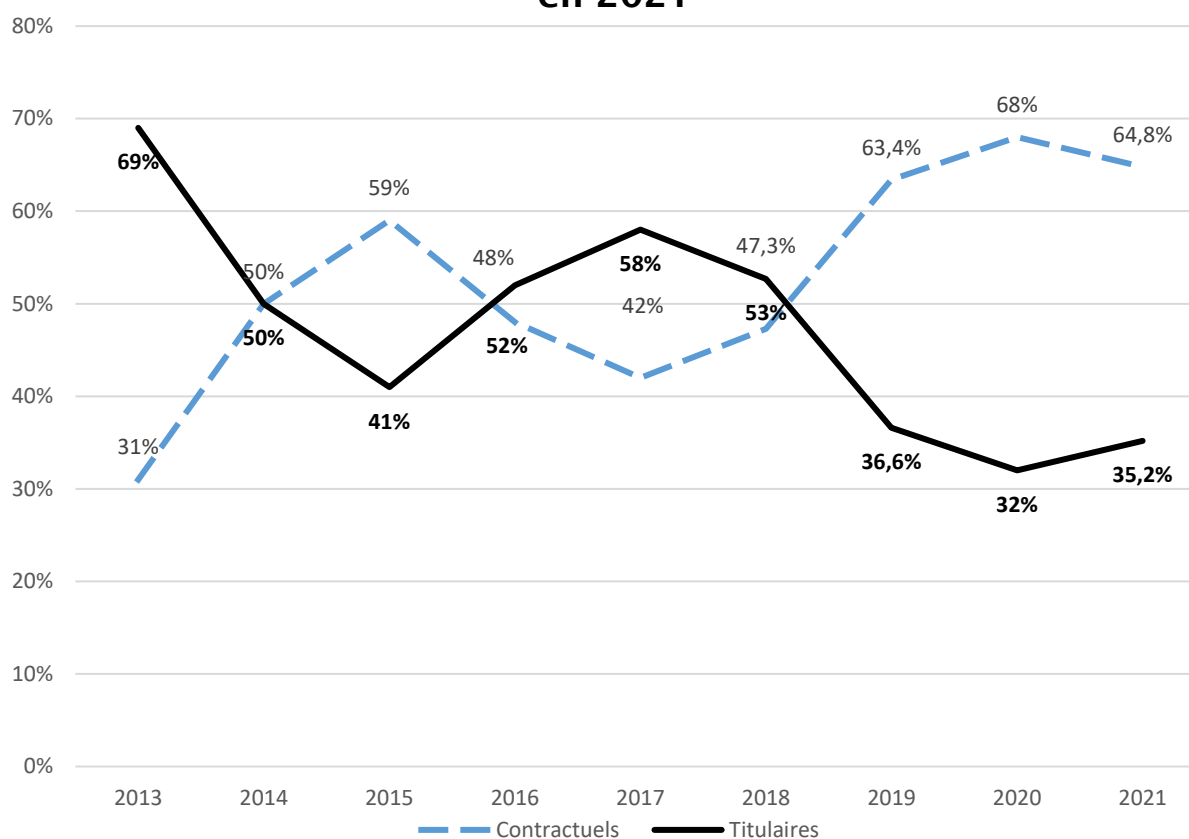
L'âge moyen des recrutés est de 34 ans et 9 mois. 20 % des agents ont 45 ans ou plus ; et 80 % des agents ont moins de 35 ans.

76 % sont des femmes.

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



Recrutements de titulaires et de contractuels en 2021



Sur les **480** nouveaux agents départementaux recrutés en 2021 par la collectivité, 64,8 % sont des agents contractuels, 35,2 % sont titulaires et stagiaires.

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

232 agents (201 agents en 2020) non permanents (en renfort ou sur des remplacements) ont été recrutés sur un poste vacant, soit une augmentation de 15 %. 128 agents ont pu être stagiairisés, 104 sont restés contractuels.

Evolution des départs temporaires ou définitifs

793 agents titulaires, stagiaires ou contractuels sur poste permanent ont quitté la collectivité.

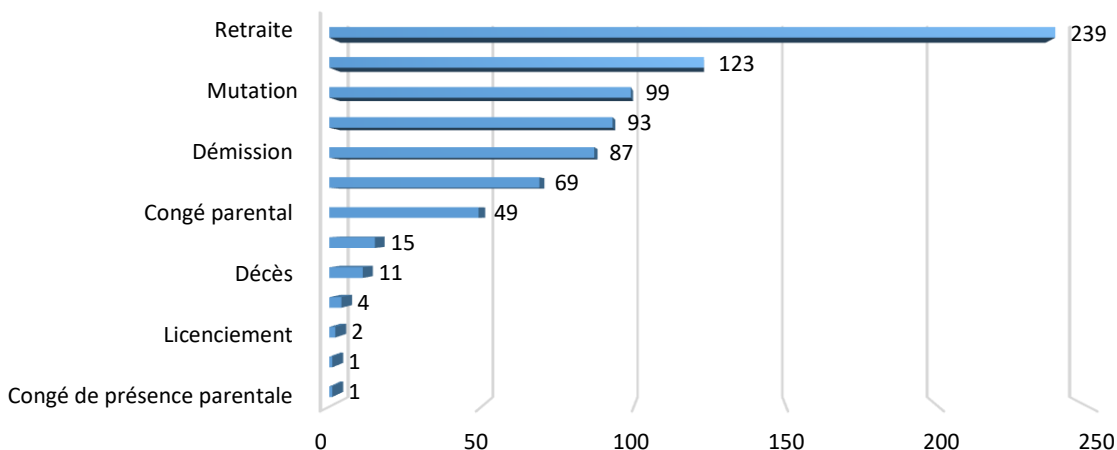
En 2021 le nombre de départs en retraite a augmenté de 18 % par rapport à l'année dernière (+36).

Comme les années précédentes, la retraite est le 1^{er} motif de départ et représente 30 % de l'ensemble des départs.

