

1.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20230320-315996-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 31 mars 2023

Publié le 3 avril 2023

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 20 MARS 2023
SEANCE DU 20 MARS 2023**

Suite à la convocation en date du 6 mars 2023

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Benjamin CAILLIERET, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Claudine DEROEUX, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Jean-Claude DULIEU, Monique EVRARD, Soraya FAHEM, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Valérie LETARD, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Marie TONNERRE-DESMET, Patrick VALOIS, Anne VANPEENE, Jean-Noël VERFAILLIE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Frédéric DELANNOY donne pouvoir à Josyane BRIDOUX, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Françoise MARTIN, Julien GOKEL donne pouvoir à Grégory BARTHOLOMEUS, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie TONNERRE-DESMET, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Stéphanie BOCQUET, Michel PLOUY donne pouvoir à Sylvie DELRUE, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Nicolas SIEGLER donne pouvoir à Jean-Noël VERFAILLIE, Aude VAN CAUWENBERGE donne pouvoir à Sébastien SEGUIN.

OBJET : Rapport 2022 et suivi du plan d'action départemental 2021-2023 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Département du Nord.

Vu le rapport DRH/2023/68

Vu l'avis en date du 13 mars 2023 de la Commission Finances, ressources humaines, administration générale, contrôle de gestion, qualité du service public

DONNE ACTE:

- au Président du Département du Nord de la présentation du rapport 2022 ci-joint en annexe 1, sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au vote du budget départemental.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 11 h 18.

67 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 13 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Messieurs CADART et HIRAUX.

Monsieur BAUDOUX, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision.

Messieurs SEGUIN (porteur du pouvoir de Madame VAN CAUWENBERGE) et VERFAILLIE (porteur du pouvoir de Monsieur SIEGLER), présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision. Il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

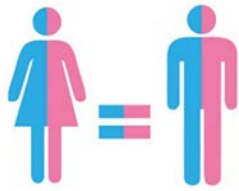
Décision acquise par assentiment de l'assemblée.

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques
et de l'Achat Public,

Régis RICHARD



RAPPORT ANNUEL 2022 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



SOMMAIRE

Introduction

Partie 1 : Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Année 2021

BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

1. Caractéristiques de l'emploi

- a) Effectifs
- b) Effectifs par filière
- c) Effectifs par catégorie
- d) Moyenne d'âge
- e) Taux d'encadrement
- f) Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

2. Age moyen et nombre de départs à la retraite

3. Comptes épargne-temps (CET)

4. Aménagements du temps de travail

- a) Temps partiel
- b) Congé paternité et d'accueil de l'enfant

5. Articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle

- a) Télétravail
- b) Travail en site distant
- c) Organisation sur 4 jours ou 4,5 jours

6. Recrutement

7. Evolution de carrière

- a) Formation
- b) Préparation aux concours et aux examens
- c) Congés de formation
- d) Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

8. Promotions et avancements

- a) Avancement d'échelon
- b) Avancement de grade
- c) Promotion interne

9. Prévention et santé

- a) Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, de travail et maladies professionnelles reconnus dans l'année
- b) Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

10. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

11. Rémunération

Partie 2 : Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2021/2022

1. Domaine de l'action sociale et médico-sociale

- a) Un axe prioritaire : renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes,
- b) Sensibilisation à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective
- c) Accompagnement à la parentalité
- d) Sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, prévention et lutte contre les discriminations et stéréotypes
- e) Développement de l'autonomie des femmes et préparation à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail

2. Domaine de l'éducation

- a) Projet Educatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2022
- b) Concours d'affiches
- c) Changement de dénomination d'établissement
- d) Collège numérique

3. Domaine de l'aménagement du territoire

- a) Création de structures France Services fixes et itinérantes
- b) Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux

4. Domaine de la culture

- a) Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale
- b) Subventions dans le cadre des appels à projets

Partie 3 : Suivi du plan d'action départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes - 2021/2023

- 1. Résolution 1 : Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes**
- 2. Résolution 2 : Amélioration des conditions et de déroulement de carrière**
- 3. Résolution 3 : Mieux accompagner le personnel au quotidien**
- 4. Résolution 4 : Dispositif contre les violences sexistes et sexuelles**
- 5. Résolution 5 : Information et communication interne**
- 6. Résolution 6 : Valorisation des engagements du Département**

Conclusion

Annexes

La place de la femme dans la société – Indicateurs et infographies

- I. « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - Chiffres clés 2022**
- II. Les chiffres clés de la parité dans les Hauts de France – Edition 2022**

Introduction



Le président de la République a consacré depuis le 25 novembre 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, un enjeu fort d'attractivité et d'efficacité des services publics.

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014, l'article L3311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que : « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

Le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en reprenant notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour mémoire, le Département du Nord a signé le 7 mars 2014 la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes - hommes au niveau européen. Elle porte sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services.

Le signataire de la charte s'engage à contribuer, entre autres, à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes portant sur le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération, la conciliation des temps, la mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.

Pourquoi mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle ?

Il ressort du baromètre « **Horizons** » publié en octobre 2019 par l'Association des maires de France (AMF), l'Assemblée des départements de France (ADF), Régions de France, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) « que seule un peu plus de la moitié des collectivités met en place des actions pour l'égalité femmes - hommes (54 % en 2018). Les régions (100 %), les départements (85 %) et les communes de 20 000 habitants et plus (87 %) sont plus actifs concernant cette problématique ».

Les actions mises en place portent en particulier sur :

- le respect de la parité dans les instances de direction ;
- la féminisation des fiches de poste ;
- l'adaptation ou l'aménagement des horaires de réunion ;
- la rémunération.

Il s'agit principalement du respect d'obligations légales et réglementaires. Ces obligations définies par le statut de la fonction publique notamment induisent l'interdiction des discriminations en matière d'embauche, de rémunération, de déroulement de carrière, la prévention du harcèlement, la mise en œuvre de garanties pour certains événements familiaux...

Plus de 20 % des métiers de la fonction publique territoriale présentent une parité déséquilibrée. Les femmes sont très représentées dans les secteurs de l'éducation, de l'aide à la personne, de la santé, de l'action sociale.

Les gouvernements successifs ont impulsé plusieurs négociations entre employeurs et organisations syndicales pour promouvoir l'égalité. Le protocole du 8 mars 2013 avait pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'accord majoritaire du 30 novembre 2018 est plus contraignant que celui de 2013. Des inégalités demeurant 5 ans après la signature du premier accord, le protocole de 2018 introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes.

En effet, l'accord national du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique veut aller encore plus loin en développant de nouvelles thématiques, notamment sur la parentalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral et sexuel, en parvenant à des résultats concrets et mesurables.

Celui-ci se décline autour de 5 axes :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité (avec l'obligation de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions « égalité professionnelle »)
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord prévoit également l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle. Le nouveau plan d'action départemental pour les années 2021/2023, prenant en compte les nouvelles dispositions réglementaires, a été présenté le 14 décembre 2020 à l'Assemblée Départementale.

Il est à noter que, conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique (RSU) dans la fonction publique, la base documentaire des données disponibles a évolué selon une liste normalisée des informations disponibles ; jusqu'au 2021, celles-ci étaient issues du rapport de situation comparée (RSC) de la collectivité.

Le présent rapport présenté à l'Assemblée départementale **du Conseil Départemental du Nord le 20 mars 2023** porte sur :

- **Partie 1 : la situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2021 ;**
- **Partie 2 : les actions menées par le Département du Nord sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2021/2022 ;**
- **Partie 3 : le suivi du plan d'action départemental 2021 – 2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;**
- Annexes : quelques indicateurs et infographies sur la place de la femme dans la société.

Conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019, le comité social territorial a été consulté le 9 mars 2023 sur le plan d'action.

Conformément à la loi du 13 juillet 1983, art. 6 septies et du décret du 4 mai 2020, art. 1, 2 et 6, le plan d'action est accessible sur l'intranet Contact.

PARTIE 1

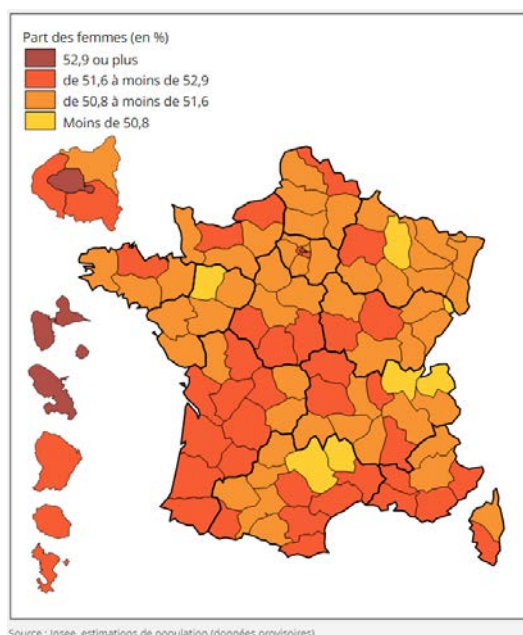
Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Année 2021

Depuis 2021, les données servant à la rédaction de ce rapport sont extraites du Rapport Social Unique (RSU), auparavant, elles étaient issues du Rapport de Situation Comparée (RSC). Courant 2022, les indicateurs ont été complétés et/ou modifiés (parfois sans l'indication « femmes / hommes »), de fait, certaines comparaisons avec l'année précédente sont parfois impossibles.

Ces données normalisées n'intègrent pas les assistantes et les assistants familiaux.¹

Au 1^{er} janvier 2022, il y a 51,6% de femmes au sein de la population française parmi 67,8 millions de personnes vivant en France (Mayotte inclus). En 2021, l'espérance de vie à la naissance s'établit à 85,4 ans pour les femmes (+ 0,3) et à 79,3 ans pour les hommes (+0,2), en hausse par rapport à 2020, année où elle avait fortement baissé du fait de la pandémie, mais toujours en dessous du niveau de l'année 2019.



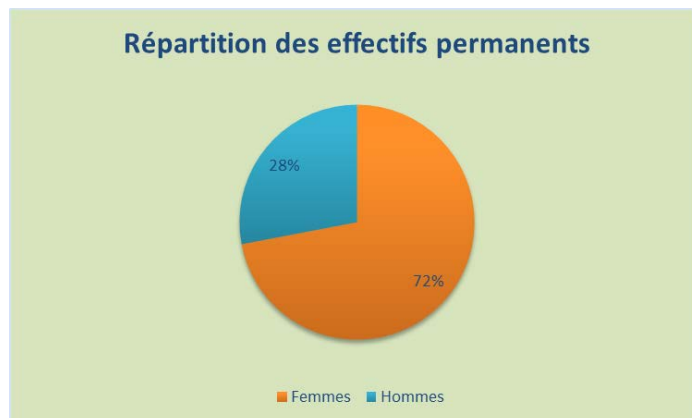
1. Caractéristiques de l'emploi

a) Effectifs

Au 31 décembre 2021, l'**effectif total** départemental, comprenant également les assistantes familiales et assistants familiaux, est à **76 % féminin**.

- **Effectif permanent** de la collectivité (titulaires et contractuel(le)s sur postes permanents) : 7 955

Femmes	Hommes
5 708	2 247
72 %	28 %



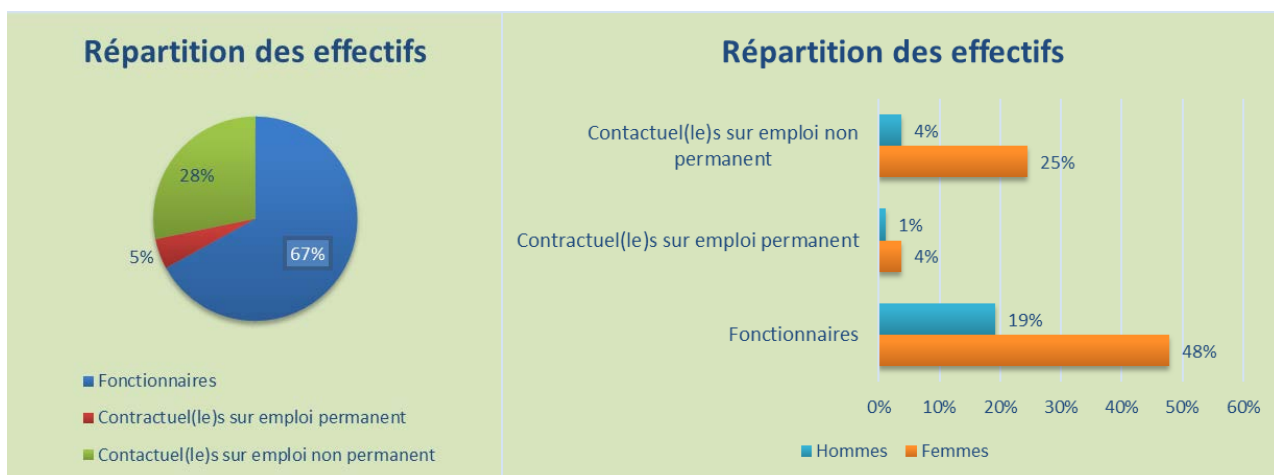
La répartition des effectifs permanents reste stable : 72 % pour les femmes et 28 % pour les hommes.

Fin 2020, la fonction publique emploie 5,7 millions de personnes soit un emploi sur cinq ; 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 %.

Le taux de féminisation de la collectivité demeure toujours :

- supérieur de 11 points au taux relevé de la fonction publique territoriale (FPT - 61%),
- supérieur de 15 points par rapport à l'ensemble de la fonction publique d'Etat (FPE - 57 %),
- inférieur de 6 points par rapport à la fonction publique hospitalière (FPH - à 78%).

Cette féminisation correspond toutefois à celle présente dans les conseils départementaux.



Comme en 2019, 67 % des effectifs sont des fonctionnaires.

- Collaborateurs(rices) de cabinet : 8

75 % sont des collaboratrices.

- Emplois fonctionnels : 6

Des postes sont occupés par des femmes en 2021 à 33 % (43 % en 2020 et 2019).

- Effectif des contractuel(le)s sur postes non permanents : 151

65 % sont des femmes.

- Apprenti(e)s : 164

55 % des personnes en contrat d'apprentissage sont des femmes.

- Assistant(e)s familiaux(ales) rémunéré(e)s au 31/12/2021 : 2 632

La part des hommes dans cette activité reste toujours très faible mais continue à progresser chaque année en atteignant 8 % (7 % en 2020 et 6 % en 2019).

b) Effectifs par filière

Les effectifs départementaux sont répartis comme suit :

- 35 % dans la filière administrative
- 34 % dans la filière technique
- 28% dans les filières : sociale (17 %), médico-sociale (11 %) et médico-technique
- 2 % dans la filière culturelle
- 0,4 % dans la filière animation
- 0,03 % dans la filière sportive

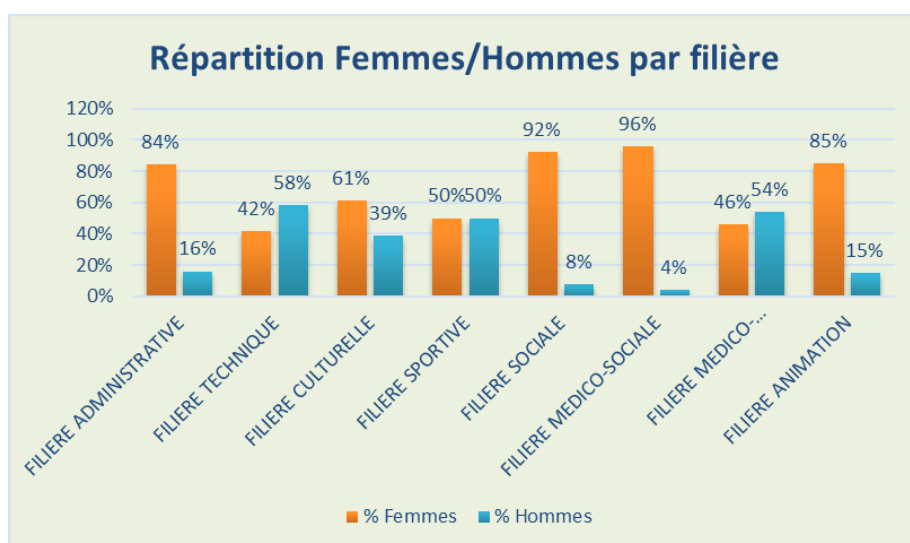
Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale, médico-sociale et administrative. Elles le sont également au Département du Nord, les hommes sont majoritaires uniquement dans la filière technique.

En effet, parmi les 3 filières les plus représentatives, seule la filière technique est plus masculine (58 % d'hommes), toutes les autres filières connaissent une surreprésentation des femmes dans les filières : administrative à 84 %, sociale à 92 % et médico-sociale à 96 %. La répartition des hommes par filière est essentiellement concentrée dans la filière technique à 71 % et la filière administrative à 20 %. Les femmes quant à elles sont présentes dans toutes les filières.

Fonctionnaires 2021	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	% femmes dans la FPT	% femmes en 2020 Au CD59
filière administrative	2190	415	2605	84 %	16 %	82 %	84 %
filière technique	1054	1483	2537	42 %	58 %	41 %	42 %
filière animation	23	4	27	85 %	15 %	72 %	83 %
filière culturelle	104	66	170	61 %	39 %	63 %	59 %
filière sociale	1143	97	1240	92 %	8 %	95 %	93 %
filière médico-sociale	751	31	782	96 %	4 %	94 %	96 %
filière médico-technique	6	7	13	46 %	54 %	76 %	46 %
filière sportive	1	1	2	50 %	50 %	28 %	20 %

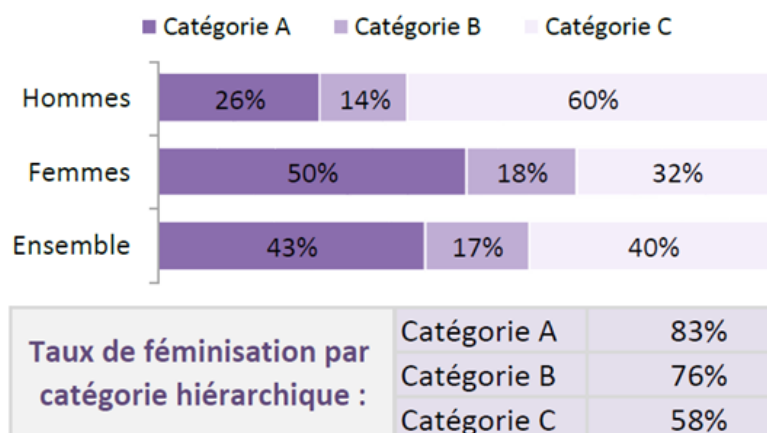


NB. Les filières animation, sportive et médico-technique sont à moins de 1 %.



c) Effectifs par catégorie

Répartition des agents par catégorie (emplois permanents)



d) Moyenne d'âge

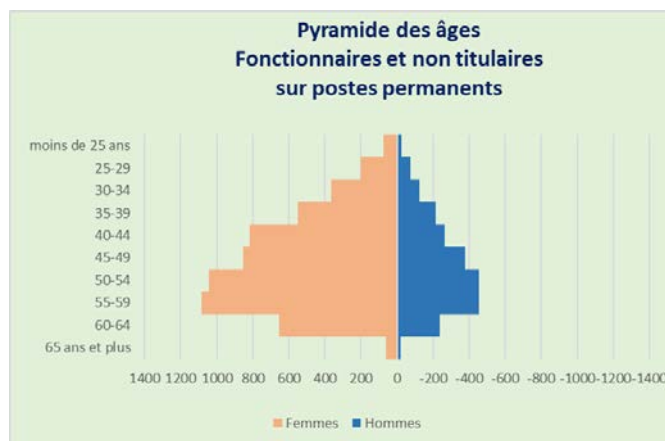
L'âge moyen des trois versants de la fonction publique est de 43,5 ans en 2020 :

- FPE : 42,7 ans ;
- FPH : 41,9 ans ;
- FPT : 45,5 ans.