Comme en 2020, les départs pour fin de contrat arrivent en 2^{ème} position et augmentent de 32 %.

Les départs pour mutation sont en 3^{ème} position avec 99 départs (+18 par rapport à 2020).

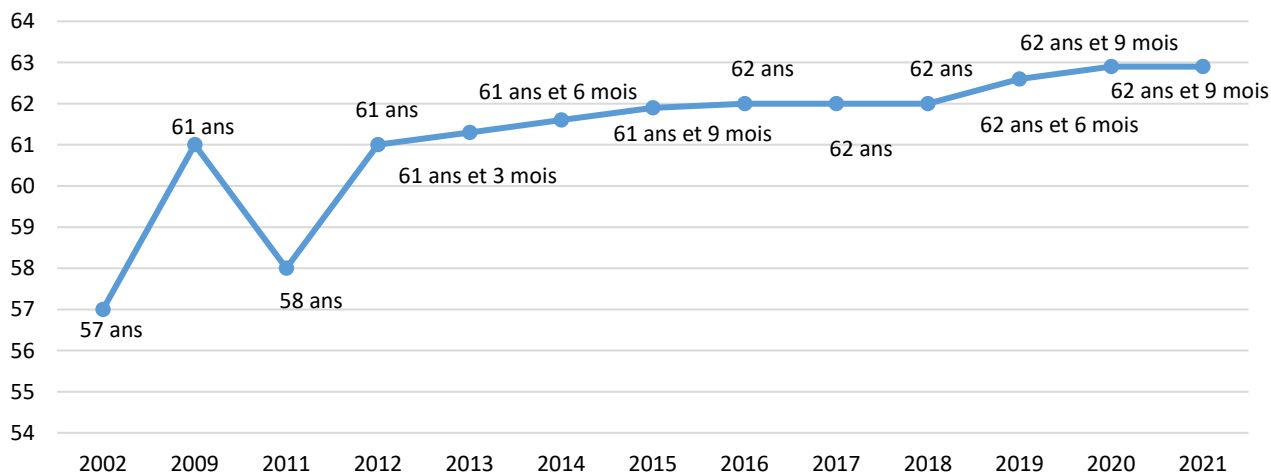
Répartition des départs par motifs



Motifs	2020	2021
Retraite	203	239
Fin de contrat	92	123
Mutation	81	99
Disponibilité	75	93
Démission	70	87
Congé parental	68	49
Détachement	51	69
Fin de détachement	12	15
Décès	11	11
Radiation	2	4
Licenciement	2	2
Congé de présence parentale	2	1
Fin de fonctions		1
Total	669	793

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite est identique à 2020 : 62 ans et 9 mois (62 ans et 6 mois en 2019).

Age moyen de départ en retraite



Temps de travail et compte épargne temps

Temps partiel et temps non complet*

69 agents sont sur un poste à temps non complet (65 femmes et 4 hommes). Il s'agit essentiellement de médecins (85 %) et de psychologues.

476 agents ont choisi de travailler à temps partiel soit 6,3 % de l'effectif (6,8 % en 2020 ; 7,3 % en 2019 ; 7,6 % en 2016 ; 8,4 % en 2014). Depuis plusieurs années le nombre de personnes à temps partiel diminue.

Sur les 476 agents à temps partiel, 186 sont de catégorie A, 238 de catégorie C et 52 catégorie B. Ce sont les agents de catégorie A qui sont le plus souvent à temps partiel : 8 % de l'effectif. 6,9 % pour les B et 5,5 % pour les C.

96,8 % des bénéficiaires d'un temps partiel sont des femmes (96,5 % en 2020). Seulement 15 hommes sont à temps partiel (18 en 2020).

171 personnes à temps partiel bénéficient d'un temps partiel de droit. Seul 1 homme était à temps partiel à ce titre au 31 décembre 2021.

52 % des agents à temps partiel choisissent de travailler à 80 % ; 40 % à 90 %. Les hommes choisissent très majoritairement une quotité de travail à 90 % (73 %) alors que les femmes optent plus souvent pour un 80 % (53 %).

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

Compte épargne temps (C.E.T)

Le CET permet de capitaliser ses droits à congés sur plusieurs années dans la limite de 60 jours.

Au 31 décembre 2021, 2 452 agents en activité disposaient d'un CET soit une hausse de 12 % par rapport à l'année dernière. En 2021, comme en 2020, de nombreux agents départementaux ont ouverts un CET pour y déposer les congés non pris en 2021 suite à la crise sanitaire.

1 853 femmes et 599 des hommes bénéficient d'un CET soit 32 % des femmes et 34,5 % des hommes. Les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux à ouvrir un CET.

Si 32,5 % des agents départementaux ont ouverts un CET, ce pourcentage varie selon les catégories. Ainsi, 43,4 % des agents de catégorie A en bénéficie ; 46 % des catégories B et seulement 24,4 % pour les agents de catégorie C.

Au total, 55 655 jours de CET sont déposés soit une moyenne de 22,7 jours par personne.

En 2021, les agents ont été nombreux à déposer sur les CET les congés non pris de 2020. Ainsi, 1 590 agents ont déposé 14 681 jours soit une moyenne de 9,2 jours.

158 agents ont utilisé leur CET en 2021 à hauteur de 2 618 jours soit, en moyenne, 16,5 jours par agent.

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.

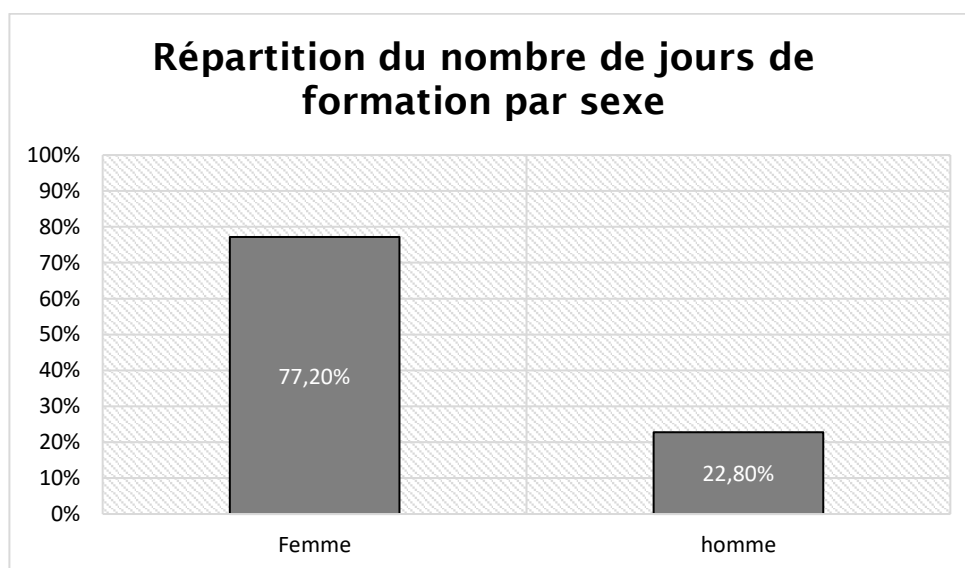
En 2021, 355 jours de congé ont été donnés par 47 agents. Parmi eux, 22 ont fait des dons nominatifs pour 4 collègues. Une femme a versé à elle seule 151 jours.

4 femmes et 2 hommes ont pu utiliser 88 jours.

La formation

12 483 journées de formation ont été suivies par les agents titulaires et contractuels (FPT/FPH) soit en moyenne 1,7 jours de formation par personne (9390,5 en 2020).

Répartition par catégorie hiérarchique				
Collectivité 2021	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre de journées de formation réalisées	5 452.5	1367.5	5663	12483.
Nombre moyen de jours de formation	2.4	1.8	1.3	1,7



43 % des agents ont participé à au moins une action de formation.

Ce pourcentage est de 41,7 % pour les femmes et 46,9 % pour les hommes.

Le taux de départ des agents ayant suivi au moins une action de formation est de 58,3 %, pour la catégorie A, 51,6 % pour la catégorie B et 33,5 % pour la catégorie C.

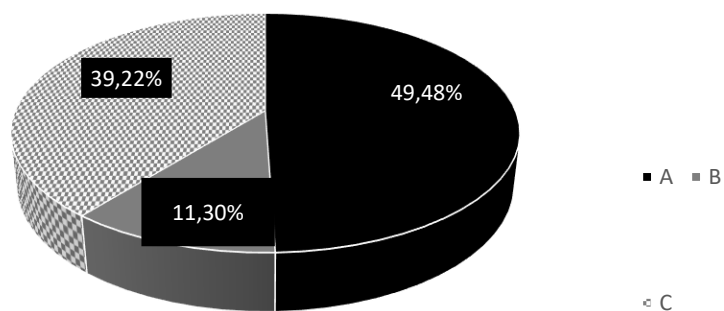
12 483 journées de formation ont été suivies : 9 637 par des femmes (77,2 %) et 2 845 par des hommes (22,8 %).

Proportionnellement à l'effectif, les femmes comptabilisent un nombre de jours de formation plus important. La moyenne est de 1,7 jours de formation par personne (1,7 jours pour les femmes et 0,6 pour les hommes).

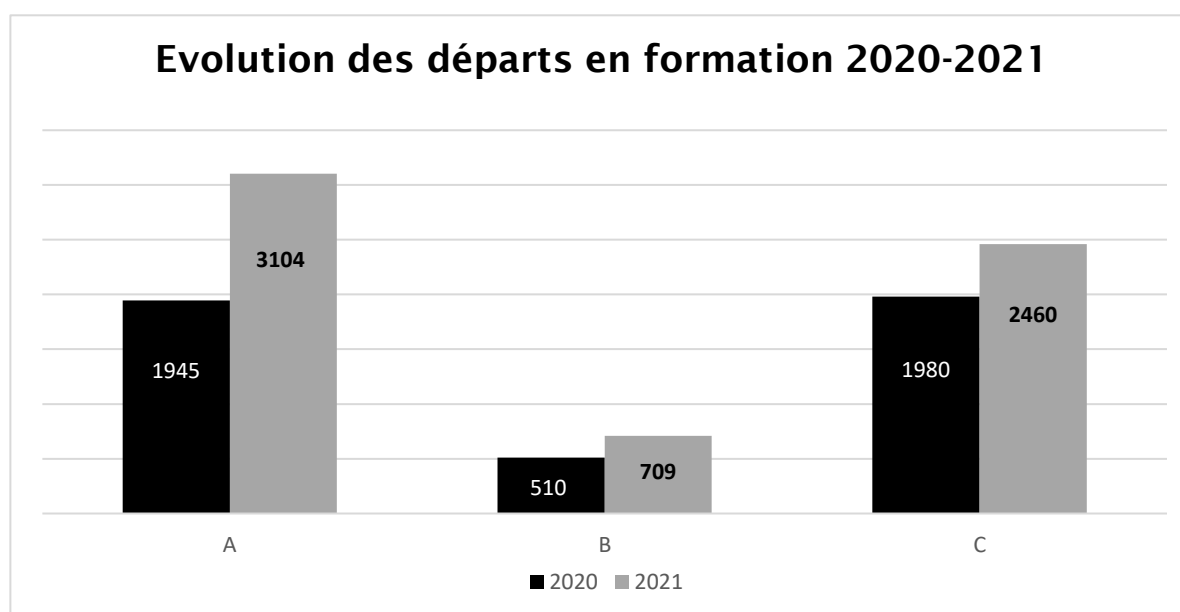
Les femmes sont donc moins nombreuses en proportion à partir en formation mais sur une durée plus longue. Les femmes sont les principales bénéficiaires des formations de longue durée et des préparations concours.

Les agents de catégorie C représentent 39,2 % des effectifs formés (45,6 % en 2020), la catégorie B 11,3 % (12,3 % en 2020) et la catégorie A 49,8 % (42,1% en 2020).