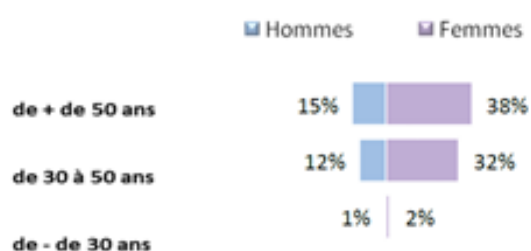
Au Département du Nord, l'âge moyen sur poste permanent est de 48,6 ans pour les femmes et de 49 ans pour les hommes. Cet âge moyen au Département du Nord est plus élevé que dans la fonction publique dans son ensemble.

Age moyen	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	49,62	49,43
Contractuel(le)s sur emploi permanent	35,89	41,91
Ensemble	48,57	48,96

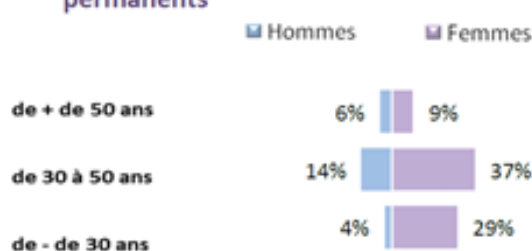
Si l'âge moyen progresse pour les fonctionnaires à 49,62 ans (49,42 ans en 2020 et 48,6 ans en 2019) pour les femmes et 49,43 (49,24 ans en 2020 et 48,5 ans en 2019) pour les hommes, l'âge moyen des contractuel(le)s est toujours en diminution : chez les femmes à 35,89 ans (36,54 ans en 2020 et 36,7 ans en 2019) et chez les hommes à 41,91 ans (42,1 ans en 2020 et 42,8 ans en 2019).



➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**



La part des 50 ans et plus des trois versants de la fonction publique est de 34,3 % (et de 28 % dans le Privé) en 2020 :

- FPE : 30,7 % ;
- FPT : 41,4 % ;
- FPH : 30,2 %.

La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires que les contractuel(es) sur emplois permanents, elle représente en effet 53 % chez les fonctionnaires (52 % en 2020) contre 15 % chez les contractuels(les) (18 % en 2020).

e) Taux d'encadrement

La répartition du taux d'encadrement demeure stable avec 61 % d'encadrement féminin (62 % en 2020) et présente des disparités selon les niveaux hiérarchiques :

Niveau hiérarchique	% Femmes	% Hommes
Direction générale	0%	100%
DGA	50%	50%
Directions	48%	52%
Pôles	64%	36%
Services	73%	27%
Equipes	27%	73%
TOTAL	61%	39%

f) Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

L'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaire dispose que : « au titre de chaque année civile, les nominations (...) dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (...) doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.»

Le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants est le suivant : en 2021 une femme issue de la fonction publique territoriale est arrivée sur un emploi fonctionnel, deux hommes et une femme sont partis (pas de mouvement en 2020 et arrivée de deux femmes et départ d'un homme en 2019).

2. Age moyen et nombre de départs à la retraite

En 2020, l'âge moyen de première mise en paiement de la pension (hors départ pour invalidité et motifs familiaux) augmente pour les fonctionnaires des trois versants : il est de 62 ans et 5 mois pour les fonctionnaires civils (+1 mois) de la FPE (hors La Poste et Orange), de 62 ans et 4 mois pour les fonctionnaires de la FPT (+1 mois) et de 60 ans et 10 mois pour ceux de la FPH (+3 mois).

Au Département, l'âge moyen de départ à la retraite en 2021 est de 62 ans et 3 mois avec 62 ans pour les femmes et 62 ans et 6 mois pour les hommes (en 2020, il restait stable à 62,6 ans avec 62,5 ans pour les femmes contre 62,7 ans pour les hommes).

Le nombre de départs à la retraite est en augmentation avec 201 départs (181 en 2020 et 176 en 2019), la part des femmes diminue d'un point chaque année et représente 73 % des départs (74 % en 2020 et 75 % en 2019). Les départs à la retraite représentent 69 % des départs définitifs des fonctionnaires de la collectivité (les départs pour cause de mutation représentent 21 %).

3. Comptes épargne-temps (CET)

Au 31 décembre 2021, on comptait 5 642 CET (5 503 en 2020) détenus à 78 % par les femmes et 22 % par les hommes. A noter qu'au cours de l'année 2021, 342 nouveaux comptes (373 en 2020) ont été ouverts à 69 % (76 % en 2020 et 68 % en 2019) par les femmes et 31 % (24 % en 2020 et 32 % en 2019) par les hommes.

Le nombre de jours accumulés représentent :

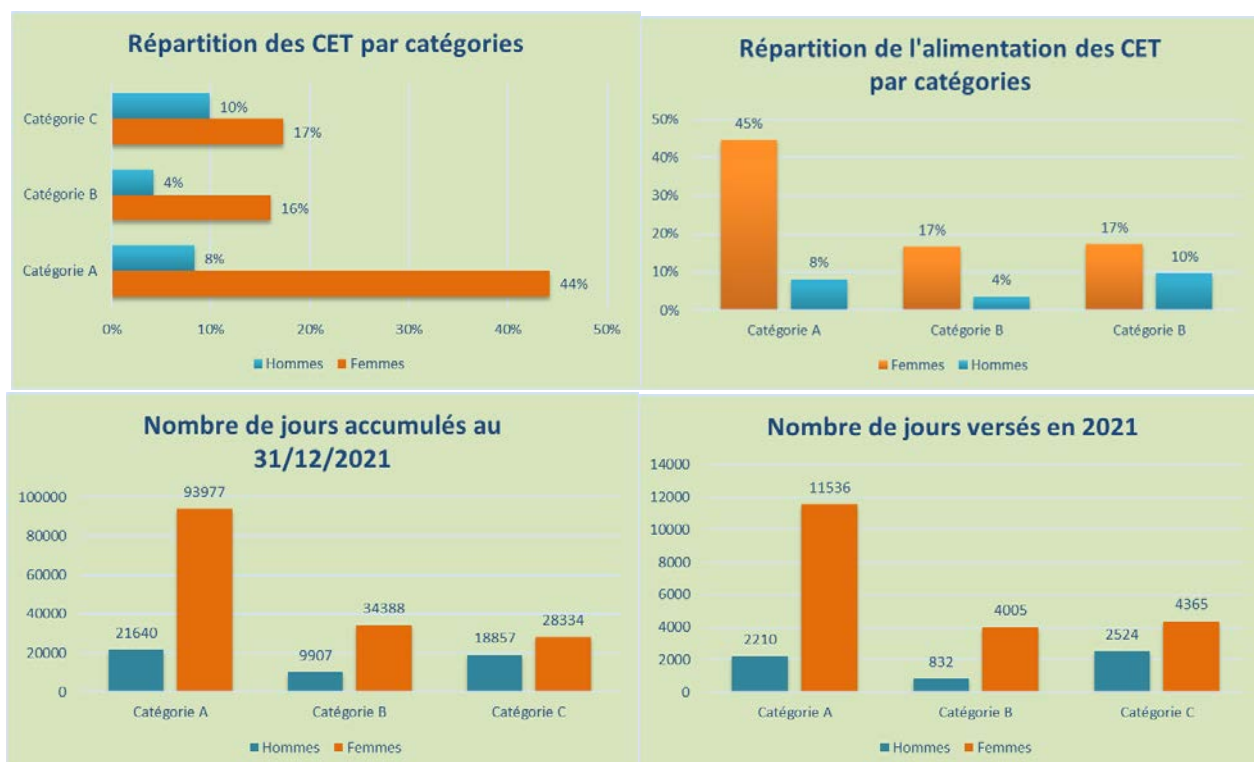
- 207 104 jours au 31 décembre 2021 dont 25 472 jours versés au cours de l'année ;
- 138 886 jours accumulés au 31 décembre 2020 dont 37 174 jours versés en 2020 ;
- 89 855 jours accumulés au 31 décembre 2019 dont 17 020 versés en 2019.

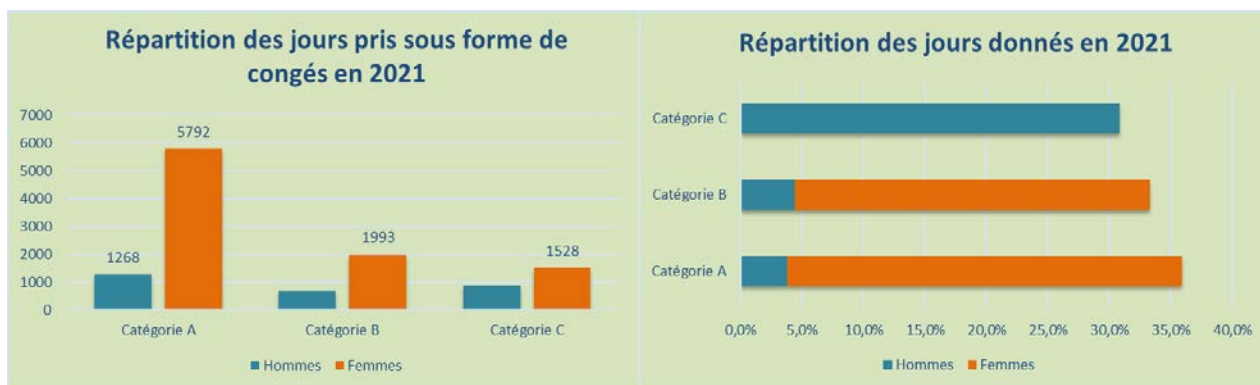
Les femmes ont davantage alimenté leur compte CET avec 19 906 jours déposés (78 % de l'alimentation) (28 450 jours en 2020 et 13 636 jours en 2019) et 5 566 jours ont été versés par les hommes (8 724 jours en 2020 et 3 384 jours en 2019).

Ce sont au total 12 149 jours qui ont été utilisés sous forme de congés en 2021 (4 133 jours en 2020) et utilisés à 77 % par les femmes (83 % en 2020 et 79 % en 2019).

Le nombre de jours versés en 2021 est en moyenne de 5 jours quelle que soit la catégorie ou le genre (contre 20 à 29 jours en 2020).

Par ailleurs, avec le dispositif de don de jours, 359 jours ont été donnés en 2021, soit 227 jours épargnés sur un CET, 41 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 91 jours de congé annuel.





4. Aménagements du temps de travail

a) Temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	88	775	863
Nombre de demandes acceptées	88	775	863
Nombre de premières demandes satisfaites	45	230	275
Nombre de modifications de quotités	4	75	79
Nombre de retours au temps plein	33	222	255

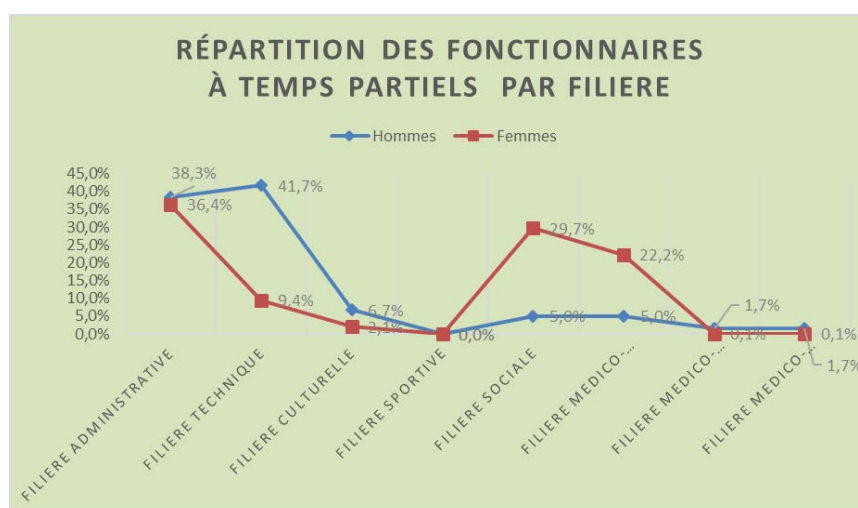
Au niveau national, 29 % des femmes actives sont à temps partiel pour 8 % des hommes. Dans la fonction publique, ce chiffre tombe à 23 % des femmes à temps partiel pour 6 % pour les hommes.

Au Département du Nord, sur les effectifs des fonctionnaires, cela représente 23 % de femmes et 3 % d'hommes à temps partiel. Au total, ce sont 17 % des effectifs (18 % en 2020) qui sont à temps partiel avec une répartition à hauteur de 95 % de femmes et de 5 % hommes.

Le nombre de demandes de temps partiel est en légère baisse avec 863 demandes présentées et acceptées en 2021 (919 en 2020). Sur la totalité des demandes de temps partiels, la part des femmes est en diminution avec 90 % (contre 94 % en 2020). En effet, le nombre de demande de temps partiel pour les hommes passe à 10 % en 2021 (6 % en 2020).

En 2021, 255 personnes (321 en 2020 et 289 en 2019) ont sollicité un retour à temps plein après un temps partiel, 87 % des demandes (89 % en 2020) sont faites par des femmes.

Fonctionnaires		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	7	19
	Femmes	159	567
	Total	166	586
Catégorie B	Hommes	0	6
	Femmes	23	195
	Total	23	201
Catégorie C	Hommes	12	15
	Femmes	67	202
	Total	79	217



34 contractuel(le)s sur emploi permanent exercent leurs activités à temps partiel.

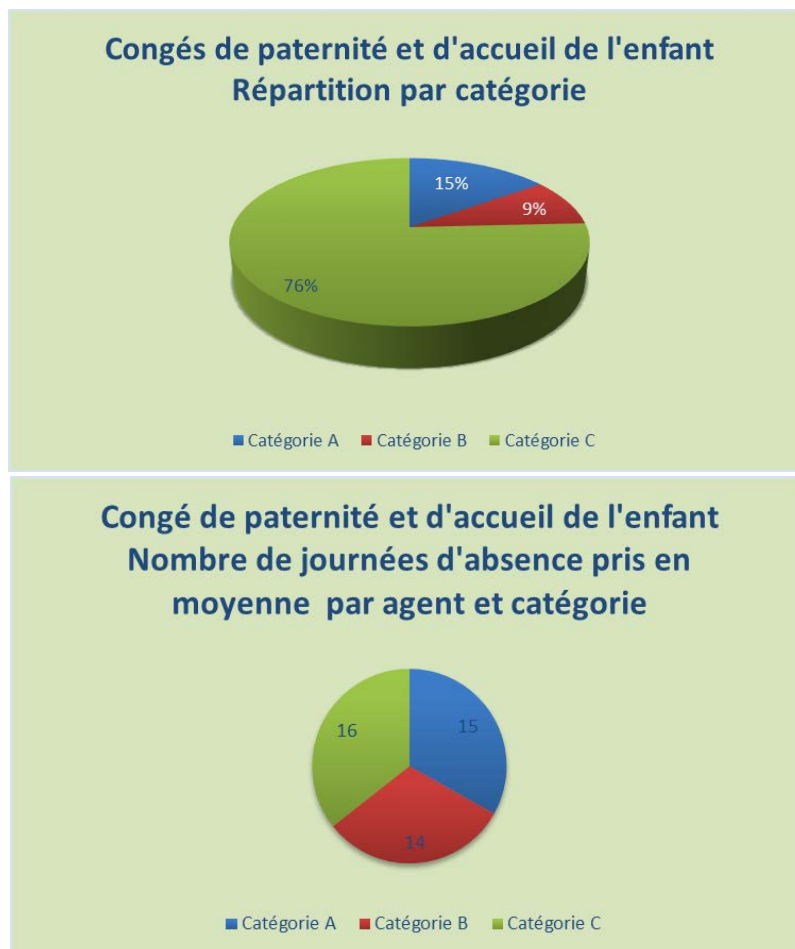
Contractuel(le)s sur emploi permanent		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	2
	Femmes	17	12
	Total	17	14
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	1	1
	Total	1	1
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	0	1
	Total	0	1

Enfin, 185 fonctionnaires et de contractuel(le)s sont bénéficiaires de plein droit en 2021 d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, 96 % sont des femmes.

TP annualisé	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL(LE)S	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	122	0	14
Catégorie B	0	10	0	1
Catégorie C	3	30	0	0
Total	8	162	0	15

b) Congé de paternité et d'accueil d'enfant

33 titulaires et contractuels sont devenus père (31 en 2020 et 28 en 2019) et ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2021.



Par ailleurs, une femme a bénéficié d'un congé de présence parentale (48 jours).

5. Articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle

a) Télétravail

Démarré en expérimentation depuis septembre 2017, le télétravail répond à plusieurs objectifs et engagements comme ceux repris dans le plan Nord durable adopté le 18 novembre 2019 (Engagement 1 : Se déplacer moins et plus proprement et Engagement 10 : Développer une culture d'administration durable). Le télétravail permet également d'améliorer l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle dans le cadre du plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La crise sanitaire a permis un essor inédit du télétravail permettant effectivement une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la diminution des trajets domicile-travail ainsi qu'une amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant une efficacité du service public.

Des groupes de travail menés post confinement en 2020/2021 ont abouti à la conclusion d'un accord collectif télétravail en juin 2021 repris dans la délibération du 22 novembre 2021 prévoyant le déploiement du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2022 ainsi que l'ensemble des modalités du dispositif. La proportion des femmes sur les fonctions ouvertes au télétravail représente 81%. Avant le premier confinement, début mars 2020, il y avait 712 télétravailleurs. On comptabilise désormais 4 213 télétravailleurs à fin décembre 2021 (83 % sont des femmes).

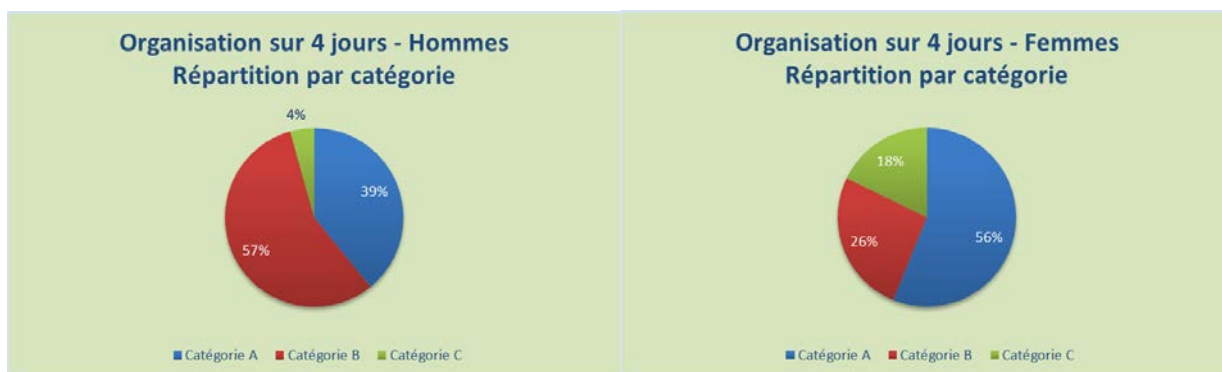
b) Travail en site distant

Le travail en site distant avait été mis en place fin 2019 en expérimentation, permettant de travailler sur un autre site départemental proche de son domicile. Ce dispositif a été suspendu pendant la crise sanitaire et l'application du plan de protection du personnel. Fin 2019, une quinzaine de personnes avaient opté pour cette organisation de travail. Depuis, la plupart d'entre eux ont basculé en télétravail. Une quarantaine de places sont disponibles en 2022 sur 22 sites départementaux. Cette possibilité d'organisation du travail reste cependant très peu utilisée.

c) Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours

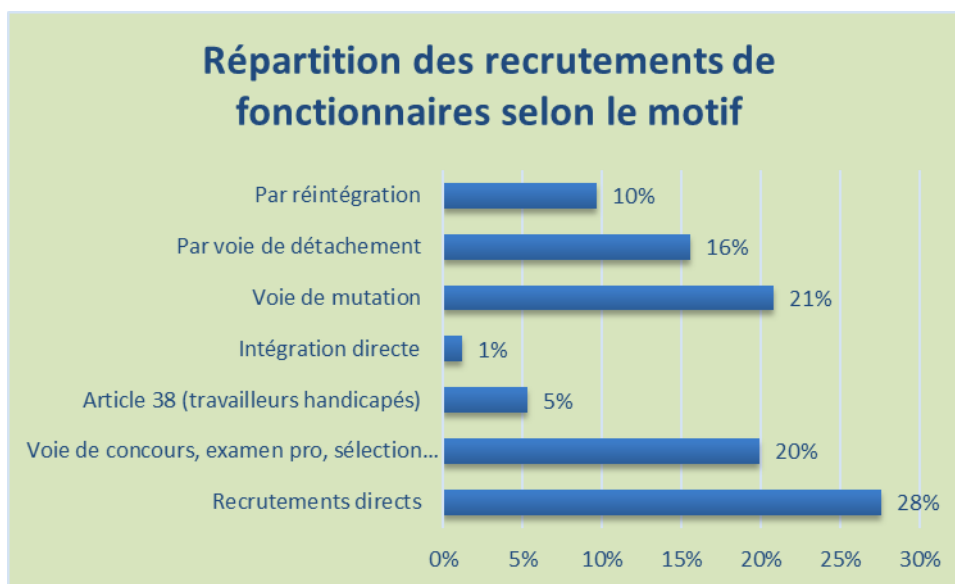
En 2021, au total 106 femmes et 1 homme ont choisi une organisation de travail de 35 heures (117 et 123 en 2019), dont :

- sur 4,5 jours : 10 femmes et 1 homme ;
- sur 4 jours : 96 femmes.