Répartition des agents formés par catégorie

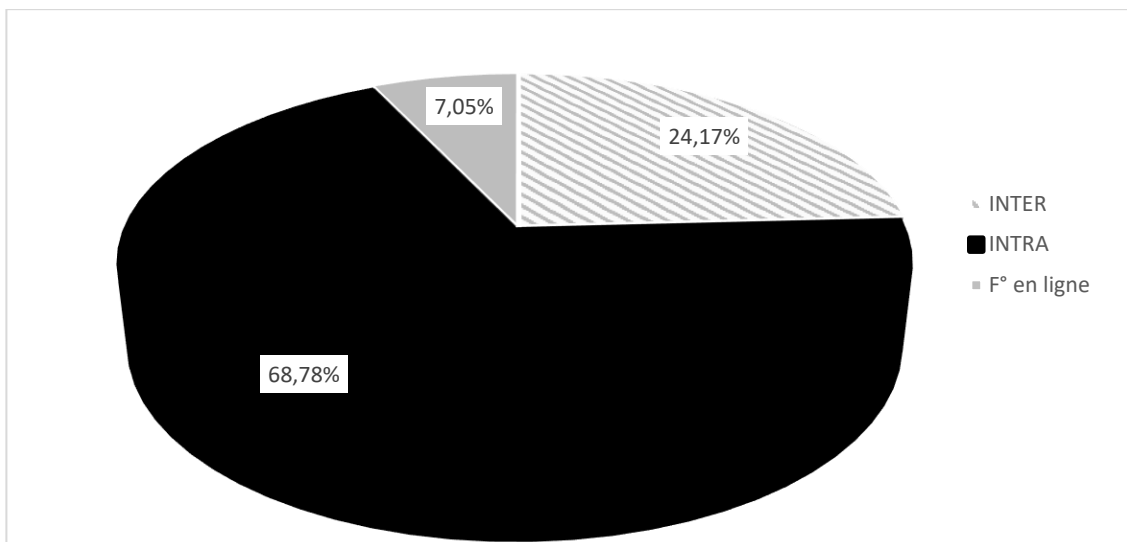


Evolution des départs en formation 2020-2021



6 273 départs en formation ont eu lieu en 2021 (une même personne a pu partir plusieurs fois en formation).

- ✓ 3 104 départs pour la catégorie A
- ✓ 709 départs pour la catégorie B
- ✓ 2 460 départs pour la catégorie C



Intra : c'est une action de formation collective, destinée à plusieurs agents ou à plusieurs directions et organisée au sein de la collectivité.

Inter : la formation individuelle est organisée et dispensée par un organisme extérieur au Conseil départemental.

La formation comprend majoritairement des dispositifs dispensés par le CNFPT et par la collectivité (la Direction des Services Informatiques et le centre professionnel et de pédagogie appliquée). D'autres formations sont aussi organisées par des organismes privés.

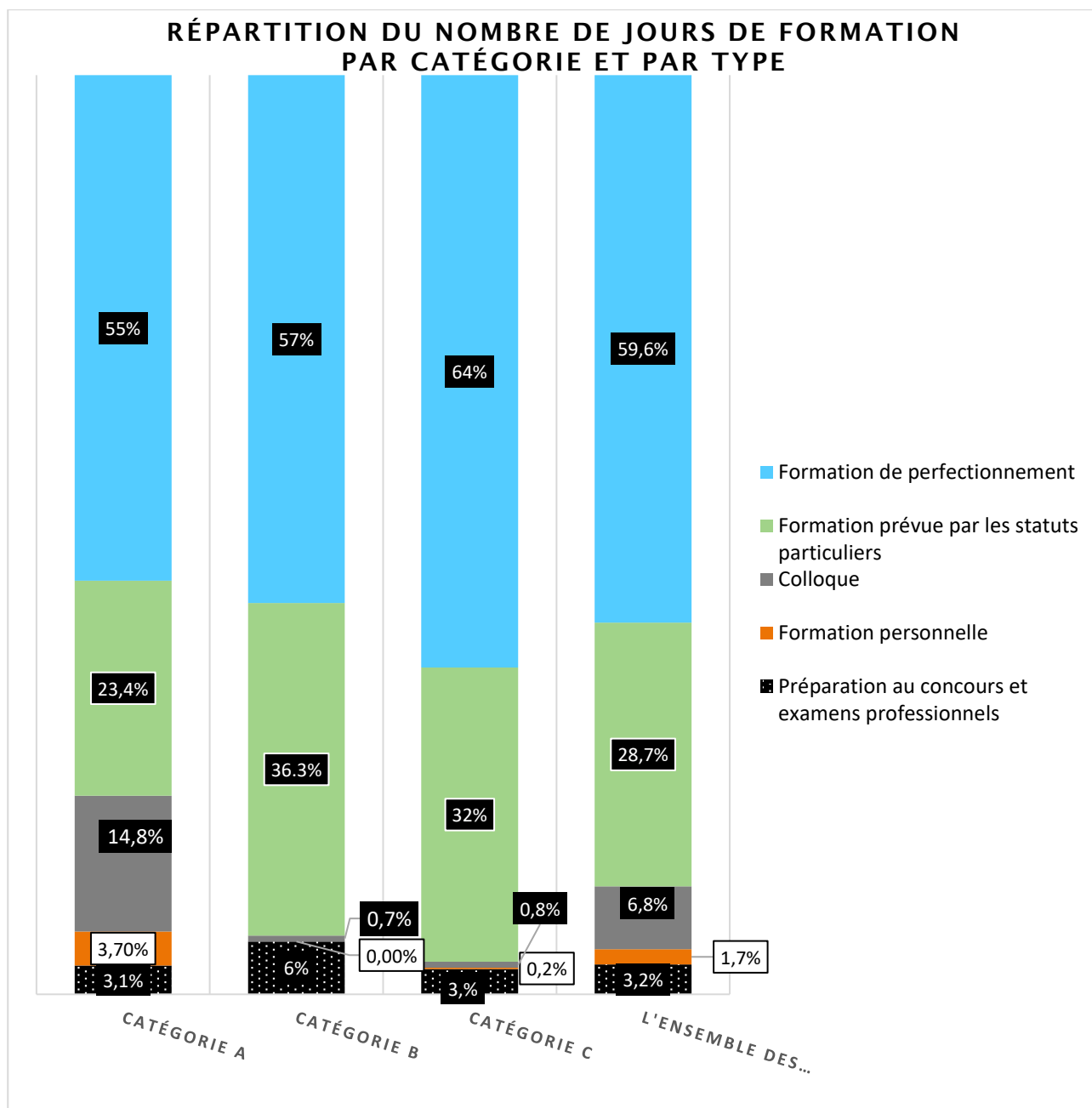
Suite à la crise sanitaire, plusieurs dispositifs de formation ont été organisés à distance, notamment les formations d'intégration des agents de catégorie C afin de satisfaire leur formation statutaire obligatoire qui conditionne leur titularisation.

Dans le domaine du management, des formations ont été proposées aux cadres pour les accompagner pendant la crise sanitaire :

- Crise sanitaire et encadrement à distance : les bons reflexes
- Les fondamentaux à la conduite de projet

De plus, les agents ont pu bénéficier d'une offre de formations en ligne.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE



64 % des journées de formation sont des formations de perfectionnement.

On note une augmentation des préparations concours pour l'ensemble des catégories.

118 personnes (111 en 2020) ont bénéficié d'une formation pour la préparation à un concours dont 88,9 % de femmes (82,9 % en 2020).

Le CNFPT développe depuis quelques années son offre de formation pour les préparations aux concours dans un format mixte (présentiel et distanciel).

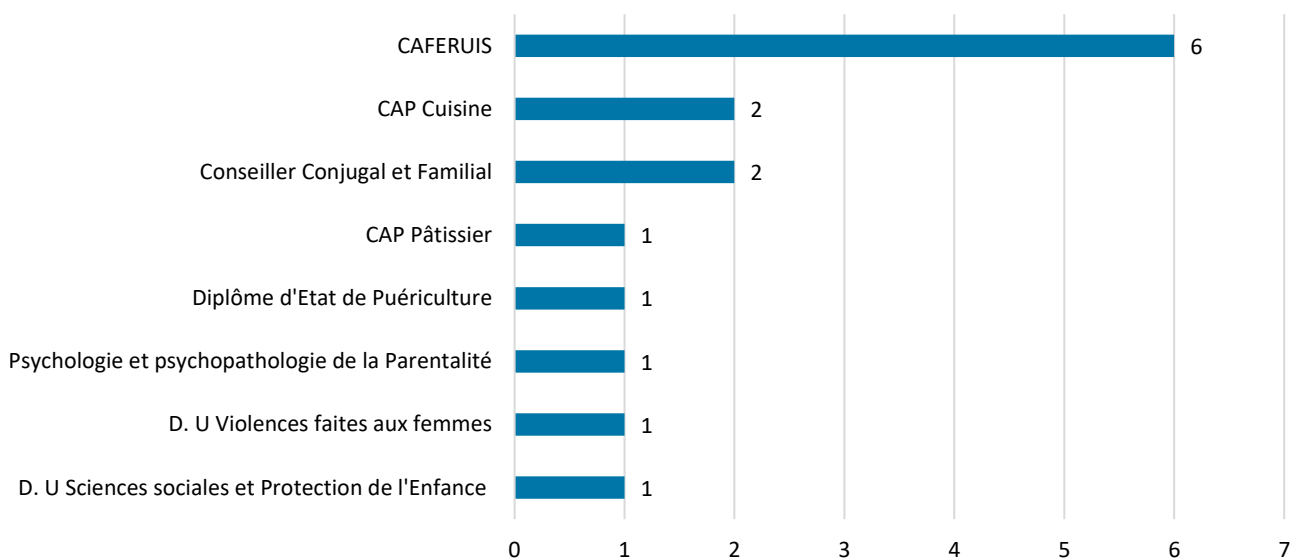
Les formations longues

15 agents ont obtenu un avis favorable pour bénéficier d'une formation longue durée (FLD). En 2021, 24 demandes de FLD ont été déposées, 15 ont été accordées.

Le coût total des 15 demandes de FLD validées s'élève à 80 233 €.

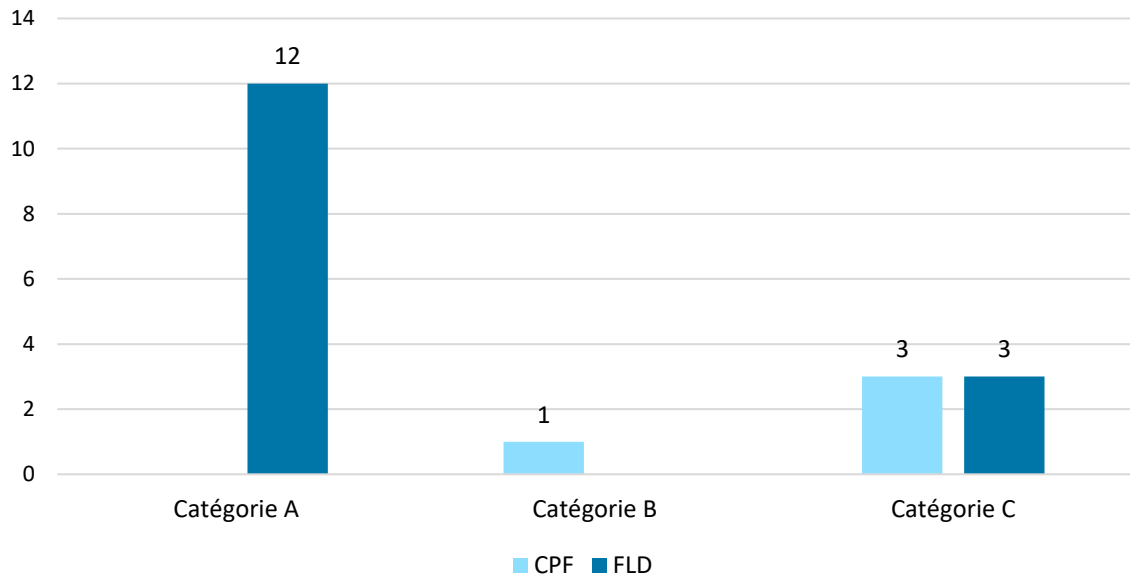
- 12 agents ont bénéficié d'un maintien de rémunération pour préparer un diplôme dans le domaine médico-social (6 CAFERUIS, 2 pour le diplôme de conseiller conjugal et familial, 1 dans la protection de l'enfance, 1 D.U. Violences faites aux femmes, 1 D.U. Psychologie et psychopathologie de la Parentalité, 1 pour le diplôme de puériculture).
- 3 agents ont bénéficié d'un maintien de rémunération pour préparer un CAP (2 CAP cuisine et 1 CAP Pâtissier).