6. Recrutement

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent en 2021 à 341. La part des recrutements des femmes représente 71 % (65 % en 2020 et 70 % en 2019) du total.

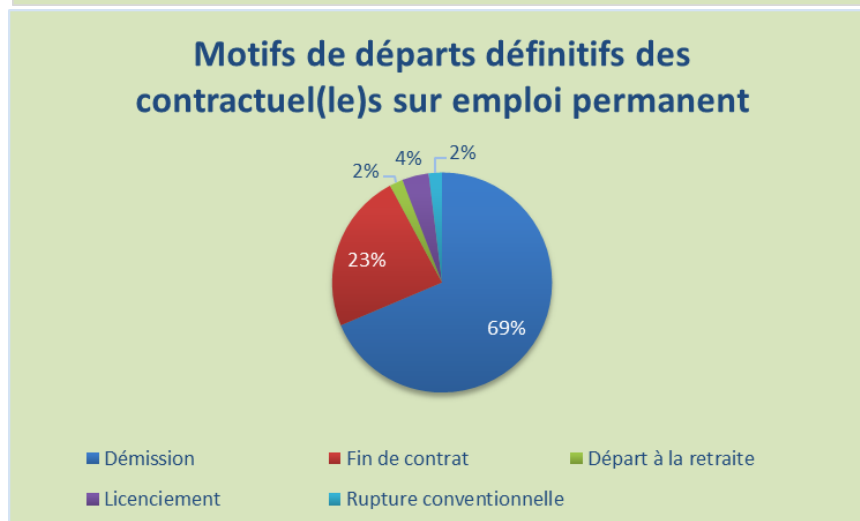
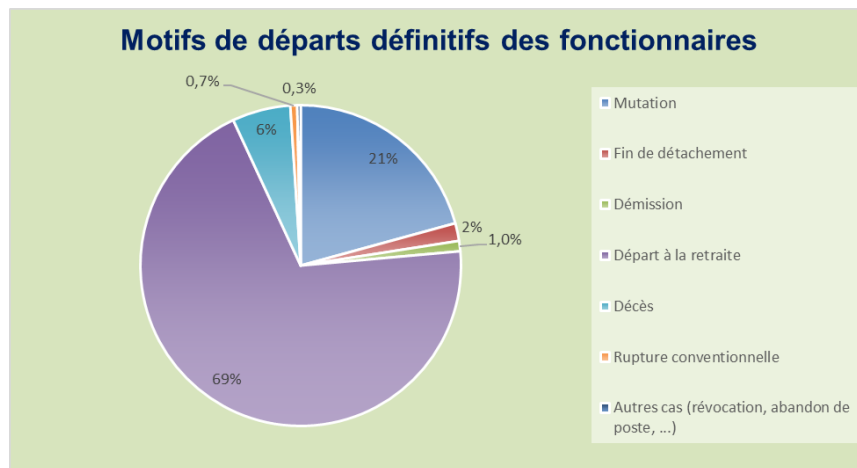


Le nombre de recrutements de contractuel(le)s sur emplois permanents s'élève à 480, la part des femmes représente 72,5 % (74 % en 2020 et 80 % en 2019).

Recrutement des contractuel(le)s	Nombre de recrutements	Part de femmes	Part d'hommes
Remplacement	265	70 %	30 %
Sur emploi permanent	215	76 %	24 %
Total	480	72,5 %	27,5 %

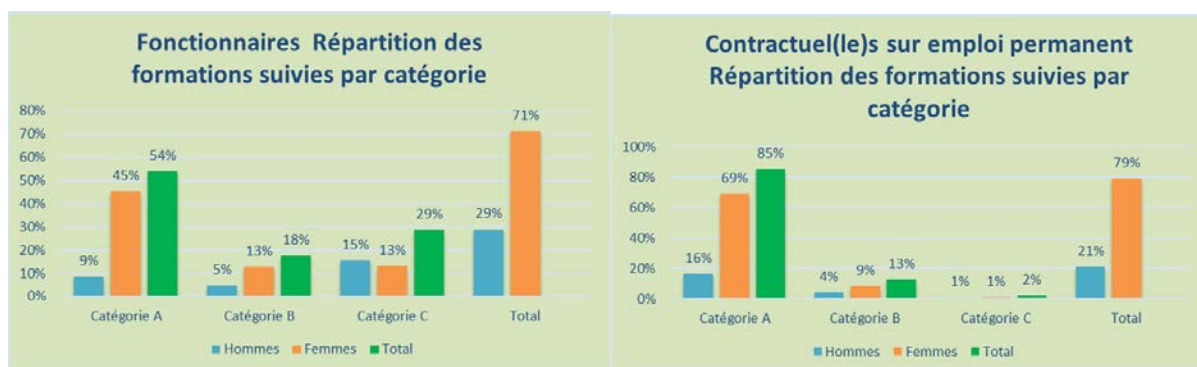
Entre 2019 et 2020, 7,5 % des agents de la fonction publique ont changé d'établissement. C'est dans la fonction publique d'Etat (FPE) que le taux de mobilité est le plus élevé (12 %).

Au Département du Nord, le taux de rotation (nombre d'arrivées / nombre de départs) est de 6 % (7 % en 2020 et 6 % en 2019). En 2021, il y a eu 445 départs de la collectivité (464 en 2020 et 402 en 2019).



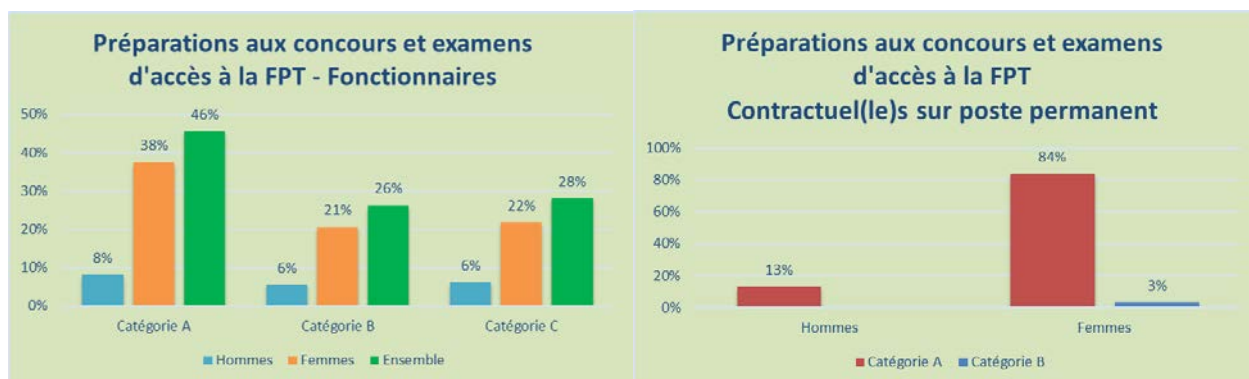
7. Evolution de carrière

a) Formation



Le taux de formation s'approche du taux de féminisation de la collectivité. Les formations sont davantage suivies en catégorie A chez les fonctionnaires et par les contractuelles.

b) Préparation aux concours et aux examens



- 160 fonctionnaires ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (80 % sont des femmes).
- 31 contractuel(le)s sur poste permanent ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (30 femmes dont 84 % en catégorie A et 1 homme).

c) Congés de formation

- Les congés de formation concernent 4 femmes et 2 hommes (12 femmes en 2020 et 20 femmes et 1 homme en 2019).
- Par ailleurs, 6 dossiers de validation des acquis et d'expérience ont été déposés par 4 femmes et 2 hommes, lesquels ont débouché sur une validation au cours de l'année (3 dossiers en 2020 : 1 homme / 2 femmes dont 1 dossier (homme) validé). La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant de reconnaître une expérience professionnelle et de la transformer en un diplôme.

d) Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

- 262 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (464 en 2020), 81 % sont des femmes (51 % catégorie A) (76 % de femmes, 24 % d'hommes en 2020).

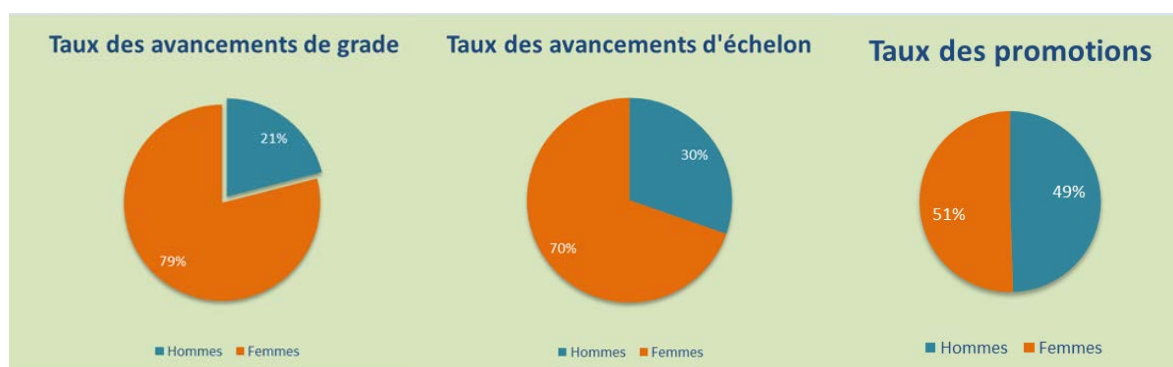
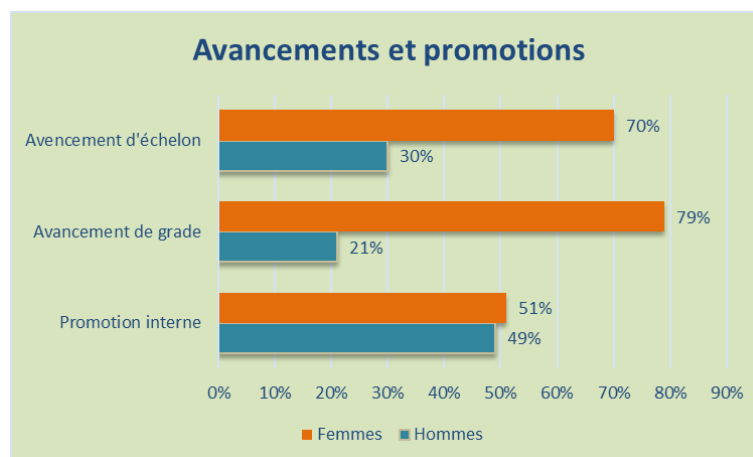
Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	24	132
Catégorie B	13	40
Catégorie C	14	39

- 15 personnes ont bénéficié d'un bilan de compétences : 11 femmes et 4 hommes (5 en 2020 : 1 homme et 4 femmes).

8. Promotions et avancements

Il est à noter que les lignes directrices de gestion ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des promus. Il sera possible d'en mesurer les effets les années suivantes.

Il n'y a pas d'évolution concernant les taux d'avancement de grade (79 % de femmes) et d'avancement d'échelon (70 % de femmes), approchant la répartition Femmes/Hommes dans la collectivité qui est de 72 % de femmes. Le taux de promotion est presque à la parité.



a) Avancement d'échelon

- 3 041 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (2 882 en 2020).

Les avancements d'échelon sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté. Ils ont bénéficié à 70 % aux femmes (30 % pour les hommes).

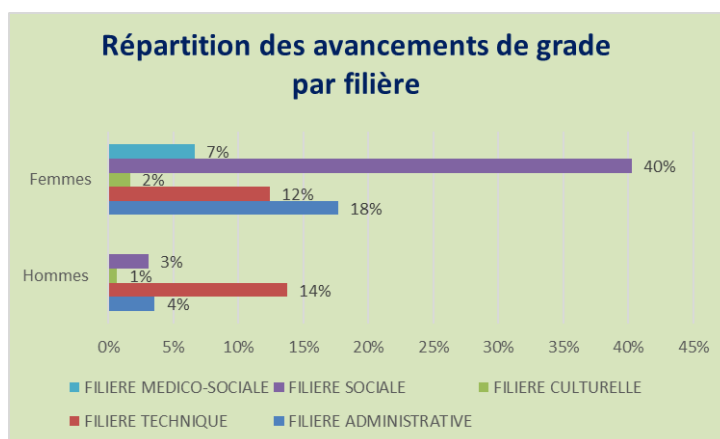
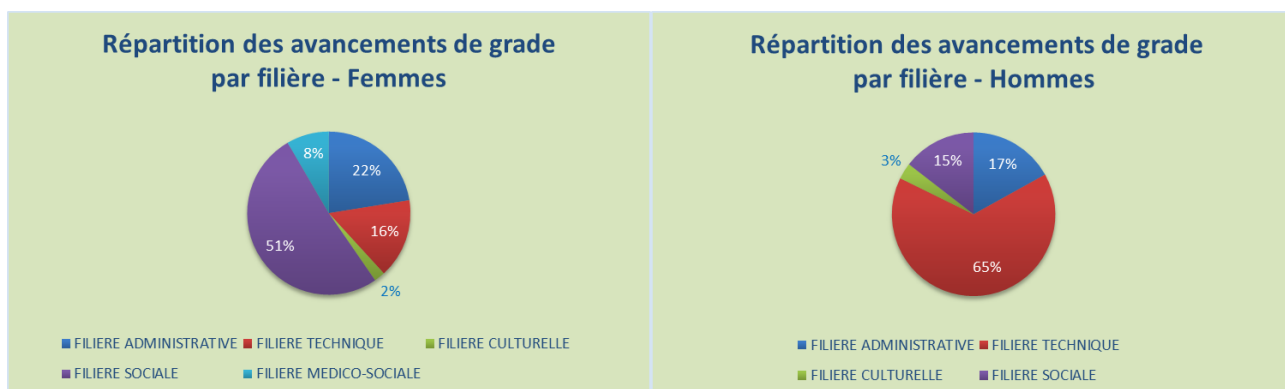
Sur l'effectif total des fonctionnaires et par genre, cela représente 40 % de l'ensemble des femmes qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon (38 % en 2020 et 40 % en 2019) et 43 % de l'ensemble des hommes (40 % en 2020 et 36 % en 2019).

b) Avancement de grade

- 589 personnes ont bénéficié d'un avancement de grade (797 en 2020).

Les avancements de grade ont bénéficié à 79 % aux femmes (21 % pour les hommes).

Sur l'effectif total des fonctionnaires et par genre, cela représente 9 % de l'ensemble des femmes qui ont bénéficié d'un avancement de grade (12 % en 2020 et 9 % en 2019) et 6 % de l'ensemble des hommes (8 % en 2020 et 11 % en 2019).

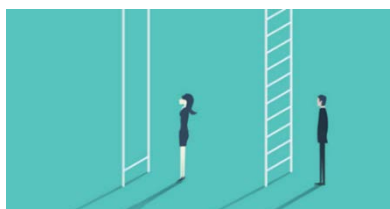


c) Promotion interne

- 99 personnes ont bénéficié d'une promotion interne (121 en 2020).

Les promotions internes ont bénéficié aux femmes à hauteur de 51 % avec un taux en augmentation (43 % en 2020 et 37 % en 2019).

Sur l'effectif total des fonctionnaires et par genre, cela représente 0,94 % de l'ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une promotion interne (0,6 % en 2020 comme en 2019) et 2,32 % de l'ensemble des hommes (2,7 % rapport à l'effectif et 2,8 % en 2019).



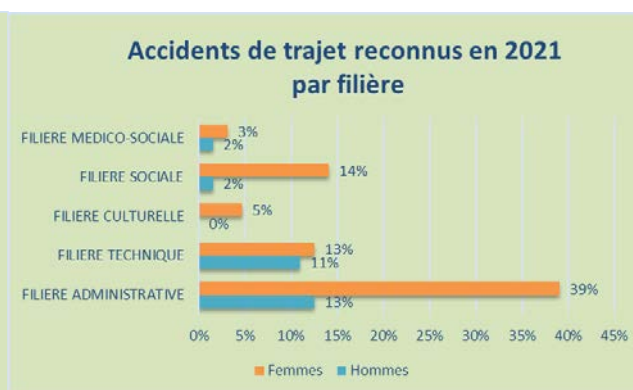
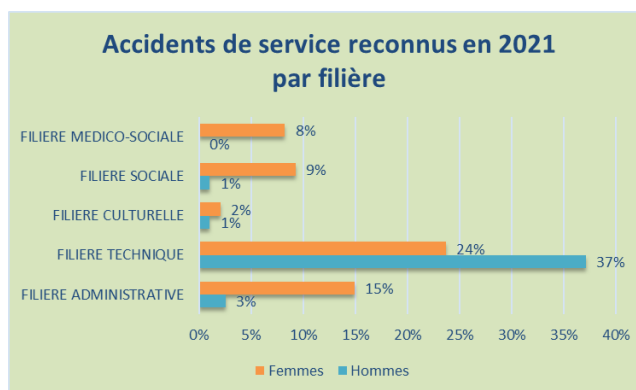
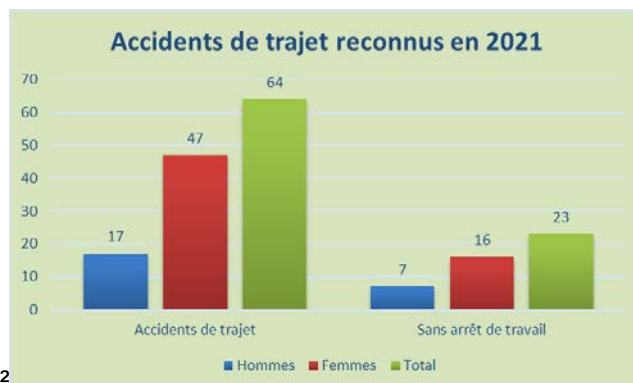
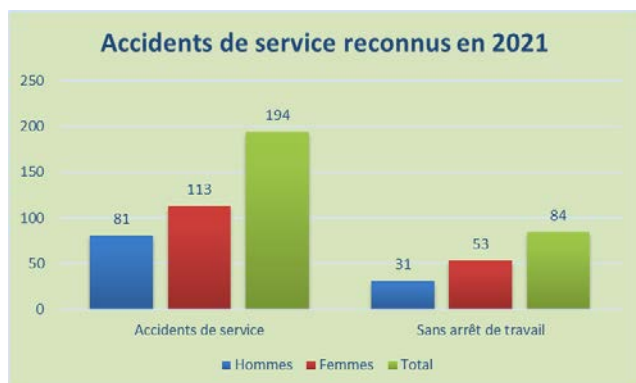
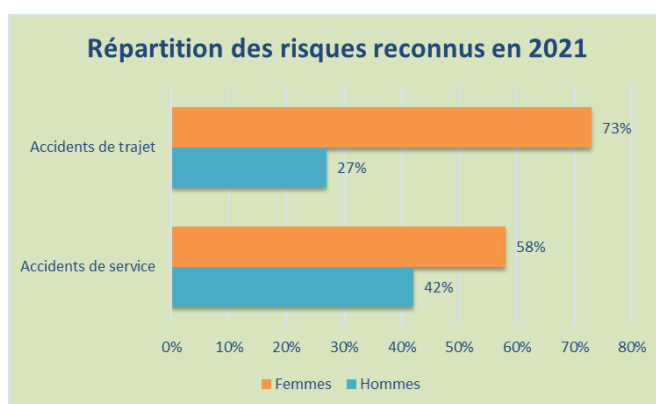
9. Prévention et santé

a) Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus dans l'année

Avec la reprise normale des activités (post confinement), le nombre d'accidents de service a été multiplié par 6,25 (194 contre 31 en 2020) toutefois les accidents de trajet ont peu évolué (64 contre 53 en 2020).