Répartition des FLD accordées

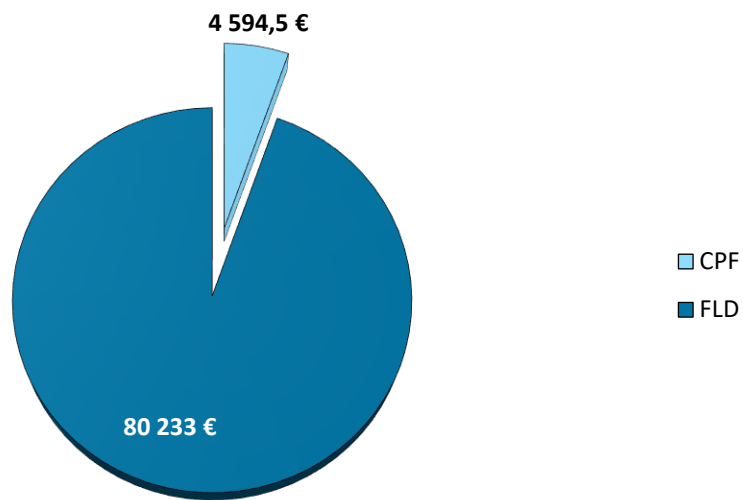


- 4 agents ont reçu un avis positif pour bénéficier d'une formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF). 12 demandes de CPF ont été formulées, 4 ont été validées pour un coût total de 4 594,5 €.

FLD-CPF accordés par catégorie



Coût des dispositifs : FLD - CPF



La rémunération

Evolution de la masse salariale

L'augmentation de la masse salariale des agents départementaux s'explique comme chaque année par l'incidence de facteurs d'évolution contraints :

- Le reclassement des assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants dans deux nouveaux grades créés au 1^{er} janvier 2021 ont permis des revalorisations salariales
- La revalorisation des catégories C dans le cadre du PPCR
- Le versement du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois
- Le versement d'une compensation forfaitaire des frais liés au télétravail d'un montant de 10 €
- L'application du Ségur de la santé
- L'augmentation du SMIC en octobre 2021
- Le versement d'une prime de précarité aux contractuels non saisonniers recrutés pour une période de moins d'un an

L'exercice 2021 a encore été marqué par les effets de la crise liée au COVID qui ont entraîné des dépenses supplémentaires en masse salariale :

- ✓ Augmentation du coût des allocations de retour à l'emploi,
- ✓ Suspension de la journée de carence qui a occasionné des dépenses en plus par rapport à une année normale, car aucune retenue de salaire n'a été appliquée aux agents en congés de maladie ordinaire au cours de cette période.

Evolution de la rémunération versée aux agents

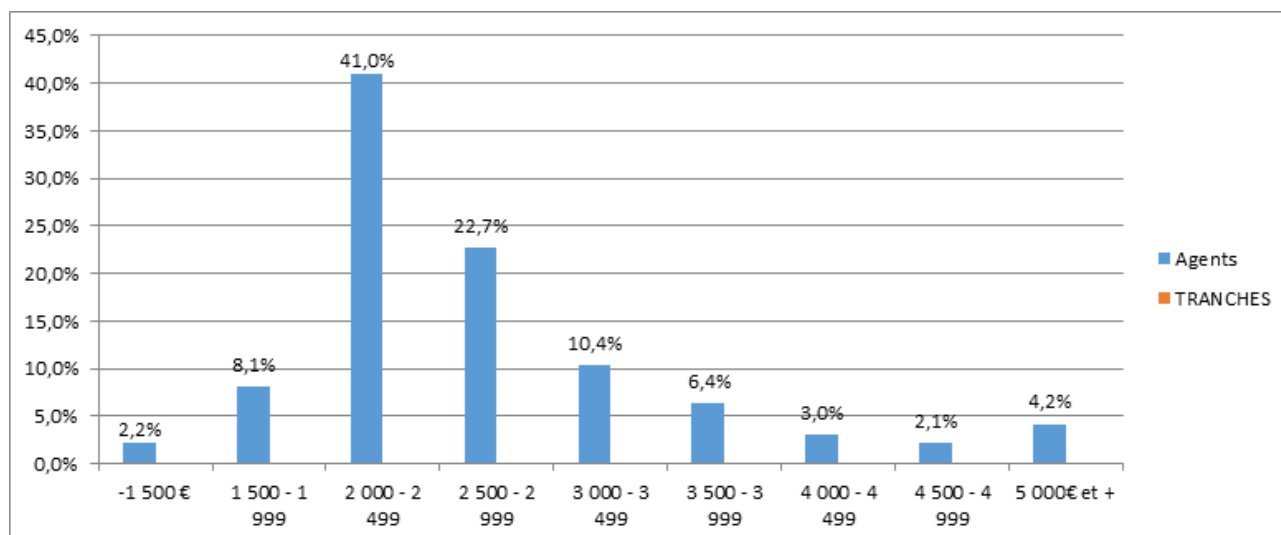
Evolution de la rémunération mensuelle (titulaires et stagiaires)

63,7 % des personnels perçoivent entre 2 000 et 3 000 euros bruts (62,7 % en 2020)

Le salaire moyen brut a augmenté et s'élève à **2 761 €** (+0,31 % ; +0,33 % pour les femmes et + 0,32 % pour les hommes).

Le salaire médian a augmenté passant à **2 462 €** (la moitié des salaires se situent au-dessous de ce montant et l'autre moitié au-dessus)

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 (personnel auparavant en apprentissage ou boursier).

Rémunération moyenne par sexe (titulaires et stagiaires)

		Sexe	2020	2021
Ensemble de la collectivité	Ensemble		2 753 €	2 761 €
	Femmes		2 707 €	2 716 €
	Hommes		2 908 €	2 917 €
FPT	Ensemble		2 758 €	2 762 €
	Femmes		2 713 €	2 717 €
	Hommes		2 912 €	2 918 €
FPH	Ensemble		2 609 €	2 735 €
	Femmes		2 512 €	2 662 €
	Hommes		2 825 €	2 892 €
		2019	2020	2021
Ensemble		-7,4 %	-6,9 %	-6,9 %
FPT		-7,7 %	-6,8 %	-6,9 %
FPH		-4,6 %	-11 %	-7,9 %

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est identique entre 2020 et 2021 à 6,9 %. Dans la FPT, la rémunération des hommes évolue légèrement plus vite que celle des femmes tandis que dans la FPH la rémunération a augmenté un peu plus vite pour les femmes que pour les hommes ; l'écart baisse donc et passe de -11 % à -7,9 %.

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 (congrés parentaux, disponibilités) plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes ;
- Les heures supplémentaires dont bénéficient beaucoup plus les hommes.

[La NBI](#)

Le nombre d'attributaires de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) est de 3 409, en légère baisse suite à l'évolution de l'effectif et l'impossibilité statutaire d'attribuer la NBI aux agents contractuels qui sont de plus en plus nombreux.

[Heures supplémentaires payées \(hors manifestations départementales\)](#)

En 2021, le nombre total des heures supplémentaires payées s'élève à 50 725 (63 279 en 2020) pour un coût de 1,112 M€.

Le nombre et le coût des heures supplémentaires sont en baisse en 2021 suite à une hausse en 2020 due à la crise sanitaire et au confinement qui avait entraîné le paiement d'heures supplémentaires, plus particulièrement dans les foyers.

La santé et la sécurité au travail

Evolution 2020/2021 du nombre total de journées d'absence

Les données incluent tous les personnels payés par la collectivité :

	2021 (données mars 2021)	2020 (données juin 2021)	Evolution 2020/2021 en %
Maladie ordinaire	176 572	149 332	18,24 %
Longue maladie Longue durée	39 013	55 559	-29,7 %
Accident de service	13 666	13 473	1,4 %
Accident de trajet	4 818	5 417	-11,05 %
Maladie professionnelle	6 931	6 038	14,8 %
Maternité	33 170	33 073	0,29 %
Paternité	256	285	-10,1 %
Total	274 426	263 177	4,27 %

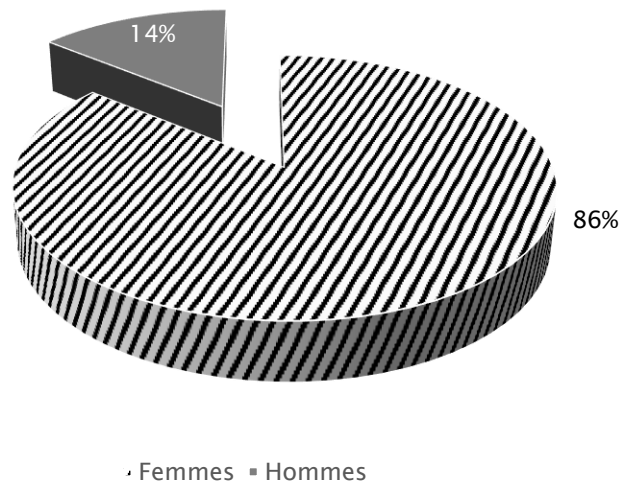
En 2021, le nombre de jours d'absence s'élève à **274 426** jours, soit une hausse de 4,27 % par rapport à 2020.

La hausse la plus importante concerne le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire (+18,24 %). Le nombre de jours d'arrêt pour accident de trajet baisse de 11,05 %.

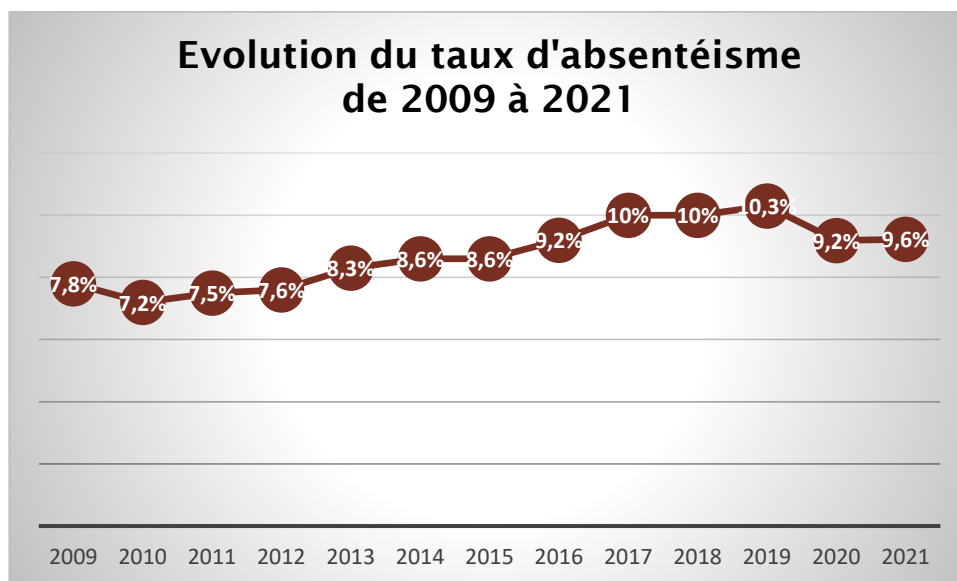
Les jours d'arrêt pour longue maladie / longue durée, diminuent de 29,7 %.