Les femmes représentent 58 % des accidents de service (53 % en 2020) et 73 % des accidents de trajet (85 % en 2020).

Les femmes sont davantage concernées par le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2021 (11 femmes et 1 homme)



b) Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

✚ **Le challenge de marche connectée**

Le challenge « Des pas et des défis » s'est déroulé du 14 au 21 juin 2021 avec **45 équipes constituées (423 personnes** : 59 hommes et 339 femmes - 25 ne se sont pas identifiées).

C'était le 5^{ème} challenge départemental depuis 2017 (après le BeWalk national en 2017 puis le BeActive en 2018, **le challenge « des pas et des défis »** est désormais proposé chaque année et intègre une dimension « jeux » fondée sur l'acquisition de points en plus des pas réalisés. C'est donc un challenge fondé sur la marche, ponctué de quiz et défis pour pimenter la compétition ainsi qu'un concours photo.

- Thème : **les JO de TOKYO** avec des équipes aux noms d'athlètes olympiques !
- Organisation des équipes : chaque participant(e) rejoint l'équipe de son choix (10 personnes max./équipe)
- Objectif commun : **faire l'aller-retour jusque Tokyo virtuellement**

Les équipes de 1 à 10 personnes ont évolué virtuellement pendant **2 semaines** et ainsi réalisé ensemble 52 395 080 pas et 33 719,74 kms soit 2,5 fois la distance Lille/Tokyo.

Classement	Squad Name
1	MARTIN FOURCADE 1 homme 9 femmes
2	KRISTIN OTTO 1 homme 9 femmes
3	RENAUD LAVILLENIE 4 hommes 4 femmes

L'esprit d'équipe, la cohésion et le lien social, une meilleure condition physique, le bien-être au travail (axe 4 du Plan management de la santé au Travail) sont les objectifs de ce challenge.

✚ **Les ateliers/séances de bien-être hebdomadaires**

Habituellement encadrés sur sites par des intervenant(e)s bénévoles certifié(e)s ou des professionnel(le)s vacataires, les ateliers ont été maintenus en 2021, via TEAMS du fait de la crise sanitaire :

- Ateliers de méditation pleine conscience
- Sophrologie
- Ateliers Automassage / DO IN

Des créneaux hebdomadaires sont proposés lors de la pause méridienne ou le matin avant 9 heures. Une majorité de femmes assistent à ces ateliers composés en moyenne de 5 à 12 personnes. En général, peu d'hommes participent à ces groupes (entre 0 et 2 hommes en moyenne). En 2021, 16 ateliers se sont déroulés dont 9 sur sites avec un total de 230 personnes dont 13 hommes.

✚ Des ateliers « Bien-être / Environnement et Biodiversité »

Mis en place en 2021, ce nouveau dispositif consiste en la réalisation d'ateliers favorables à la préservation des espèces faunistiques et floristiques avec des collectifs permettant la cohésion d'équipe dans un cadre convivial. Il s'agit par exemple de la réalisation de nichoirs, de boules de graisse pour nourrir les oiseaux, de gîtes à hérissons, de plantations ou encore d'un webinaire sur la taille des haies. En 2021, 12 ateliers se sont tenus réunissant 85 personnes, 76 % de femmes (20 hommes et 65 femmes).

✚ Des activités avec l'Association Sportive Du Nord (ASDN)

La participation aux différentes activités (marche nordique, body Tae, course à pied, cyclisme et golf ainsi que des séances « bien-être ») est en baisse depuis 2019 compte tenu des impacts de la crise sanitaire, 300 personnes en 2019, 139 en 2020 et 106 en 2021. Les séances de la section « bien-être » (yoga, gym douce, pilate, relaxation) sont proposées en visio.

	Femme	Homme
Totaux	52	54
Taux	49 %	51 %

10. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

A la suite des mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a permis la mise en place de mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Répondant aux dispositions réglementaires, deux procédés de signalement et de traitement ont été mis en place fin 2019. Le premier porté par l'IGS concernant l'alerte éthique et le second porté par la DRH contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour l'année 2020, 4 signalements ont été remontés à la DRH pour violences physiques, harcèlement sexuel et agissements sexistes, donnant lieu à arrêts de travail.

En 2021, 10 formulaires de signalement ont été réceptionnés par les services de la DRH (plusieurs motifs de violence peuvent être déclarés par une même personne), représentant 14 déclarants (victimes présumées ou témoins) de signalement dont trois donnant lieu à arrêts de travail répartis comme suit :

Signalements	Hommes	Femmes	Nombre de signalements
Acte de violence sexuelle	2 catégorie C		2
Harcèlement sexuel	1 catégorie C	1 catégorie B 2 catégorie C	4
Agissements sexistes	3 catégorie C	1 catégorie A 1 catégorie B 3 catégorie C	8
Nombre de signalements	6	8	14

Une formation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'attention des élus et de l'ensemble du personnel départemental a été lancée courant 2021, avec une sensibilisation spécifique contre les violences sexistes et sexuelles (démarrage des formations en novembre 2021 jusque mars 2022) notamment auprès de l'ensemble de la DRH, des managers, des assistant(e)s de prévention, des représentant(e)s du personnel et du réseau Egalité Femmes Hommes.

Une formation en présentiel d'une demi-journée a démarré dès juillet 2022 pour le personnel départemental dans les collèges et se dérouleront pendant les vacances scolaires en 2022/2023 (formations initialement prévues sur 2021/2022 et reportées compte tenu de la situation sanitaire). Celles-ci sont également programmées pour les agents d'exploitation de la voirie d'avril à mai 2023.

Enfin, trois modules de sensibilisation créés pour la collectivité sont à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s depuis avril 2021 :

- Module 1 : Comprendre les stéréotypes et les discriminations ;
- Module 2 : Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle ;
- Module 3 : Connaître le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

L'objectif de cette sensibilisation/formation – repris dans le plan d'action – est de mieux comprendre les mécanismes et impacts des inégalités entre les femmes et les hommes et surtout permettre la libération de la parole si besoin et permettre à chacun de savoir comment agir dans de telles situations.

D'après le dernier rapport du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes présidé par Sylvie Pierre-Brossolette remis le 25 janvier 2023 au président de la République, le sexisme ne recule pas en France et la sensibilisation doit être renforcée, notamment par des formations y compris chez les femmes, pour combattre les effets induits, lesquels sont souvent inconscients.

9 femmes sur 10 ont une charge mentale d'anticipation des actes et propos sexistes et mettent en place des stratégies d'évitement ou de renoncement :

- 55 % renoncent à sortir et faire des activités seules ;
- 52 % renoncent à s'habiller comme elles le souhaitent ;
- 41 % font attention à ne pas parler trop fort ou hausser le ton ;
- 40 % censurent leur propos par crainte de la réaction des hommes.

Il existe un continuum entre le sexisme et les violences sexuelles et sexistes, comme en témoigne le slogan de la campagne nationale du Haut Conseil d'Égalité : « le sexisme on ne sait pas toujours comment ça commence mais on sait comment ça se termine... ».

Depuis ces cinq dernières années, les dispositifs ont été renforcés et de nouveaux ont été mis en œuvre pour mieux garantir la protection des victimes : téléphones grave danger, ordonnances de protection, bracelets anti-rapprochement et places d'hébergement auxquelles contribue le Département du Nord, engagé contre les violences intrafamiliales.

Selon les plaintes enregistrées par les services de police et de gendarmerie, 87 % de victimes de violences entre partenaires sont des femmes. En 2021, concernant le traitement judiciaire des affaires de violence entre partenaires pouvant être poursuivies, 95 % des condamnations sont prononcées à l'encontre des hommes.



Après une expérimentation lancée dans le Valenciennois, une proposition de loi, portée par la sénatrice du Nord Valérie Liétard, votée à l'unanimité en première lecture au Sénat le 24 octobre 2022 et lors de la deuxième lecture à l'Assemblée Nationale le 16 janvier 2023, crée une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales et intrafamiliales. La dépendance financière représente un obstacle majeur à tout départ pérenne des victimes, souvent sous emprise. Ce texte répond à un besoin immédiat pour les victimes de quitter rapidement le domicile pour se mettre à l'abri et prendre un nouveau départ. Les demandes sont transmises au président du Conseil départemental.

Il s'agit d'une aide financière d'urgence sous réserve d'être victime de violences commises par son conjoint, son concubin ou le partenaire lié à elle par un pacte civil de solidarité et attestées par une ordonnance de protection, par un dépôt de plainte ou un signalement adressé au procureur de la République. Cette aide peut prendre la forme d'un prêt sans intérêt ou d'une aide non remboursable, selon la situation financière et sociale de la personne, en tenant compte, le cas échéant, de la présence d'enfants à charge, ainsi qu'un accompagnement social et professionnel par les services départementaux.

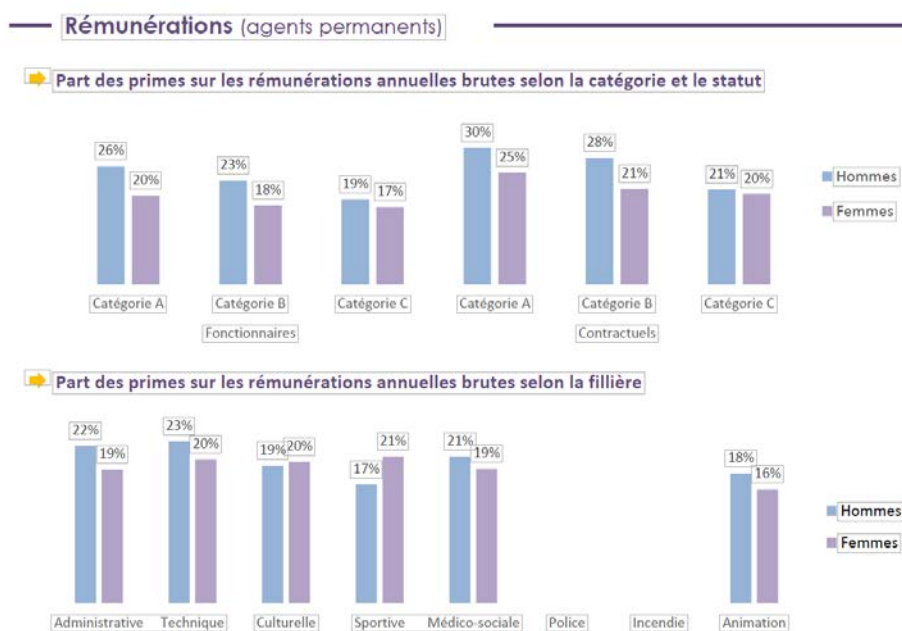
11. Rémunération

Des écarts sur les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) apparaissent selon les catégories et les filières souvent en défaveur des femmes. Une analyse plus fine a été lancée permettant un travail plus approfondi de compréhension et d'évaluation.

Dans le cadre de l'accord collectif sur les lignes directrices de gestion, des réunions de travail avec les représentant(e)s du personnel doivent être poursuivies pour faire des propositions concernant la rémunération et éventuellement d'actions correctrices, si des écarts sont confirmés sans explication.

Pour les fonctionnaires, on retrouve des écarts sur les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR – équivalent temps plein rémunéré) entre les hommes et les femmes, notamment pour la catégorie A et dans les filières administrative et technique avec un taux global de 5,8 % (9,3 % en 2020) en défaveur des femmes.

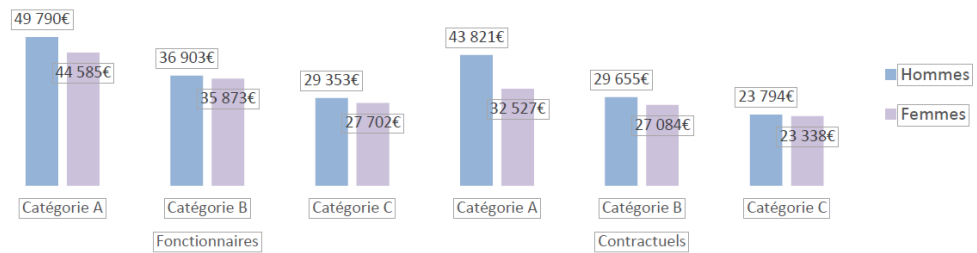
Pour les contractuel(le)s sur emploi permanent, on retrouve également des écarts sur les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR) entre les hommes et les femmes, notamment pour la catégorie A et dans les filières administrative et technique avec un taux global de 15,03 % (39 % en 2020) en défaveur des femmes.



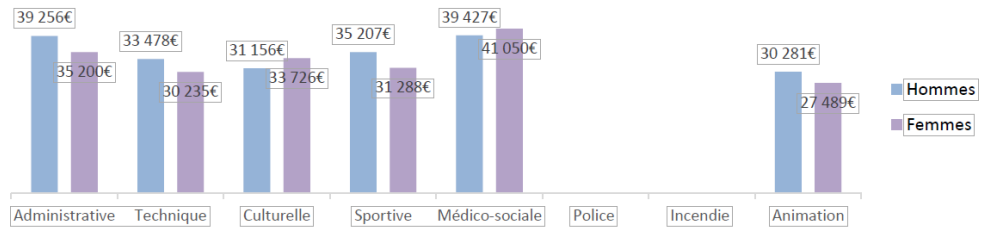
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	22%	19%	17%	17%	17%
Technique	33%	33%	27%	26%	19%	18%
Culturelle	26%	23%	19%	19%	18%	18%
Sportive	19%		16%	21%		
Médico-sociale	21%	19%	21%	18%		20%
Police						
Incendie						
Animation			18%	15%		16%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	48 357 €	47 078 €	33 756 €	35 221 €	27 056 €	27 097 €
Technique	56 717 €	57 177 €	38 802 €	37 979 €	29 325 €	27 694 €
Culturelle	46 423 €	42 253 €	31 364 €	33 162 €	27 944 €	27 681 €
Sportive	43 749 €		31 960 €	31 288 €		
Médico-sociale	39 593 €	41 125 €	35 876 €	39 028 €		31 425 €
Police						
Incendie						
Animation			30 281 €	31 285 €		26 325 €



PARTIE 2

**Actions menées par le
Département du Nord sur son
territoire en faveur de l'égalité entre
les femmes et les hommes
dans le cadre de ses politiques
départementales en 2021/2022**

Les inégalités entre les femmes et les hommes existent dans tous les domaines : insertion sur le marché de l'emploi notamment qualifié, salaires, temps consacré au travail domestique, surmortalité avant 65 ans ... Elles apparaissent tôt et sont encore plus prégnantes dans la région des Hauts de France qu'au niveau national.

Les champs concernés par les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes sont nombreux et sont autant de domaines dans lesquels le Département du Nord intervient via ses politiques de solidarités humaines et territoriales : petite enfance, accès à la santé, éducation, lutte contre les violences, insertion sociale et professionnelle, conciliation vie professionnelle et vie privée, mobilité, accessibilité des transports et des espaces publics, accès à la culture, au sport, au numérique, ...

Chaque année sont reconduites plusieurs actions dans différents domaines :

- Action sociale et médico-sociale auprès des usagers
- Education auprès des collégiens
- Aménagement du territoire
- Culture auprès des divers publics

Le Département peut ainsi contribuer par les politiques menées directement ou soutenues à la prise de conscience nécessaire par toutes et tous des inégalités encore existantes entre les femmes et les hommes et ainsi participer à ce changement.

1. Domaine de l'action sociale et médico-sociale

La promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit chaque jour dans l'action des directions des solidarités humaines à travers les multiples actions portées par ses services ou par les partenaires qu'elle finance ou qu'elle accompagne. Ainsi, les politiques d'action sociale visent, en mobilisant l'ensemble des métiers, des missions, et des partenariats du Département, à dépasser les approches par public et par dispositif. Elles créent les conditions d'adaptation aux problématiques actuelles des familles et des personnes en demande d'aide ou en situation de vulnérabilité, sur la base d'un diagnostic partagé des enjeux sociaux, et des capacités d'actions dans leur diversité au sein des sept territoires de prévention et d'action sociale. Les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent donc naturellement dans les méthodes inclusives portées par les services départementaux de l'action sociale.

Les éléments portés à ce rapport restent dans la continuité des informations données les années précédentes, attestant de l'ancrage de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le quotidien de ces directions. Une partie des actions mises en place sont reconduites chaque année, et se diffusent sur de plus en plus de territoires.

NB : La modification de l'organisation de l'ex-DGASOL en 3 DGA et une direction étant intervenue en novembre 2022, pour une meilleure lisibilité, les anciennes appellations des services ont été conservées pour la rédaction ce rapport.

a) Un axe prioritaire : renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes,

En France, 72% des victimes de violences conjugales (violences physiques et / ou sexuelles exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint) sont des femmes. Hors homicides, les forces de sécurité en 2020 ont recensé 159 400 victimes de violences conjugales, soit une augmentation de 10% par rapport à 2019 dont 139 200 femmes (87%).

Le Département du Nord a souhaité rendre visible son engagement. Avec la nomination d'une conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales, l'action du Département est désormais plus visible et la délibération du 30 mai 2022 renforce les interventions départementales pour la prévention et la lutte contre toutes formes de violences. Les actions du Département, complémentaires de celles menées par l'Etat dans ce domaine, sont liées aux compétences départementales en protection de l'enfance et lutte contre les exclusions. Elles sont structurées à partir de trois axes d'intervention principaux :

- L'accompagnement et le soutien aux victimes : conjoints et enfants (les enfants « exposés » aux violences intrafamiliales sont également victimes) ;
- La prévention de toutes formes de violence ;
- La participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoints violents.

En 2021, 509 562 € ont été consacrés à la lutte contre les violences intrafamiliales et à l'accompagnement des victimes. En 2022, le Département poursuit et renforce son engagement aux côtés des autres acteurs publics en augmentant les crédits dédiés de 200 000 € pour atteindre un budget total de 709 562 €.

Pour conforter son engagement, le Département a recruté en 2022 également une chargée de mission « Lutte contre les violences intrafamiliales (VIF) », et est en train de constituer un réseau de plus de 50 professionnels de métiers et de services différents intervenants en territoires, qui seront des référents VIF mobilisés dans cette lutte.

□ **Consolider et renforcer les dispositifs de réponse aux situations d'urgence**

✓ Les intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC)

Depuis plusieurs années, le Département finance des intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC). En 2021, ce sont 6 postes répartis sur les DTPAS du Cambrésis, de la Métropole Lille, du Douaisis, des Flandres et de l'Avesnois qui étaient ainsi financés. Les intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat (ISGC) permettent une réponse sociale à toutes les personnes en détresse et une assistance aux victimes de violences, ainsi qu'à leurs familles. Ils visent aussi à désamorcer certains conflits et prévenir l'apparition de violences en orientant les personnes concernées vers les services adéquats. Les ISGC accompagnent environ 500 personnes par an et l'efficacité de ce dispositif est reconnue.

Ainsi, dans la délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022, il a été acté de conclure avec l'Etat une convention triennale de partenariat pour le financement et la mise en réseau des intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat. L'objectif est de déployer avec l'Etat et le soutien des intercommunalités 3 postes d'ISGC par arrondissement, soit un total de 18 postes, cofinancés par le Département à hauteur d'un tiers du coût du poste (soit une estimation de 15 000 € par poste).

✓ Une expérimentation d'un RSA d'urgence sur le territoire de la DTPAS Valenciennes pour les femmes victimes de violences conjugales et sous dépendance financière de leur conjoint

Les femmes victimes de violences conjugales peuvent rencontrer des difficultés à s'extraire de l'emprise de leur conjoint violent en raison de la dépendance économique à celui-ci. La délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022 propose d'expérimenter une réponse adaptée et immédiate aux femmes victimes de violences conjugales.

Cette réponse s'articule autour de trois axes :

- La mise à l'abri ;
- La mobilisation d'un RSA d'urgence et d'un soutien financier dans l'attente du versement de celui-ci ;
- La mise en place d'une offre de service d'insertion professionnelle.