En 2021, le nombre de journées de carence s'élève à 6 396 jours.

Nombre d'arrêts en 2020 par sexe



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 2021, le taux d'absentéisme global est de 9,6 % soit une augmentation de 0,4 point de par rapport à 2020 (9,2 %). Cela signifie que chaque jour 9,6 % de l'effectif a été absent pour des raisons médicales.

Le taux d'absentéisme global 2021, hors maternité et paternité, s'élève à 9,23 % (8,03 % en 2020).

Prévention

L'année 2021 a été marquée pour le service santé sécurité et conditions de travail par l'accompagnement nécessaire à la mise en place des mesures de prévention liées à la pandémie de la Covid 19.

129 fiches du registre santé et sécurité au travail ont été rédigées.

10 visites ont été effectuées par le CHSCT.

Les deux psychologues du travail ont réalisé 374 entretiens individuels.

Le dispositif d'urgence à destination des personnels victimes d'une agression ou d'une situation potentiellement traumatique a été mis en place pour 38 agents.

La vie sociale

Soutien aux agents

Depuis le 1^{er} décembre 2013 et dans le cadre d'une convention de participation avec le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG), les agents peuvent bénéficier d'une aide financière en matière de prévoyance. 2 995 agents étaient couverts par ce contrat au 31/12/2021.

Concernant la protection complémentaire santé, 2 176 agents ont obtenu l'aide financière du Conseil départemental pour l'année 2021.

Action sociale

En 2021, le total du montant versé par la collectivité au titre de l'action sociale s'est élevé à 5 998 036 € soit en moyenne 798 € par agent sur poste permanent (5 491 700 € en 2020).

4 102 prestations (hors titres repas et prévoyance et aide santé) ont été attribuées. 875 sont des prestations réglementées et 3 227 sont à l'initiative du Département. A cela s'ajoutent 3 901 agents qui ont été éligibles aux titres repas.

194 dossiers de médailles du travail ont été instruits.

3 996 jouets et 1 239 chèques cadeaux ont été distribués (4 284 jouets et 1 179 cartes en 2020). Contrairement à l'édition 2020, l'arbre de Noël 2021 a pu se tenir à l'Hôtel du Département dans sa configuration habituelle.

Le contexte sanitaire a impacté la tenue des séjours de vacances et notamment les séjours hiver qui ont dû être annulés.

Les séjours d'été ont fait l'objet de réajustements mais ont pu se maintenir.

Au total, 637 départs ont eu lieu (séjours printemps, été et journées récréatives).

Au cours de l'année 2021, 23 bébés ont été accueillis à la crèche du personnel départemental où 53 berceaux sont réservés au personnel départemental.

La bibliothèque du personnel a globalement maintenu le nombre de ses abonnés (1167 abonnés et 53 nouvelles adhésions en 2021).

2117 prêts ont été effectués contre 2077 en 2020.

En parallèle, un espace collaboratif est actif sur Intranet et contribue à la visibilité de la bibliothèque.

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

532 agents ont été accompagnés par les assistantes sociales. Les problématiques des agents restent majoritairement d'ordre financier, liées au logement ou d'ordre familial. 1 101 rendez-vous physiques et entretiens téléphoniques ont été assurés.

110 personnes ont été relogées dans le cadre du contingent de logements sociaux.

255 aides financières et 168 prêts sociaux ont été octroyés.

Depuis 2020, le dispositif d'hébergement d'urgence est 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). 7 agents (13 agents en 2020) ont été orientés vers une structure hôtelière suite à des ruptures d'hébergement.

Le dialogue social

Pour la fonction publique territoriale

- Au comité technique départemental (CTD) :

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

Représentants de la collectivité : 10 femmes et 5 hommes titulaires, 11 femmes et 4 hommes suppléants.

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

Représentants du personnel : 6 femmes et 4 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 homme suppléant.

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

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

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

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

Les instances représentatives du personnel

En 2021, 33 instances de dialogue social se sont réunies.

- **22** instances au titre de la FPT : 9 comités techniques (CTD), 6 comité d'hygiène et sécurité (CHSCT), 5 instances préparatoires à la commission administrative paritaire (CAP) et 2 réunions de la Commission des Œuvres Sociales.
- **11** instances au titre de la FPH : 6 comités techniques d'établissement (CTE), 4 CHSCT et 1 instance préparatoire à la Commission Administrative Paritaire Départementale (CAPD).

Compte tenu de la crise sanitaire, certaines instances se sont tenues de façon mixte en présentiel/distanciel.

51 réunions de concertation avec les organisations syndicales ont eu lieu, portant notamment sur la gestion de la crise sanitaire, le régime indemnitaire, la prévention de l'exposition à l'amiante, les crèches, le MAC VAL, le projet Eiffel, le droit à la déconnexion...

La discipline

En 2021, 16 sanctions ont été prononcées ; 14 envers des fonctionnaires et 2 pour des contractuels. 1 sanction relevait du groupe le plus élevé de sanctions (révocation).

Type de sanctions

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2021	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :		
Avertissement		3
Blâme	1	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	2	3
Sanctions du 2ème groupe :		
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :		
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	1	
Sanctions du 4ème groupe :		
Mise à la retraite d'office		
Révocation	1	
Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2021	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme	2	
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

Motif des sanctions

En 2021, 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) : 11 sanctions
- ✓ Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 3 sanctions

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2021	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	4	7
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	2	1
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		1
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		

Département du Val-de-Marne

DRP / Observatoire de l'Égalité

Rapport 2022