Elle a pour objectifs de :

- Apporter une réponse concrète, stable et de droit permettant une indépendance économique et administrative pour des femmes victimes de violences conjugales et ce dès la mise à l'abri ;
- Sécuriser les situations fragiles en travaillant les problématiques psychologiques, l'accès au logement, l'estime de soi pour l'ensemble des victimes de la cellule familiale ;

- Accéder à une autonomie et à une construction de vie conjugale basée sur l'égalité en la complétant par un projet d'insertion sociale et professionnelle afin d'amener une indépendance pérenne.

La réponse s'appuie sur des dispositifs existants, avec une coordination des acteurs (les services départementaux, le Procureur de la République, les ISGC, des acteurs associatifs tels que Midi Partage pour la domiciliation bancaire, les Compagnons du Hainaut pour le mobilier pour les logements...) et l'engagement de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Des formations sont prévues pour le personnel des UTPAS et des Maisons Départementales Insertion et Emploi (MDIE) pour repérer, accueillir et écouter les personnes fragilisées (démarrage de cette expérimentation fin 2022 sur le valenciennois).

Parallèlement, un observatoire sur le territoire va être mis en œuvre en lien avec l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) et les services du Procureur de la République afin d'obtenir des données objectives sur le public victime de violences intrafamiliales.

- ✓ Le Département du Nord continue de participer pour 57 970 euros par an au financement de 80 mesures d'accompagnement protégé (MAP) à destination des mères victimes de violences conjugales, sur le territoire DTML.

Ces mesures consistent à faire accompagner les enfants par des tiers lorsqu'il y a un risque que le père profite d'une visite pour avoir accès directement à la mère quand celle-ci dépose son enfant.

Ce dispositif porté par l'association SOLFA a démarré le 1^{er} septembre 2020 pour 3 ans. Il mobilise de nombreux acteurs : le Département, le Parquet et les juges des enfants, les juges des affaires familiales, les acteurs de justice, la police et la gendarmerie, les services d'action éducative en milieu ouvert (AEMO) et le secteur associatif. 5 mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre en 2021.

□ Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes

Par une délibération du 30 mai 2022, le Département du Nord a souhaité formaliser son partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales, par la signature d'une convention en juin.

Cette convention vise notamment à développer :

- Des formations communes par la construction d'actions de sensibilisation au repérage des violences intrafamiliales et d'information quant aux conduites à tenir le cas échéant ;
- Des échanges d'information dans le cadre de la lutte contre ces violences.

Des interventions d'agents départementaux auprès des différents niveaux hiérarchiques dans les centres de secours ont démarré afin de faire connaître les dispositifs de lutte contre les violences intrafamiliales, ce que sont les informations préoccupantes, le guide ressources relatif aux violences conjugales, etc.

□ Prévenir les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants

Les femmes accueillies et hébergées au sein des structures associatives sont le plus souvent accompagnées de leurs enfants, eux-mêmes victimes des violences intrafamiliales. Ainsi, le centre de

consultation Brunehaut Enfant de l'association SOLFA accueille et accompagne les enfants victimes de violences dans le cadre d'entretiens thérapeutiques et prévient la survenue de psycho-traumatismes. Le Département soutient financièrement ce centre à hauteur de 50 000 € en 2022 notamment pour aider au renforcement de l'équipe éducative et psychologique.

❑ **Prévenir les risques de récurrence ou de réitérations des actes de violence au sein du couple**

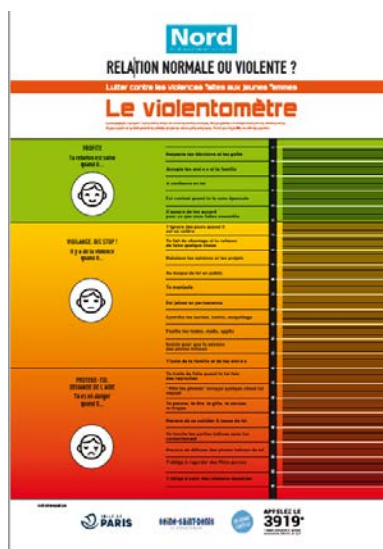
L'association SIJADIS déploie deux nouveaux centres d'observation judiciaire (COJ) à Valenciennes et Douai pour l'accueil d'auteurs de violences conjugales dans le cadre de mesures judiciaires d'éviction du domicile familial. Les COJ répondent au besoin de prévention des risques de récurrence ou de réitération des actes de violence au sein du couple par le conjoint, le concubin, ou l'ex-conjoint. Ils ont pour objectif de protéger la victime adulte et, le cas échéant, ses enfants, en permettant explicitement au Procureur de la République de requérir à l'éloignement de l'agresseur du domicile du couple. Les auteurs ont obligation de se soumettre à une prise en charge thérapeutique adaptée. Le Département participe financièrement à hauteur de 12 000 € au fonctionnement de ces deux nouveaux COJ.

❑ **Déployer des outils de prévention et de repérage des violences conjugales.**

✓ Déploiement d'un kit de communication contre les violences intrafamiliales « le violentomètre »

Le président du Conseil départemental du Nord et la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales ont lancé officiellement le 7 juin 2022 à Etroeungt un outil appelé « le violentomètre » à destination des femmes. Cet outil développé initialement par la ville de Paris et le Département de Seine-Saint-Denis doit permettre aux personnes victimes de violences intrafamiliales de prendre conscience de l'existence de comportements violents au sein du foyer. Il est composé de 23 questions, qui en fonction des réponses apportées, permettent de savoir dans quel type de relation est la femme avec son partenaire.

Cet outil a été déployé dans tous les Bus et Maisons France Services. L'objectif est aussi d'aller vers tous les publics, d'enclencher des discussions avec les habitants du Nord sur ce sujet.



Le violentomètre étant construit à destination des femmes, un travail est en cours pour développer un outil type « violentomètre » à destination des hommes.

- ✓ Elaboration et diffusion en 2021 par le Département d'un guide « violences conjugales » à l'usage des professionnels accueillant des victimes adultes ou enfants

C'est un guide destiné à tous les acteurs de l'action sociale et médico-sociale mais aussi à toutes les personnes, adultes comme enfants, qui sont concernés par la problématique des violences conjugales. Il reprend notamment la différence entre des conflits et la violence, définit les types de violences conjugales, l'impact sur les enfants, les modes d'action possibles autour de la victime...

Il est composé de 12 fiches pratiques. Exemples de fiches : « une personne vient d'être victime de violences au sein du couple, que peut-elle faire immédiatement ? », « la dénonciation des faits de violence par la victime », etc.

Ce guide est disponible sur l'intranet départemental, lien :

https://contact.lenord.fr/contact/prd11_6235189/guide-ressources-violences-conjugales.



□ Sensibiliser les habitants du Nord aux violences faites aux femmes

- ✓ De nombreuses démarches sur le territoire de la Métropole de Lille ont pour but de sensibiliser les habitants à la lutte contre les violences faites aux femmes
 - Dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) de Loos, une convention de lutte contre les violences faites aux femmes a été déployée. La ville coordonne et développe des actions en direction des femmes, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'UTPAS d'Haubourdin La Bassée participe à des temps de travail dans le cadre de cette convention et aux comités de pilotage.
 - Sur les communes de Loos, Haubourdin et Emmerin, un Comité Prévention Jeunes (CPJ) intercommunal a été mis en place sur la question « de l'inquiétude au signalement ».

Une matinée a été organisée en 2022 en partenariat avec l'UTPAS d'Haubourdin La Bassée et les services des communes pour présenter l'UTPAS, la CRIP et faire intervenir l'association SOLFA sur l'égalité femmes - hommes et les conséquences des violences intrafamiliales auprès d'un public de 80 personnes.

- Le dispositif itinérant du Van « Nina et Simon.e.s », porté par l'association SOLFA, a plusieurs objectifs de :
 - Permettre au grand public de trouver sur la place publique un lieu pour discuter avec bienveillance sur les sujets liés à l'égalité femmes-hommes ;
 - Ecouter les femmes et les orienter en matière de droit sur des sujets relatifs à l'égalité, à la sexualité, à la vie affective, ou à des problématiques liées au travail ;
 - Lutter contre les discriminations et les violences.

Ce dispositif itinérant a été mis en place après la hausse des violences conjugales lors du premier confinement en 2020. C'est une expérience menée pour le moment uniquement dans les Hauts-de-France.

Les services de plusieurs directions territoriales ont mobilisé l'intervention du van « Nina et Simon.e.s », et travaillent en étroit lien avec celui-ci pour s'adapter aux besoins des territoires. Le dispositif itinérant de « Nina et Simon.e.s » a été reconduit en 2021 sur le territoire de plusieurs Maisons nord services de la Métropole Lille, dont celles de Cysoing Pont à Marcq où le van a stationné pour deux interventions sur le parking Carrefour à Thumeries et sur la place du marché à Genech.

- ✓ Depuis un certain nombre d'années, les professionnel(le)s de l'UTPAS de Seclin de la DTPAS Métropole Lille se mobilisent pour exposer et distribuer des flyers sur les violences conjugales
 - Chaque 8 mars, journée internationale des droits des femmes et lors de la journée internationale des violences faites aux femmes le 25 novembre 2021 ;
 - Ces actions s'inscrivent dans une démarche d'aller vers un public qui ne se présenterait pas spontanément en UTPAS pour venir chercher aide et écoute sur le sujet. Elle est l'une des illustrations de la mobilisation des services de la direction territoriale dans cette cause nationale.
- ✓ Un ciné-débat a été organisé sur le territoire du Cambrésis à Caudry en juin 2022 avec les allocataires du RSA avec pour thèmes les violences conjugales, l'emprise et l'égalité entre les femmes et les hommes.

b) Sensibilisation à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective

La sensibilisation dans ce domaine est importante pour la construction de chacun et chacune dans sa relation avec son propre corps et dans sa relation avec l'autre. Elle aborde aussi bien des questions de santé publique (contraception, infections sexuellement transmissibles, hygiène féminine), que les relations entre les personnes et la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes, ou encore des problématiques relatives aux violences sexuelles, à la pornographie ou encore à la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes. L'estime de soi, l'apprentissage du respect mutuel, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi, la responsabilité individuelle et collective constituent des objectifs essentiels de cette démarche de sensibilisation.

Ainsi, une diversité d'actions relatives à la santé sexuelle des filles, à l'hygiène féminine, à la précarité menstruelle, à la connaissance de l'anatomie féminine et masculine, aux infections sexuellement transmissibles (IST), au consentement, aux violences conjugales, etc. sont menées par les services à destination de différents publics.

❑ Pour les assistantes familiales

Sur le territoire de la DTPAS des Flandres, le Service Accueil Familial (SAF) et le Service Prévention Santé (SPS) d'Hazebrouck ont proposé une exposition intitulée « Vie affective et sexuelle » les 29 et 30 novembre 2021.

Cette exposition avait pour objectifs de les sensibiliser à la vie affective et sexuelle des enfants qui leurs sont confiés et de les aider à appréhender les interrogations face à la vie affective et sexuelle de ces jeunes. C'est une 1^{ère} étape d'un projet qui reste à construire à partir des attentes et besoins recueillis lors de cette exposition auprès des assistantes familiales. Un travail similaire a été entamé sur le site de Dunkerque.

❑ Pour les adolescents et pré-adolescents confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance

✓ Sur le territoire de la Métropole Roubaix Tourcoing

- Avec des ateliers collectifs sur la santé féminine par le SPS de Roubaix Tourcoing pour des jeunes filles âgées de 14 à 21 ans.

Ces ateliers de 2 heures sont proposés et animés à compter du 21 septembre 2022 un mercredi par mois et durant les vacances scolaires par des professionnels formés (du SPS, la gynécologue et la conseillère conjugale et familiale de planification de la Protection Maternelle et Infantile) avec des outils pédagogiques adaptés à l'âge des jeunes filles du groupe. Ils permettent d'améliorer les connaissances sur la santé sexuelle des filles (connaissances sur l'anatomie féminine et masculine, sur le cycle menstruel, la contraception, la grossesse, l'hygiène, sur les IST). Ils visent aussi à favoriser l'épanouissement sexuel pour toutes : aider à prendre conscience du respect de chacun, amener à la libération de la parole (respect, consentement, couple), travailler sur la représentation de la sexualité. Enfin, ils favorisent l'accès au système de soins en leur apportant la connaissance du réseau existant. Un kit « santé féminine » est remis à chaque participante.

- Avec « Les sapins de la prévention », action qui s'est déroulée le 23 décembre 2021 avec le SPS de Roubaix Tourcoing auprès de 21 jeunes de 10 à 18 ans accueillis à la Maison Saint Vincent à Tourcoing.

L'idée était d'aborder la vie sexuelle et affective de manière pédagogique et ludique en travail en petits groupes par tranche d'âge. Les jeunes étaient invités à participer à différents stands et à des espaces de dialogue autour de la prévention des infections sexuellement transmissibles (IST). Les thèmes abordés étaient la nécessité du dépistage, les moyens de protection, le consentement mutuel, la santé, l'hygiène, la compréhension de son corps et de ses changements, ainsi que la vie sexuelle et affective.

- Avec des ateliers d'information et conseils à destination des jeunes filles autour de l'hygiène féminine (menstruations, cycle, contraception, hygiène corporelle, protections hygiéniques), et organisés sur l'ensemble des communes de la DTML avec en priorité les 4 UTPAS lilloises que couvre le SPS de Lille.

Un pack comprenant des serviettes hygiéniques et des produits d'hygiène intime a été remis à chaque jeune fille (environ une dizaine en 2021) à la fin de l'atelier (2 ateliers en 2022). Les packs ont été offerts par des grandes marques de protection intime contactées pour l'action.

Ces interventions sont poursuivies à raison de 4 ateliers sur la période de juillet - août 2022 et un atelier avant chaque période de vacances scolaires.

□ Pour les usagers des Centres de Planification et d'Education Familiale (CPEF)

Les professionnels du CPEF du Valenciennois ont proposé une exposition intitulée « Les règles, on en parle » du 30 mai au 3 juin 2022 avec deux temps forts le mercredi et le vendredi pour aborder les idées reçues sur les règles, l'anatomie féminine, les pathologies, les moyens des protections menstruelles, leur coût et la possibilité d'en réaliser.

□ Pour les collégiens et lycéens des collèges et lycées professionnels

- ✓ Sur le territoire de la DTMRT, sur l'année scolaire 2020 – 2021, de nombreuses actions de sensibilisation à la vie affective et sexuelle ont été effectuées par le CPEF, l'association tourquennoise de planification familiale et le CPEF du Centre Hospitalier de Tourcoing : 50 séances dans 11 collèges et 36 séances dans 4 lycées.
- ✓ Sur la Métropole Lilloise, le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) de l'Unité Territoriale de Prévention et d'Action Sociale (UTPAS) de Cysoing Pont à Marcq, crée un partenariat avec les établissements scolaires du secteur, et met en place des points d'écoute entre septembre 2022 et septembre 2023 pour les élèves du Lycée Charlotte Perriand et de l'Institut Genech. L'objectif de ces points est d'accueillir, d'informer et d'orienter sur les questions concernant la contraception, la sexualité, les IST et faire connaître les lieux ressources de la PMI. Des plages de 2 heures leur sont réservées une fois par mois le lundi.

□ Pour un public plus large

- ✓ Les services du Service Santé Départemental (SSD), de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) et de la PMI de l'UTPAS de Cysoing Pont à Marcq, sur la DTML, ont abordé sous forme de scènes théâtrales « Qu'est-ce qui m'arrive Les Pakerettes » la sexualité des adolescents. Cette forme a permis aux jeunes et aux parents de trouver leurs places pour discuter sur des sujets liés à l'égalité femmes-hommes, à la sexualité, au genre, etc.
- ✓ Aux usagers des centres sociaux, aux collégiens et lycéens comme lors du Forum Santé au collège Nadaud de Wattrelos, aux demandeurs d'asile par exemple du Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile (CADA) de Tourcoing et du Centre d'Hébergement d'Urgence pour Demandeurs d'Asile (HUDA) d'Halluin, etc., les conseillères conjugales et familiales du CPEF de la DTMRT interviennent dans le cadre d'interventions collectives de promotion de la santé sur le mode de transmission des IST, les protocoles d'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), les différents contraceptifs, le consentement sexuel, le respect filles - garçons, le harcèlement, les violences sexuelles, le respect du corps et de l'intime, les violences conjugales...

c) Accompagnement à la parentalité

□ La place du père

La place du père ou du futur père est questionnée depuis un certain nombre d'années. Les professionnels des services sociaux et médico-sociaux du Département travaillent à des actions pour permettre à chaque parent de prendre sa place vis-à-vis de l'enfant à naître ou né, de répondre aux questionnements des pères et les inciter à prendre toute leur place.

- ✓ Sur les territoires de Lille Métropole, Valenciennes et Métropole Roubaix Tourcoing, des temps forts ont été animés les 30 septembre 2021, 22 mars et 18 mai 2022 par la cheffe de projet 1000 premiers jours de la direction adjointe de la PMI sur la place du père ou du second parent dans les 1000 premiers jours d'un enfant auprès de plus de 300 professionnels de la PMI, et de responsables de crèches, d'associations de parents, etc.

Les 1000 premiers jours de l'enfant constituent une période sensible pour le développement et la sécurisation de l'enfant, qui contient les prémises de la santé et du bien-être de l'individu tout au long de la vie.

L'objectif de ces temps était de présenter l'importance de la place du père dans le développement de l'enfant.

- ✓ En 2022, environ toutes les 6 semaines, le service PMI de l'UTPAS La Madeleine sur la DTPAS propose un groupe de paroles « réservé aux papas » ou aux futurs pères (4 maxi par atelier) autour de la grossesse, de la naissance et de la parentalité. Ces groupes de paroles sont ouverts aux pères se questionnant sur la parentalité.
- ✓ Courant 2023, une animation d'une demi-journée à destination des professionnels de la PMI aura lieu sur chaque territoire pour sensibiliser à la paternité et aux actions à mener en PMI pour la soutenir. Cette animation est portée par les coordonnateurs de la PMI.

□ La place de chaque parent

- ✓ Dans huit UTPAS (Onnaing, Bergues Coudekerque, Lomme Lambersart, La Madeleine, Roubaix Ville, Maubeuge Hautmont, Avesnes les Aubert, Somain) sur sept territoires, un outil de soutien à la parentalité « Moi comme parent » est expérimenté.

Cet outil est porté par une cheffe de projet à la direction Enfance Famille Jeunesse et la conseillère scientifique. C'est un outil d'intervention en parentalité qui montre que les compétences parentales attendues sont les mêmes pour les hommes ou les femmes. L'outil contribue à déconstruire les stéréotypes de genre en parentalité.

L'action prévue sur quatre ans a démarré en 2022 dans le cadre d'une formation action sur le Plan de Protection de l'Enfance. Cette formation action a pour but de transférer, d'expérimenter et d'adapter cet outil. Le public visé par cette formation action est l'ensemble des professionnels en Enfance en interne, les assistantes familiales, et les parents d'enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance.

En 2022, ce seront 130 professionnels formés et 50 parents.

- ✓ Les professionnels des UTPAS d'Anzin (services SSD, PMI) et de l'UTPAS de Valenciennes (service enfance) du Valenciennois se sont mobilisés pour mettre l'art au service de la parentalité.

Ils ont permis à des femmes d'interpréter des moments forts mis en scène pour une représentation théâtrale intitulée « Nous qui habitons ici », avec l'aide de l'artiste Gurshad,

poète réparateur, qui met son talent au service de la reconstruction de parcours. Cette représentation s'est déroulée le 18 décembre 2021 au Phénix de Valenciennes.

□ La séparation parent-enfant, l'aller vers l'insertion sociale et l'insertion professionnelle (modes de garde)

La séparation d'un parent avec son enfant en bas âge peut générer du stress, être vécue plus comme une contrainte et devenir un obstacle, un frein à l'insertion sociale et professionnelle notamment des mères.

- ✓ Trois coachs de la Maison Départementale Insertion et Emploi (MDIE) de Valenciennes ont monté un projet intitulé « A ce soir petit lapin, je pars au travail » en partant du constat que les parents étaient confrontés à une situation de stress lors de la séparation avec leur enfant. Ce stress met en péril le coaching retour à l'emploi, et amène les parents à renoncer à leurs projets de réinsertion professionnelle.

L'idée est de mieux préparer les enfants et les parents, de banaliser les modes de garde et de rassurer les parents sur les bienfaits apportés à l'enfant par ces modes de garde. La séparation sera alors perçue comme une étape du développement de l'enfant. Ce projet a pour but de préparer les parents en coaching à la MDIE à cette séparation, lors de la reprise d'une activité professionnelle, et de proposer un temps d'éveil aux enfants autour des modes de garde.

Ce projet se décline en trois ateliers :

- Un atelier scénette "A ce soir, petit lapin, je pars au travail" : animation collective autour d'une pièce de théâtre interactive proposée par les coachs et partenaires aux parents accompagnés de leurs enfants coachés ou aux parents fréquentant le pôle parentalité de la ville de Valenciennes.
- Un atelier - débat "café des parents" à la Maison des Parents de Valenciennes : temps d'échanges à travers un photo-langage entre parents permettant de verbaliser leurs peurs, d'exprimer leurs craintes et leurs attentes sur les modes de garde, les lieux d'accueil de la petite enfance.
- Un temps de présentation des différents modes de garde avec le Réseau d'Assistantes Maternelles (RAM) au Pôle Parentalité de la ville de Valenciennes : temps d'échanges sur le panel d'offres de mode de garde existants sur le territoire. Les différents ateliers ont eu lieu les 27 avril, 3 mai et 10 mai 2022.

- ✓ Le CORIF (Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation pour l'égalité femmes – hommes), **sur les territoires des DTPAS du Cambrésis et du Douaisis**, a démarré en 2021 et continue en 2022 de développer l'action « **Accompagner les Mères et Initier de Nouvelles Aspirations** » (AMINA) auprès d'une quarantaine de femmes.

Les objectifs de l'action sont notamment de permettre aux femmes de prendre conscience des stéréotypes et de leurs impacts sur le rôle et la place des femmes et des hommes dans les sphères domestique et professionnelle (éducation des enfants, choix d'orientation professionnelle...), et d'améliorer leur sentiment d'efficacité personnelle en valorisant les compétences extraprofessionnelles qu'elles ont pu développer. AMINA vise à faire prendre conscience des freins psychologiques qui peuvent exister à la garde d'enfants par le questionnement des représentations liées au concept de "bonne mère", les freinant ainsi dans l'accès à l'emploi.

- ✓ Chaque année la plupart des territoires se mobilise pour proposer aux parents en recherche d'emploi un système de garde permettant d'avancer dans leur projet

d'insertion. Que ce soient avec des centres sociaux ou socioculturels, avec des CCAS ou des crèches notamment les initiatives se multiplient pour lever les freins avec par exemple :

- Dans le Valenciennois, l'initiative « Envie de » avec l'association des centres sociaux et socioculturels de la région de Valenciennes
- Dans l'Avesnois, « Mamans Activ'Emploi » avec le centre socioculturel de Fourmies.
- Sur la DTML, « faire garder son enfant, un premier pas vers l'insertion » avec le CCAS d'Hellemmes, mais aussi le partenariat avec Lillomomes crèche à vocation d'insertion professionnelle pour la mise en place de « Passerelles pour l'emploi » ou encore le projet « ensemble, levons les freins vers l'emploi » avec le centre social intercommunal La maison du chemin rouge.
- Sur la DTMRT, « Fasila à garder » par l'association de gestion des centres socioculturels Belencontre Phalempin, ou encore un « berceau pour une insertion ».

d) Sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, prévention et lutte contre les discriminations et stéréotypes

Les représentations stéréotypées de la place des femmes et des hommes dans la société peuvent conduire à légitimer et à maintenir des inégalités entre les sexes, en particulier dans le milieu professionnel.

C'est pourquoi il est important de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les femmes et les hommes, à déconstruire les stéréotypes, etc. Les services y contribuent par leurs actions. Cette sensibilisation à l'égalité femmes-hommes s'inscrit donc de plus en plus dans la pratique quotidienne des professionnels. Elle est aussi travaillée de plus en plus souvent en transversalité avec d'autres directions départementales et partenaires.

✓ **Echanges et discussions « Brins de caouette » autour de l'égalité femmes-hommes à l'initiative de la cheffe de projet égalité femmes hommes de la DTPAS des Flandres**

" Brin de caouette " a été créé en avril 2021 par la cheffe de projet égalité femmes-hommes à la DTPAS des Flandres. C'est un outil pédagogique œuvrant à la sensibilisation des agents de la DTPAS et des partenaires sur les questions relatives à l'égalité femmes hommes. Y sont invités les agents de la direction et les partenaires tels que la Communauté Urbaine de Dunkerque (CUD), le CIDFF, etc. L'idée est d'arriver lors de ces moments de partage avec ses connaissances ou méconnaissances et d'en repartir avec des clefs de compréhension. En 2022, une déclinaison de sujets a été proposée sous forme de cycles auxquels ont participé 62 agents et partenaires. Ces actions ont vocation à être reconduites.

Par ailleurs, « Brin de Caouette » a été décliné et adapté au public des agents de la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) des Flandres sur la question des identités de genre. L'objectif à venir est d'ouvrir ce temps de sensibilisation à l'ensemble des agents de la direction territoriale et des autres CRIP du Département.

✓ Suite aux élections des représentants des collégiens et des collégiennes au Conseil Départemental des Jeunes (CDJ) en 2021, la commission égalité garçons-filles a été sensibilisée aux questions des représentations garçons-filles qu'on peut avoir.

Cette commission a pour projet, avec l'appui de l'Equipe Prévention des Addictions de la Direction de l'Insertion Professionnelle et de la Lutte contre les Exclusions (DIPLE), de construire en 2022-2023 une exposition photos itinérante qui ira de collège en collège afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

- ✓ **Sur le territoire de la DTPAS de l'Avesnois**, l'association des centres sociaux et socioculturels de la région de Valenciennes (ACSRV) a démarré en septembre 2022 une action « Les z'elles ».

Elle vise à dépasser les représentations stéréotypées en matière de rôle et fonction dans les emplois notamment celles qui limitent les perspectives professionnelles des femmes en matière d'insertion. Elle a aussi pour objectif de renforcer le pouvoir d'agir des femmes.

e) Développement de l'autonomie des femmes et préparation à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent sous de multiples formes et notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Malgré l'augmentation de l'emploi féminin ces dernières décennies, les inégalités d'accès au marché du travail restent importantes dans les Hauts de France. Face à ces constats, le Département du Nord, à travers différents dispositifs et initiatives sur les territoires, contribue à un rééquilibrage en faveur des femmes, par exemple en finançant des actions plus spécifiquement tournées vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de son appel à projet du Programme Départemental d'Insertion « De l'Insertion à l'Emploi ».

Avant de pouvoir accéder à l'emploi, il faut franchir, pour certaines femmes allocataires du RSA un nombre d'étapes préalables comme sortir de leur isolement, maîtriser l'outil informatique, etc. Le Département soutient donc différents projets allant dans ce sens, voire y participe.

□ Favoriser l'inclusion sociale des femmes, contribuer à rendre la personne autonome dans ses démarches

- ✓ La DTV, en partenariat avec le CORIF a développé l'action FAME " Femmes : Accès vers des Métiers Epanouissants" afin de favoriser la mobilisation des femmes éloignées de l'emploi dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit notamment de permettre aux participantes d'identifier leurs freins et de mettre en œuvre des solutions adaptées, d'interroger leur rôle de mère en prenant conscience des injonctions sociales et en trouvant des ressources à une meilleure articulation des temps de vie, d'améliorer le sentiment d'efficacité personnelle en valorisant les compétences extraprofessionnelles qu'elles ont pu développer, d'envisager une organisation personnelle permettant la reprise d'une activité professionnelle ou de formation et d'élargir leurs connaissances des structures et des dispositifs existants sur le territoire. Cette action prendra effet en octobre 2022 et se poursuivra en 2023.
- ✓ Sur la DTE, le projet « avenirs en famille » avec la maison de l'initiative se poursuit depuis 2021. Il a pour objectif de permettre aux femmes avec enfant(s) de s'engager dans une démarche d'insertion notamment en valorisant leurs acquis en tant que mère au foyer, en levant le frein de la mobilité lié à la garde d'enfant afin qu'elles soient

disponibles pour se former, en travaillant sur la confiance en soi, et en définissant des objectifs pour favoriser le retour vers l'emploi. Il s'agit également de donner une autre image de la « mère au foyer » en la rendant active.

La DTF s'est également engagée dans l'action Objectif autonomie numérique avec le CIDFF (Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles). Ce projet contribue à rendre la personne autonome dans ses démarches administratives (site de la CAF, site AMELI, CPAM, Pôle Emploi...), et faciliter son retour à l'emploi durable en améliorant la maîtrise des outils numériques et de téléphonie afin de faciliter le quotidien, mais également en sachant utiliser des plateformes collaboratives (ex : LinkedIn et Viadeo) et paramétrer les sécurités des réseaux sociaux.

- ✓ Enfin la DTMRT s'est investie sur plusieurs actions telles que « remobilisation vers l'emploi » avec l'association avenir emploi, « compétences femmes » avec Amitié Partage et « Clic 'Elles » avec le CIDFF. Il s'agit ici en fonction des actions de faciliter et favoriser l'accès et aussi le maintien en emploi, de préparer la personne à l'autonomie, de travailler sur les freins psychologiques, ou encore sur son aptitude à la mobilité, mais aussi redynamiser les femmes allocataires du RSA en leur permettant de prendre en charge leur santé ou de lever les obstacles que représentent la fracture numérique.

□ Développer les compétences pour les femmes éloignées de l'emploi

- ✓ La DTF, participe à la mise en place des tables d'hôtes éphémères avec AIFI afin de permettre à des femmes allocataires du RSA très éloignées de l'emploi, voire n'ayant jamais travaillé, de s'engager dans une action collective de remobilisation professionnelle. Il s'agit de faire découvrir, par l'organisation de tables d'hôtes éphémères, le métier de la restauration avec une mise en pratique concrète permettant une découverte réelle des métiers de la cuisine.
- ✓ La DTMRT a également engagé différentes actions sur le sujet notamment avec le CIDFF (« engagées » et « emploi au féminin ») mais également avec Angle 349 (« mobilisez-vous vers l'emploi »). Il s'agit notamment de contribuer à développer les capacités autonomes des personnes en utilisant le support de l'engagement bénévole, avec autant que possible, une orientation en fin d'action, vers des démarches professionnelles, ou encore de mettre en place des actions de découverte des métiers (ex : de découverte des métiers du bâtiment en particulier du second œuvre pour améliorer son habitat et élargir ses choix professionnels). Il peut aussi d'agir de proposer un accompagnement personnalisé à la construction d'un projet professionnel pour favoriser l'accès à la formation et/ ou à l'emploi.

□ Favoriser leur accès à l'emploi, lever les freins à l'insertion professionnelle (accompagnement global)

- ✓ Pour la DTMRT, une action « Atelier carton » avec Urban Clean. La DTMRT vise à permettre à des femmes d'accéder plus facilement à un emploi et à une insertion durable par une action de production valorisante et socialement intégrante afin de reprendre confiance et (re)valoriser l'estime de soi par le développement personnel, d'encourager l'implication et l'expression des femmes dans une démarche créative lors d'un processus de production et de fabrication.

Mais, c'est également le dispositif « booster » avec l'association de gestion des centres socioculturels Belencontre Phalempin qui permet de lever les freins à la recherche de l'activité professionnelle : en terme de mobilité, de garde d'enfant, de mobilisation personnelle, de développement des savoirs être, de reconnaissance des savoirs faire.

- ✓ Concernant la DTML, plusieurs dispositifs d'accompagnement global sont proposés et notamment :
 - Un accompagnement individuel avec l'association Louise Michel pour identifier et lever les freins à l'insertion professionnelle (santé, logement, autonomie, garde d'enfants...) en s'appuyant sur les dispositifs de droit commun et les actions d'insertion existantes sur le territoire. L'objectif est de mettre en avant les potentialités de l'allocataire afin de la soutenir dans son projet professionnel.
 - Le dispositif « A petits pas vers l'emploi » par Culture et liberté Nord pour dynamiser les personnes et les accompagner dans le changement vers le retour à l'emploi et ou à la formation, mais aussi connaître ses droits et devoirs face au retour à l'emploi, améliorer la connaissance des métiers accessibles au regard des compétences de chacun, travailler sur les freins au retour à l'emploi (mobilité physique et psychique, garde d'enfants...) et acquérir des connaissances au numérique nécessaire au retour à l'emploi.
 - « L'Accompagnement global vers l'emploi » avec la Sauvegarde du Nord. Cette action s'adresse aux allocataires du RSA rencontrant plusieurs difficultés les empêchant d'aller vers l'emploi. L'objectif de cette action est de permettre à la personne de lever les freins qu'elle rencontre au niveau de l'emploi, la mobilité, la santé, l'estime de soi, l'environnement et la famille et sur l'accès aux droits.
 - « Rebond dire vers l'emploi » par Temps Fort où il s'agira d'accroître la mobilité psychique et physique afin de renforcer l'autonomie et l'engagement dans les dispositifs de formation, de recherche d'emploi et la reprise du parcours d'insertion, de favoriser le mode de garde en permettant un ajustement, un assouplissement du lien mère-enfant pour favoriser la réinscription dans un parcours d'insertion professionnelle, de renforcer les potentialités internes et développer l'autonomie pour faciliter le retour à l'emploi ou la formation.
 - Avec le centre social et culturel de Marcq-en-Barœul, un « accompagnement vers l'insertion professionnelle des allocataires du RSA bénéficiant d'une place en crèche » qui consiste à proposer en priorité à des allocataires RSA un accompagnement étayant vers l'emploi, assorti d'un accueil des enfants en crèche avec des horaires élargis (7H-19H).
- ✓ La Direction Territoriale du Cambrésis, par le projet P.O.M. d'A.P.I. un Nouvel Horizon (Petite Œuvre Multimédia pour s'Autoriser, se Projeter et s'Inventer un Nouvel Horizon) avec le CORIF permet d'identifier et lever les freins à l'insertion professionnelle (santé, logement, autonomie, garde d'enfants...) en s'appuyant sur les dispositifs de droit commun et les actions d'insertion existantes sur le territoire. L'objectif est de mettre en avant les potentialités de l'allocataire afin de la soutenir dans son projet professionnel.
- ✓ La Direction Territoriale de l'Avesnois et son dispositif « les chemins vers l'emploi » par le centre socioculturel « Nouvel Air » propose de développer le potentiel des jeunes grâce à des conseils personnalisés et à des coachings, d'amener les jeunes à réfléchir sur eux-mêmes : leurs qualités, leurs défauts, leur parcours, leurs souhaits et rêves, de leur permettre de se préparer à l'accès à une expérience professionnelle.

- ✓ La Direction Territoriale du Douaisis propose également une action pour « dynamiser pour l'emploi » avec le centre socioculturel Jean Moulin tant sur l'axe de l'autonomie informatique, que sur le mode de garde ou l'expression, l'estime de soi.

2. Domaine de l'éducation

a) **Projet Educatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2022**

Le Projet Educatif Départemental du Collégien vise à financer des actions éducatives. Au cours de l'année scolaire 2021/2022, sur 65% des bilans reçus par les établissements (soit 205 bilans reçus), 852 actions du PEDC étaient prévues, 744 ont pu être réalisées dont 295 identifiées comme ayant un lien avec la thématique en faveur de l'égalité filles garçons.

A titre d'exemples, il est possible de citer les actions suivantes mises en place par les collèves :

- L'intervention d'une compagnie de théâtre au sein des collèges pour sensibiliser les collégiennes et collégiens à une relation plus harmonieuse entre filles et garçons et à une société plus égalitaire entre les hommes et les femmes.
- La mise en place de manifestations ponctuelles au sein des collèges : Expositions et productions d'élèves, notamment contre les violences faites aux femmes et lors de la journée internationale des droits des femmes.
- La mise en place d'interventions au sein de chaque niveau de classe (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}) sur les thèmes du harcèlement, de la discrimination et de l'égalité femmes/hommes.
- Les actions mises en place pour développer le goût de l'entrepreneuriat quels que soient le milieu social, les origines ou le sexe des élèves, en partenariat avec les dispositifs mis en place par une association.

b) **Concours d'affiches**



Chaque année les élèves de 6^{ème} des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission départementale Egalité filles-garçons en étroite

collaboration avec la référente Egalité du second degré et avec le soutien du Département, de la Mutuelle Assurance de l'Education et l'Office Central de la Coopération à l'Ecole.

Les affiches peuvent porter sur 4 thématiques :

- Conscientisation des stéréotypes de genre
- Respect de soi et des autres
- Egalité et choix d'orientation
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour 2022, les lauréats sont les collèges Paul Duez à Cambrai et Bayard à Denain.

- Thématique 1 - **Conscientisation des stéréotypes de genre** : les élèves de 6^{ème} AI du Collège Bayard de DENAIN.



- Thématique 2 - **Egalité, respect de soi et des autres** : Prix d'encouragement aux élèves de 6^{ème} AI du Collège Bayard de Denain.

- Thématique 3 - **Égalité et choix d'orientation** : les élèves 6^{ème} DN1- Collège Bayard de Denain.

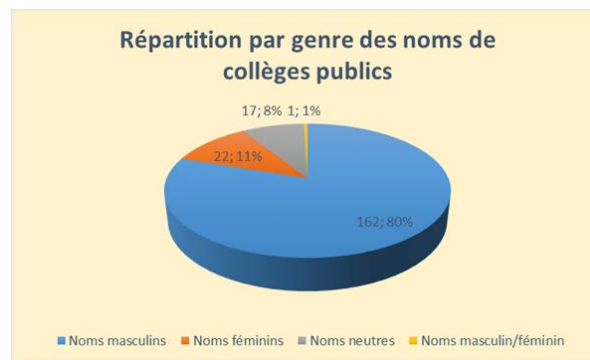


- Thématique 4 - **Prévention des violences sexistes et sexuelles** : les élèves de 6^{ème} A du Collège Paul Duez de Cambrai.



c) Changement de dénomination d'établissement

En 2022, un collège a changé de nom et féminisé sa dénomination, témoignant d'un engagement dans les arts et la lutte contre l'oppression. A l'occasion de la réhabilitation du collège Chasse Royale à Valenciennes, la communauté éducative en accord avec le Maire a proposé de renommer l'établissement « **Joséphine Baker** », une femme à la vie hors du commun, dont le destin va la conduire à être danseuse, chanteuse, icône, résistante, sous-officier de l'armée française et militante dans la lutte contre les discriminations raciales. (Changement de dénomination entériné lors du Conseil Départemental du 26 septembre 2022).



d) Collège numérique

Les femmes sont encore beaucoup trop absentes des métiers du numérique, secteur qui recrute massivement. Dans les Hauts-de-France, 3 000 emplois numériques restent non pourvus chaque année et les femmes représentent seulement 33% des emplois du secteur.

Parmi les événements et actions significatives autour de la promotion des métiers du numérique avec pour objectifs de réduire les écarts qui existent entre le nombre de filles et garçons dans les métiers du numérique ou se destinant à ces métiers, **Numérik'Elles** a pour objectif de sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique.

Ce salon est organisé par IBM Client Innovation Center en partenariat avec le CORIF (COnseil Recherche, Ingénierie et Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes), le Préfet de région et la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité et soutenu par la Région Hauts-de-France, le Département, la DRDFE, l'Académie de Lille, EuraTechnologies, Serre-Numérique et d'autres entreprises,

En 2022, cet événement a été maintenu en présentiel à Lille (22/03/2022) et Valenciennes (24/03/2022). Au programme, des stands pour présenter les métiers et leurs filières de formation, des ateliers et des rencontres avec des formateurs et des professionnels du secteur. Le collège numérique de la Direction de l'Éducation présent sur les 2 événements a tenu un stand et a rencontré plusieurs groupes de collégiennes issues de 27 collèges du Nord. Lors de ces deux événements, plusieurs offres de stage collectif hébergées sur le site monstagedetroisieme.fr, et réservées pour l'occasion, ont été présentées aux jeunes filles participantes. Un quiz a été réalisé pour contribuer à sensibiliser les jeunes femmes aux métiers du numérique.

3. Domaine de l'aménagement du territoire

a) Création de structures France Services fixes et itinérantes

Le principe des créations de France Service a été approuvé en séance plénière le 18 décembre 2017 et par arrêté préfectoral le 26 décembre 2017 pour assurer l'équité d'accès aux droits et aux services publics sur l'ensemble du territoire départemental (une des orientations stratégiques du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public SDAASP).

Depuis, ce sont 4 labélisations en 2020 ; 2 créations en 2020 labélisées en 2021 ; une 7ème structure France Services créée en 2021 et labélisée au 9 juillet 2021 et deux créations labellisées au 1er juillet 2022. Au total, ce sont 9 France service pour les Nordistes : 3 Maisons (Honschoote, Le Cateau et Bruay sur Escaut) et 6 bus itinérants sur l'Avesnois, le Cambrésis, le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et le pays Lillois.

Des indicateurs sexués relatifs aux profils les fréquentant ont été instaurés, en 2022, plus de 30 000 demandes ont été traitées (57% en faveur des femmes).

b) Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux

L'appel à projets "Mobilité innovante en milieu rural" pour les habitants et les habitantes des territoires peu et très peu denses ouvert aux 474 communes rurales à l'ensemble des EPCI (dont la MEL) et aux associations. Il est doté d'un budget de 500 000 € d'investissement par an (hors aménagement de voirie/pistes cyclables). En 2020, 23 projets ont été accompagnés.

Le nouvel appel à projets lancé en 2021 a intégré un nouvel enjeu « Favoriser l'égalité femmes/hommes dans la mobilité ». Sur les 29 projets déposés, des effets indirects vont améliorer la mobilité quotidienne des femmes en territoires ruraux :

- Commune : mise à disposition d'une petite flotte de Vélo à Assistance Electrique et d'un vélo cargo
- Intercommunalités : tiers-lieu mobile itinérant sur l'accès au numérique
- Métropole : autostop sécurisé sur des voies de circulation saturées en direction de la MEL (totems stop)
- Itinérance de La Cravate solidaire

4. Domaine de la culture

a) Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale

La Médiathèque départementale du Nord met à la disposition des bibliothèques du réseau départemental, et, à raison de deux fois par an maximum, des Centres de Documentation et d'Information des collèges du département, un parc très diversifié d'expositions, panneaux et outils d'animation. En 2021, elle a prêté les expositions suivantes qui traitent ou abordent ce sujet :

- « **Egalité filles-garçons parlons-en** » aux CDI des collèges Guy Mollet de Lomme, Albert Camus de Thumeries et Victor Hugo d'Auby,
- « **Femme dans la société** » à Auby,
- « **Girlz le rap au féminin** » à Wervicq-sud.

b) Subventions dans le cadre des appels à projets

En 2021, le service développement culturel a subventionné, dans le cadre de ses appels à projets « Insertion culture illettrisme » et « Résidence d'artiste en Collège », plusieurs projets ayant abordé ou traité le sujet de l'égalité femmes hommes.

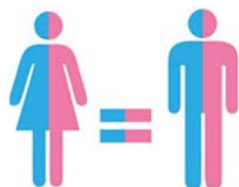
Dans le cadre de l'appel à projets « Insertion culture illettrisme »

L'association l'Echappée à Lille, collectif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, a été retenu pour son projet d'atelier d'écriture et de création radiophonique à destination d'un groupe de femmes en situation de précarité, victimes de violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre de l'appel à projets « Résidence d'artiste en Collège »

- « **Tous en mouvement !** » au collège Saint Joseph à Villers Outreaux avec la Compagnie les Nouveaux Ballets du Nord-Pas-de-Calais pour les 130 élèves de 5^{ème} et la section Arts sur le thème de l'égalité filles/garçons, la place de la femme dans la société.
Réalisation de marionnettes et écriture de saynètes pour sensibiliser le plus grand nombre d'élèves à l'égalité homme/femme. Amorcer un dialogue, un débat sur la place accordée à chacun dans notre société, grâce à la démarche artistique et la création des élèves.

- **« Ca m'est égal »** au collège Marguerite Yourcenar à Marchiennes avec la Compagnie Ces Champs Sont Là pour les 334 élèves de 4^{ème} et 3^{ème} sur le thème de l'égalité fille/garçon-savoir être.
Création musicale avec production d'écrit, production sonore, vocale afin d'être en capacité d'exprimer oralement ces créations. Cultiver l'écoute de soi, de l'autre, la prise de parole en public. Etre bienveillant envers soi-même et envers les autres. Pour ouvrir les élèves au style parlé/chanté, une représentation d'une lecture musicale à trois voix « chômage monstre » est prévue en début de résidence.
- **« Genre ! »** au collège Jules Vernes à Grande Synthe avec la Compagnie Tantôt pour les 457 élèves de 4^{ème} et de section Scène sur la thématique de l'égalité fille/garçon et rapport au corps.
Création d'œuvres collectives en passant par la marionnette et l'objet, médiums très intéressants pour favoriser l'expression des élèves. Ils découvriront et expérimenteront concrètement le processus de création du spectacle vivant, via l'écriture, la sérigraphie et l'illustration, les arts plastiques, la manipulation et le jeu.
- **« Et si on créait ? »** au collège Louise Michel à Lille avec l'association Rencontres féministes pour les 210 élèves de 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème} sur le thème de l'égalité Filles-Garçons.
Création de diverses formes d'expression artistiques (conférences théâtrales participatives, fanzine ...) issues des réflexions sur des notions telles que la petite fille/ le petit garçon entrant en 6^{ème}, en passant par les changements liés à la puberté à la jeune fille et au jeune garçon abordant le lycée / genre, égalité et citoyenneté / se sentir légitime socialement à fréquenter les lieux de culture /impacter, sensibiliser et diffuser pour essayer et éveiller / par la création, trouver sa place.
- **« En scène contre les clichés »** au collège Nina Simone à Lille avec la Compagnie In Extremis pour les 199 élèves de 4^{ème}, de UPE2A et 15 élèves volontaires tout niveau sur la thématique de l'égalité Filles/Garçons.
Création collective et confrontation des regards autour de l'égalité filles-garçons, thématique centrale du collège REP+ et de la Cité éducative de Lille Sud. La Résidence d'artiste sera mobilisatrice et force de proposition pour questionner et faire évoluer les représentations des élèves. Présentation du travail mené conjointement avec le collège Verlaine dans chacun des établissements lors du Printemps des Poètes, évènement phare de la Cité Educative ainsi que dans un établissement culturel du territoire.
- **« Jeux d'elles et d'ils »** au collège Théodore Monod à Roubaix avec l'association Tous Azimuts pour les 527 élèves de 6^{ème} et ULIS sur la thématique de l'égalité fille/garçon (avec tolérance et savoir-être).
Création d'un conte théâtralisé « Jeux d'elles et d'ils ». Le projet aide les collégien(ne)s à conscientiser leur parcours de vie dans le collège et dans leur ville, et à identifier leurs chances variables de construire leurs rêves sans trop de contraintes selon qu'ils soient filles ou garçons. Le genre du conte est privilégié, permettant de "fictionner" le réel pour mieux le réinvestir.
- **« Cartes – traces – écarts »** au collège Turgot à Denain avec la Compagnie L'Emporte Pièces pour les 207 élèves de 4^{ème} et un groupe « tout niveau » sur la thématique de l'inclusion, la tolérance, l'égalité filles-garçons, les différences, l'acceptation du regard des autres.
Création d'un livre. La thématique principale du travail est celle du regard porté par ces jeunes sur leur ville, leur territoire, leur espace du quotidien. Les pratiques principales sont l'écriture et l'illustration. Le dialogue entre textes et images fera sens. Le projet aboutit à la confection du livre et à une présentation de celui-ci.



PARTIE 3

Suivi du plan d'action départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – 2021/2023

UN PLAN D'ACTION DEPARTEMENTAL DECLINE EN 6 GRANDES RESOLUTIONS POUR LES ANNEES 2021/2023

Des actions sont menées au quotidien par les services départementaux dans les domaines de l'éducation, de la culture, du sport, de l'aménagement territorial, des actions sociales et médico-sociales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Avec ce nouveau plan d'action ambitieux pour les années 2021/2023, le Département du Nord répond certes aux nouvelles exigences réglementaires mais espère surtout modifier en profondeur l'approche des agentes et agents ainsi que des Nordistes sur cette thématique.

Déclinaison de ce plan d'action

La poursuite des engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes passe par un plan de sensibilisation et de formation des agentes et agents départementaux sur cette thématique, première résolution, socle du plan d'action.

L'objectif premier est en effet de comprendre et prendre conscience de l'impact des stéréotypes qui nous animent collectivement et qui peuvent entraîner certain(e)s vers le terrain de la discrimination, savoir et comprendre pour changer son regard et ses actions.

Cette connaissance est appréhendée de deux manières : une première phase de sensibilisation de l'ensemble du personnel par des modules de E-learning et une phase de formation plus poussée pour un public plus restreint.

L'objectif numéro 2 est de permettre une compréhension des impacts de l'inégalité entre les femmes et les hommes et d'agir au mieux pour les effacer.

L'objectif numéro 3 est de poursuivre la connaissance des différents statuts permettant une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle.

L'objectif numéro 4 est, au-delà de l'information des dispositifs de signalement existants et de la formation, de suivre les alertes et les signalements et le traitement de ceux-ci par la Collectivité.

L'objectif numéro 5 est de dispenser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'avoir une vision commune et partagée.

Le dernier objectif est de valoriser les actions menées par le Département auprès des usagers et des Nordistes.

Plan d'action départemental pour les années 2021/2023

Le 16 décembre 2020, le plan d'action pluriannuel 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'Assemblée départementale.

Celui-ci est décliné en 6 grandes résolutions :

1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Amélioration des conditions et de déroulement de carrière
3. Mieux accompagner le personnel au quotidien
4. Dispositif contre les violences sexistes et sexuelles
5. Information et communication interne
6. Valorisation des engagements du Département

Les enjeux de ce plan sont de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- Être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;
- Impliquer tous les services de la Collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- S'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

► **Résolution 1 : Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Constat : Certain(e)s agent(e)s se sentent non concerné(e)s par la question de l'égalité

Objectifs

- **Informer et sensibiliser le personnel sur la thématique Egalité**
- **Identifier et lutter contre les discriminations**
- **Développer une culture partagée de l'égalité professionnelle**
- **Adapter les pratiques managériales**
- **Repérer, accompagner et agir lors de violences sexistes et sexuelles**

Action 1.1 Sensibilisation de l'ensemble du personnel - Sessions sur la plateforme en E-learning

- Comprendre les discriminations et les stéréotypes
 - Connaître les impacts des inégalités professionnelles
 - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- ✓ Ces modules en E-learning ont été mis à disposition de l'ensemble du personnel dès avril 2021.
- ✓ En complément, des formations en présentiel sont prévues pour les agents des collèges et agents d'exploitation de la voirie. Celles-ci devaient démarrer en octobre 2021 pour les collèges et avril 2022 pour la voirie après la période de viabilité hivernale. Compte tenu du contexte sanitaire, ces formations sont reportées sur 2022/2023.
- ✓ 2022/2023 : Ces sessions sont programmées sur les territoires pour les 1500 agents des collèges dès juillet 2022 jusqu'à juillet 2023 ainsi que pour les 300 agents d'exploitation de la voirie à partir d'avril 2023.

Action 1.2 Formation de la DRH, des Référent(e)s RH, des assistant(e)s de prévention, des encadrant(e)s, de représentant(e)s du personnel

- Assurer une meilleure connaissance juridique de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
 - Lutter contre les freins à l'égalité professionnelle
 - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- ✓ Deux journées de formation avec la société EGAE ont été organisées par le CNFPT pour ce public cible :
- La première d'avril à septembre 2021 sur le thème « L'égalité Femmes-Hommes : Enjeux et moyens d'action + l'égalité professionnelle Femmes-Hommes » ;
 - La seconde de novembre 2021 à mars 2022 sur « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention ».
- ✓ Près de 650 personnes ont suivi ces formations sur 2021/2022.

Action 1.3 Formation des élu(e)s

- ▶ Lutter contre les discriminations et les stéréotypes
- ▶ Comprendre l'égalité professionnelle
- ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

✓ Les trois modules disponibles en E-learning ont également été mis à disposition des élu(e)s.

Indicateurs

- Nombre de personnes ayant suivi les formations
- Nombre de situations de VSS remontées

Calendrier de réalisation

- Lancement des sessions e-learning au 3ème trimestre 2020 (décalé au 1er trimestre 2021)
- Sessions de formation en 2021/2022 et 2022/2023

► Résolution 2 : Amélioration des conditions et de déroulement de carrière

Référence aux axes de l'accord national

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Constat : Une mixité inégale selon les filières entraînant des écarts de rémunération en défaveur des femmes

Objectifs

- Promotion d'un égal accès aux postes
- Développer la mixité des métiers

Action 2.1 Modifier les modalités de recrutements

- Rédiger toutes les offres de candidatures en mettant au féminin et masculin les fiches de poste
- Veiller à ce que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualité des candidat(e)s et leur adéquation aux postes, emplois et grades
- S'assurer de la réalisation des recrutements sans discrimination
- Envisager de recevoir *a minima* 20 % si possible des candidatures n'appartenant pas à la prédominance du poste
- ✓ Une veille s'effectue dans les services pour développer la parité des fonctions de direction et une mixité des métiers avec par exemple un recrutement important de jeunes femmes dans les garderies départementales en tant qu'apprentie (45 %), alors que ce métier de garde est très identifié au masculin traduisant ainsi la volonté de la direction de féminiser les équipes des garderies avec réaménagement des locaux et la création de vestiaires « femmes ».
- ✓ Des formations sont mises en place pour le recrutement : fin 2021 « Pratiquer l'entretien de recrutement », un module « Recruter sans discriminer » est disponible en E-learning en novembre 2022.

Action 2.2 Promotion et avancement de grade

- Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ✓ Les lignes directrices de gestion ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues.

Action 2.3 Faire de la formation un levier pour l'égalité professionnelle

- Inciter le personnel à se former tout au long de leur carrière (notamment en catégorie C)
- Sensibiliser les managers pour informer leurs équipes et faciliter leur départ en formation
- Développer la formation en e-learning

Action 2.4 Rémunération

- Disposer de données genrées
- Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ✓ 2022 : Une analyse des données sur les rémunérations a été engagée.

Indicateurs

- Nombre de promotions et d'avancements de grade
- Mesure et évolution des écarts de rémunération
- Taux d'évolution dans les recrutements

Calendrier de réalisation

2021/2023

► Résolution 3 : Mieux accompagner le personnel au quotidien

Référence aux axes de l'accord national
Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesses, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Constat : Un recours au temps partiel et au télétravail encore majoritairement féminin

Objectifs

- **Permettre et promouvoir une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle pour tous**

Action 3.1 Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie

- Déploiement du télétravail et du travail à distance
 - Prévoir des espaces spécifiques permettant le travail à distance dans les nouveaux locaux
 - Création d'une charte des temps et droit à la déconnexion
-
- ✓ Avec les effets de la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs a fortement augmenté entre mars 2020 et fin 2021 passant de 712 télétravailleurs à plus de 4200.
 - ✓ Le travail en site distant, mis en expérimentation fin 2019, suspendu avec l'activation du plan de protection du personnel, a été de nouveau proposé en 2022.
 - ✓ En attendant la charte des temps et droit à la déconnexion, ce dernier a été inscrit dans la charte Télétravail et l'accord collectif Télétravail (délibération du 22 novembre 2021).
 - ✓ 2022 : Le déploiement du télétravail est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022, permettant à un potentiel de 6 000 personnes de choisir cet aménagement d'organisation de travail. En moyenne sur l'année 2022, ce sont plus 4 600 télétravailleurs.
 - ✓ Le travail en site distant est de nouveau proposé depuis le 1^{er} janvier 2022 avec une offre sur 22 sites.

Action 3.2 Informer le personnel des différents dispositifs existants

- Mise à jour des informations disponibles sur Intranet (temps partiel, retraite, disponibilités)
 - Permettre de mieux comprendre l'impact de leur choix sur leur paie et future retraite
 - Créer un guide à destination des parents et aidants familiaux
-
- ✓ Un groupe de travail dans le cadre du réseau Egalité des Ambassadeurs et Ambassadrices travaille sur le projet de guide à destination des parents et des aidants familiaux

Action 3.3 Projet de l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- Prévoir une communication permettant la connaissance des modalités et inviter les personnes concernées à le prendre
 - Informer le personnel des différents dispositifs existants
 - Inciter l'encadrement à l'exemplarité et bénéficier de leur retour d'expérience
-
- ✓ Un groupe de travail dans le cadre du réseau Egalité a créé un livret à destination des futurs parents reprenant le cadre réglementaire accompagné de 25 conseils sur un ton humoristique (diffusion sur intranet en septembre 2021).

Indicateurs

- Réalisation et diffusion d'un guide à destination des parents et des aidants familiaux
- Création et diffusion de la charte des temps
- Taux de répartition des télétravailleurs

- Nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris

Calendrier de réalisation

- 2021/2022

► Résolution 4 : Dispositifs contre les violences sexistes et sexuelles

En complément des actions de l'axe 1 avec la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et la formation contre les violences sexistes et sexuelles

Référence aux axes de l'accord national
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte
contre les violences sexistes et sexuelles

Constat : Un nombre de signalements en hausse mais un dispositif encore insuffisamment connu

L'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des **agent(e)s 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.

Le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020** précise les modalités de mise en œuvre du dispositif prévu à l'**article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les agent(e)s s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des agent(e)s s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des agent(e)s s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Objectifs

- Permettre la libération de la parole
- Accompagnement des agent(e)s victimes de violences sexuelles ou sexistes
- Traitement des cas signalés

Action 4.1 Dispositif de signalement auprès de la DRH

- Permettre à l'agent(e) de signaler toute situation de harcèlement ou d'agression
jesignaleuneVSS@lenord.fr

Action 4.2 Cellule d'écoute

- Permettre à l'agent(e) de contacter la cellule d'écoute psychologique
 - ☐ directement au 03 20 02 92 94 (appel gratuit et confidentiel)
 - ☐ ou en envoyant un SMS au 06 43 61 69 41
- ✓ Une nouvelle campagne d'affichage a été réalisée en avril 2021 dans l'ensemble des bâtiments départementaux rappelant ces informations.
- ✓ Le nombre de signalements est en progression (aucun en 2019 ; 4 en 2020, 14 en 2021).

- ✓ 2022 : Le nombre de signalements est en augmentation depuis la création du dispositif fin 2019, fruit des campagnes d'affichage et des sensibilisations/formations.
- ✓ Un groupe dans le cadre du réseau Egalité Femmes Hommes travaille sur un projet de guide pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
- ✓ Un autre groupe a travaillé des livrets pour une meilleure compréhension de la diversité sexuelle et les identités de genre et pour lutter contre les discriminations.



Action 4.3 Dispositif d'alerte éthique auprès de l'IGS

- ▶ Recueillir les signalements d'alerte constituant un crime ou un délit alerte@lenord.fr

Indicateurs

- ▶ Nombre de signalements et suivi des décisions prises

Calendrier de réalisation

- Création des deux dispositifs en novembre 2019
- Suivi annuel des dispositifs 2020 / 2023

► Résolution 5 : Information et communication interne

Référence aux axes de l'accord national
Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Constat : La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit prendre une place centrale dans le fonctionnement de la collectivité

Objectifs

- Créer une culture commune
- Intégrer la vision Egalité Femmes – Hommes dans chaque action

Action 5.1 Consulter le personnel sur leur connaissance sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité professionnelle

- Réaliser un sondage avant le démarrage de la sensibilisation
- ✓ Une enquête a été réalisée en février/mars 2021 sur la connaissance du personnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes et demandant si les agent(e)s avaient été témoins et/ou victimes de propos sexistes, agissements sexistes, agressions sexuelles.
Plus de 1000 personnes y ont répondu.
Il ressort de cette enquête (NB. Il n'était pas demandé si les faits s'étaient produits au Département, ni de date) :

Propos sexistes	Harcèlements sexuels	Propos sexistes
Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 40,7 % (33 personnes)• Managers 48 % (83 personnes)	Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 5,4 % (44 personnes)• Managers 1,2 % (2 personnes)	Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 40,7 % (33 personnes)• Managers 48 % (83 personnes)
Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 21,5 % (212 personnes)• Managers 27,6 % (47 personnes)	Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 5 % (50 personnes)• Managers 4,6 % (8 personnes)	Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 21,5 % (212 personnes)• Managers 27,6 % (47 personnes)

Action 5.2 Partager la connaissance et mobiliser les managers

- Organiser d'un séminaire des managers sur l'égalité professionnelle
- Développer les connaissances de toutes et tous sur la question de l'égalité professionnelle, des discriminations et des violences sexistes et sexuelles
- Inciter les managers à aborder ces questions
- ✓ Le séminaire des cadres en mai 2021 avait comme fil rouge l'égalité professionnelle avec la table ronde d'ouverture sur la thématique et différents ateliers.
- ✓ Les managers font partie du public cible pour les journées de formation.
- ✓ 2022 : Les modules en E-learning font partie du plan de formation des nouveaux managers.

Action 5.3 Constituer un réseau interne d'ambassadeurs EFH

- En complément des référents EFH, développer un réseau interne d'ambassadeurs au sein des directions
- ✓ Un réseau Egalité de 55 ambassadeurs et ambassadrices a été créé en février 2021 sur la base de deux personnes par direction, animé par la Référente Egalité Femmes Hommes.

- ✓ Huit groupes de travail se sont réunis sur les thèmes suivants :
 - Charte des temps et droit à la déconnexion
 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec la réalisation du Livret à destination des futurs parents
 - Guide pour les parents et les aidants
 - Mémo sur les VSS
 - Manuel « bonnes pratiques » pour développer une écriture neutre
 - Identités de genre
 - Actions pour les Nordistes (sensibiliser et informer)
 - Pour une réelle égalité de rémunération
 - Mais aussi, réflexion sur l'intégration d'une notion « Egalité » dans les marchés et dans l'écriture des appels à projets
 - En projet, un nouveau groupe de travail avec le CDJ
- ✓ 4 rencontres plénières, 37 réunions entre avril et décembre 2021 (159 personnes).
- ✓ En 2022, 6 groupes de travail, 26 réunions entre janvier et septembre (77 personnes).

Action 5.4 Développer l'écriture épïcène ou inclusive

- ▶ Poursuivre et promouvoir la mise en œuvre une communication épïcène ou inclusive, sans stéréotypes de sexe
- ▶ Rédiger un mémo « Bonnes pratiques » à respecter
- ✓ La rédaction d'un manuel promouvant l'écriture neutre a été choisi par le groupe de travail, plus facile à lire et à comprendre.

Action 5.5 Disposer dans les services de données fiables et de qualité

- ▶ Sensibiliser les directions (et notamment des RH ou référent(e)s RH au sein des DGA) de l'importance de disposer de données genrées pour mieux les exploiter
- ▶ Faire comprendre l'importance de l'enregistrement de ces données afin de permettre la réalisation de requêtes de qualité
- ▶ Systématiser les données genrées
- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ✓ Depuis l'été, les statistiques pour le RSA, par exemple, sont genrées, ce qui permettra de mieux suivre l'évolution des politiques menées.

Indicateurs

- Evolution des résultats du sondage
- Nombre de référents et ambassadeurs dans chaque DGA et/ou directions

Calendrier de réalisation 2021/2023

► Résolution 6 : Valorisation des engagements du Département

Référence aux axes de l'accord national
Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Constat : Le Département agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ces actions ne sont pas assez visibles pour les Nordistes

Objectifs

- Intégrer la thématique EFH
- Respecter les obligations légales

Action 6.1 Revisiter chaque année l'avancée du plan d'action

Action 6.2 Identifier les actions menées par les services départementaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Recenser et promouvoir les actions menées par les services (témoignages, ...)
- Mettre en avant les ressources développées par les services
- Identifier les données utiles (disponibles ou à créer) en lien avec l'Observatoire territorial
- ✓ Diffusions régulières sur LinkedIn sur les actions menées par les services.

Action 6.3 Expérimenter la mise en place de budgets genrés

- Développer avec une direction la possibilité de définir les actions en faveur de l'égalité

Action 6.4 Sensibiliser et informer les Nordistes - Mise en œuvre d'actions de sensibilisation

- Mise à disposition de questionnaire / quizz pour s'autoévaluer
- Articles sur internet, réalisation de flyers, affichage
- Création d'une lettre Egalité

Action 6.5 Sensibiliser les jeunes Nordistes

- Envisager la création d'une action par le Conseil départemental des jeunes (renouvellement en 2021)
- ✓ La commission égalité garçons-filles a été sensibilisée aux questions des représentations garçons-filles et a pour projet, avec l'appui de l'Equipe Prévention des Addictions de la Direction de l'Insertion Professionnelle et de la Lutte contre les Exclusions (DIPLE), de construire en 2022-2023 une exposition photos itinérante qui ira de collège en collège afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

Calendrier de réalisation 2021/2023

CONCLUSION

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord, et s'inscrit pleinement dans son projet d'administration. Chaque direction est davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles.

Cette mobilisation passe par la consolidation des actions déjà engagées par le Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de nouvelles actions au sein de ses services ou dans le cadre de ses politiques départementales.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer au changement de culture de notre société, changement nécessaire pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

En développant des outils de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Département du Nord souhaite répondre aux enjeux de modernisation de la politique en matière de ressources humaines et jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société, en mettant en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques.

Annexes

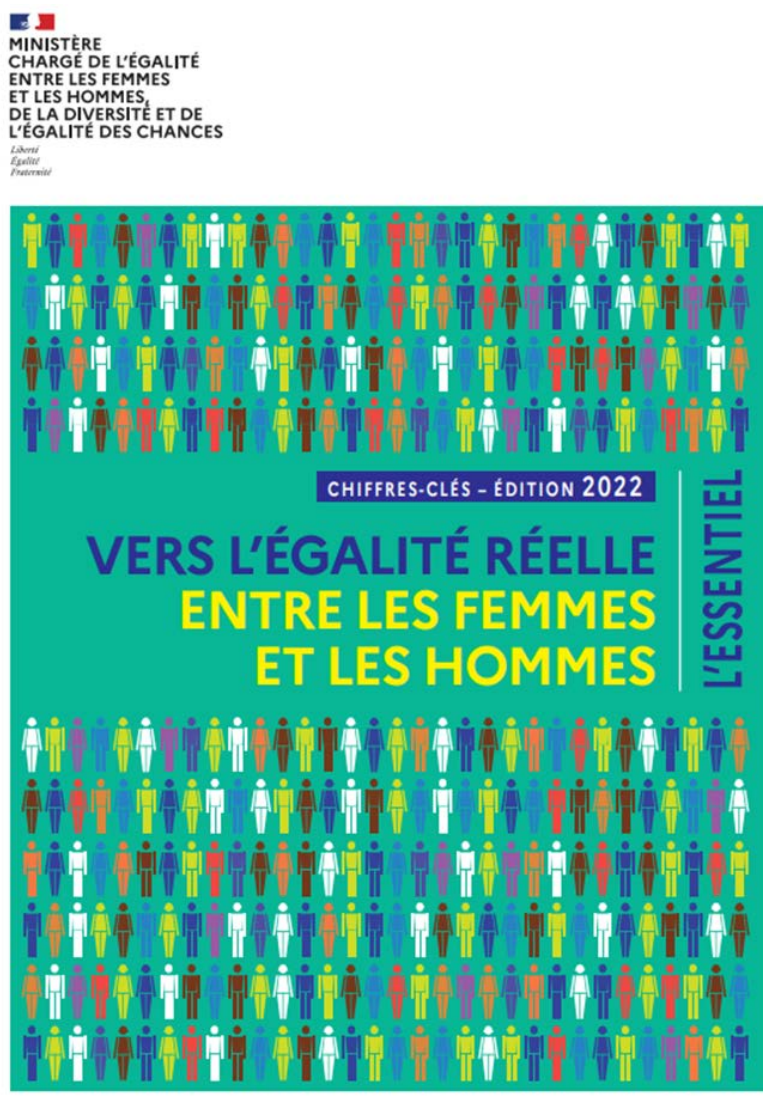
La place de la femme dans la société - Infographies et indicateurs

- I. **« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - Chiffres clés 2022**
Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (extraits)

- II. **Les chiffres clés de la parité dans les Hauts de France – Edition 2022**

I. Les chiffres clés « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Ed. 2022

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

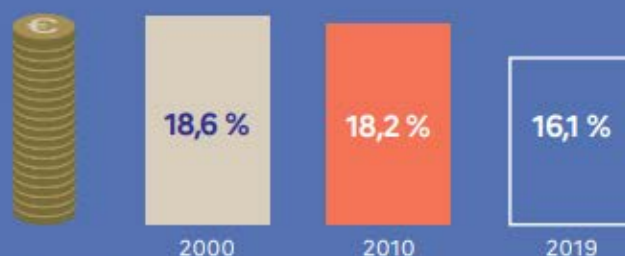


SYNTHÈSE

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 10 CHIFFRES-CLÉS

1 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

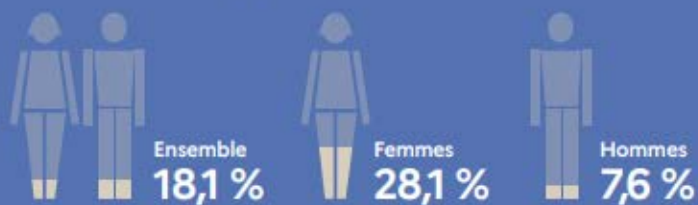
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Source : Insee, 2022. Détails p. 19.

2 > Temps de travail : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel

Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Source : Dares, 2021. Détails p. 15.

3 > Précarité : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

Nombre de femmes et hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



4,9 millions
de femmes

4,3 millions
d'hommes

Source : Insee, 2022. Détails p. 32.

4 > Santé des femmes : 223 282 IVG* réalisées en 2021 en France

Nombre d'IVG réalisés en 2021 en France métropolitaine et Outre-mer



223 282
IVG

Nombre d'IVG pour 1 000 femmes* âgées de 15-49 ans en 2021



15,5 IVG

* Interruption volontaire de grossesse.
Source : Drees, 2022. Détails p. 39.

5 > Parité politique : l'Assemblée nationale compte 37,6 % de femmes, le Sénat 34,8 %

Assemblée nationale (577 sièges)



217 femmes députées en 2022
soit **37,6 %**

Sénat (348 sièges)



121 femmes sénatrices en 2022
soit **34,8 %**

Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la **1^{re} femme** à présider l'Assemblée nationale.
Elisabeth Borne devient en 2022 la **2^e femme** Première ministre de la V^e République.

Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p. 50.

6 > Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



Source : DEPP, 2022. Détails p. 56.

7 > Jeunesse : les jeunes femmes sont plus souvent ni en emploi ni en études

Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en 2019

1,5 million de jeunes NEET en France en 2019



Source : Insee, 2021. Détails p. 67.

8 > Morts violentes au sein du couple : en 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



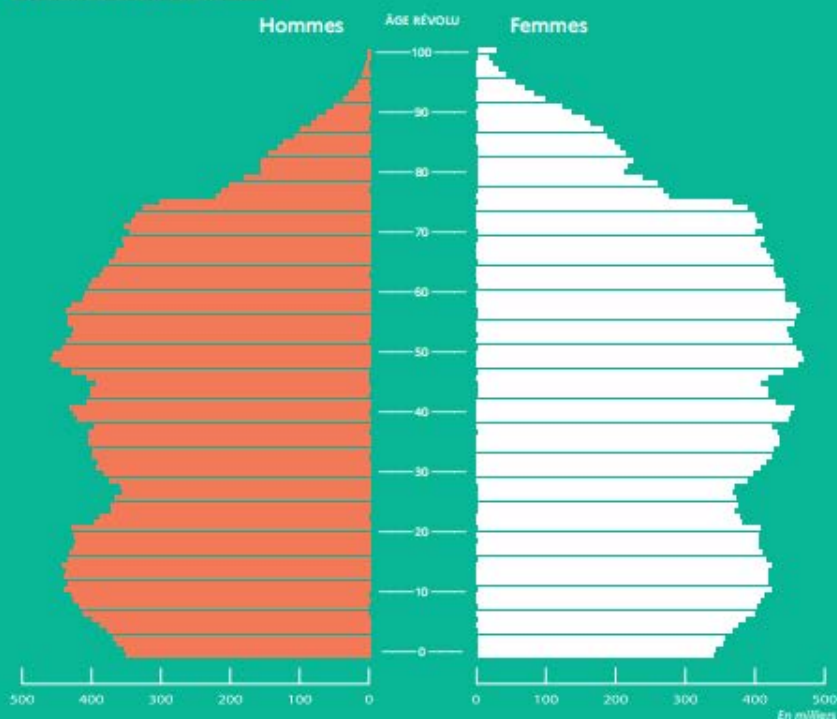
Source : DAV, 2022. Détails p. 76.

En 2019, à travail égal, **16,1 %**
les femmes gagnent
de moins que les hommes



Champ : ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.
Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », mars 2022.

Pyramide des âges en 2022



Note : âge de la population au 1^{er} janvier.
Lecture : au 1^{er} janvier 2022, la France compte 424 000 femmes de 65 ans et 376 000 hommes de 65 ans.
Champ : France.
Source : Insee, estimations de population (données provisoires arrêtées à fin 2021).

> TEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1.5 > Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel pour des raisons familiales

Nombre de salariés à temps partiel en 2021

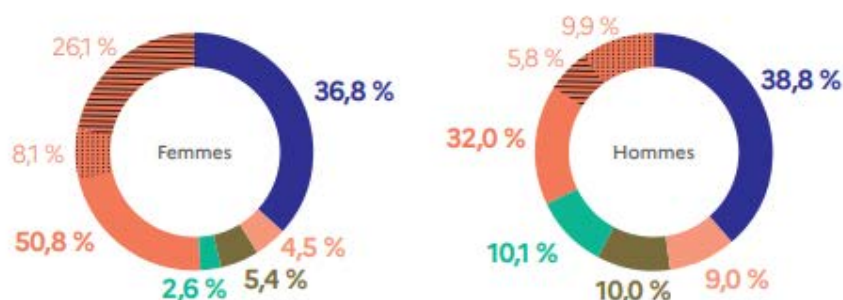


Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Lecture : en 2021, 28,1 % des femmes salariées le sont à temps partiel.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.
 Source : Dares, « Le temps partiel » (données annuelles), avril 2022. Chiffres Insee, enquête Emploi en continu 2021.

Raison principale du temps partiel par sexe en 2020



- Impossibilité de travailler davantage avec son emploi actuel
 - Exercer une autre activité professionnelle
 - Suivre des études ou une formation
 - Compléter d'autres revenus
 - Raisons personnelles ou familiales
- dont : ▨ s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante
 ▨ raisons de santé

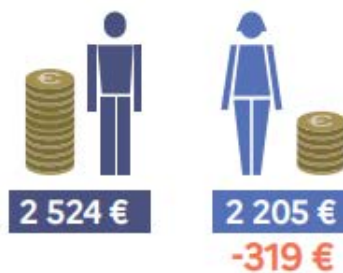
Lecture : en 2020, parmi les femmes à temps partiel dans leur emploi principal, 36,8 % déclarent comme raison principale du temps partiel qu'il leur est impossible de travailler davantage avec leur emploi actuel (temps partiel subi).
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, à temps partiel dans leur emploi principal.
 Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », mars 2022. Chiffres Insee, enquête Emploi 2020.

1.19 > Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart est le plus important dans la fonction publique d'État

Écart de salaire net en EQTP* entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019

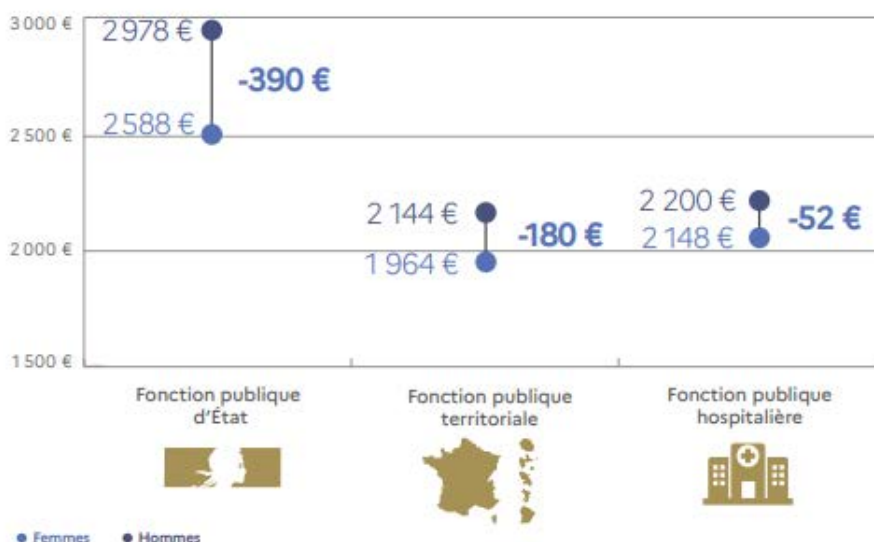
12,6 %

Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)



Champ : France (hors Mayotte et COM), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2021 », octobre 2021. Chiffres Siasq, Insee. Traitement DGAFF - SDesi.

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires en 2018 selon le sexe et la fonction publique

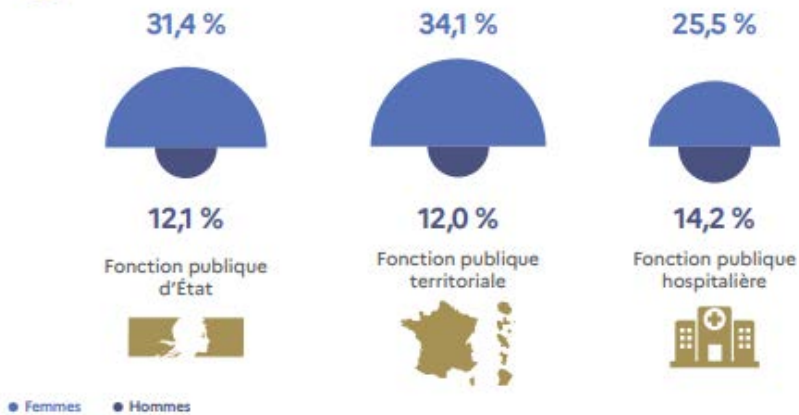


Champ : France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2021 », décembre 2021. Chiffres Siasq, Insee, Traitement DREES, DGCI - DESI, DGAFF - SDesi.

1.20 > Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes



Part des agents à temps partiel dans la fonction publique selon le sexe au 31 décembre 2019



Champ : emploi principaux, agents civils, situés dans l'Hexagone et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
 Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2021 », octobre 2021. Chiffres Siegf.
 Insee. Traitement DGAFP - SDess.

2. ACCÈS AUX DROITS

VUE D'ENSEMBLE

En 2020, la France compte

2 millions de familles monoparentales

soit **1 famille sur 4**

Parmi lesquelles

1,6 million ont à leur tête une femme

Champ : France hors Mayotte, enfants mineurs vivant en famille.
 Source : Insee, « Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses », Insee Focus n° 249, septembre 2021. Chiffres Insee, enquête annuelle de recensement 2020.

Champ : France hors Mayotte, familles avec au moins un enfant mineur.
 Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Chiffres Insee, enquête annuelle de recensement 2020.

30 Chiffres-clés - Édition 2022 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

DAVANTAGE DE FEMMES QUE D'HOMMES VIVENT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ

Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



Champ : France métropolitaine, 2019, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, Mars 2022. Chiffres Insee/DGFiP/Cnaf/Cnav/CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019.

LES FEMMES VIVENT PLUS LONGTEMPS ET EN MEILLEURE SANTÉ QUE LES HOMMES

Espérance de vie selon le sexe en 2020



Espérance de vie à la naissance sans incapacité* selon le sexe en 2020



* L'espérance de vie en bonne santé est le nombre d'années qu'une personne peut compter vivre sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne.

Champ : France hors Mayotte de 2000 à 2010, France depuis 2015.

Source : Drees, « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », Études et Résultats n° 1213, octobre 2021. Chiffres Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population.

> ACCÈS AUX DROITS SOCIAUX ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

2.1 > Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

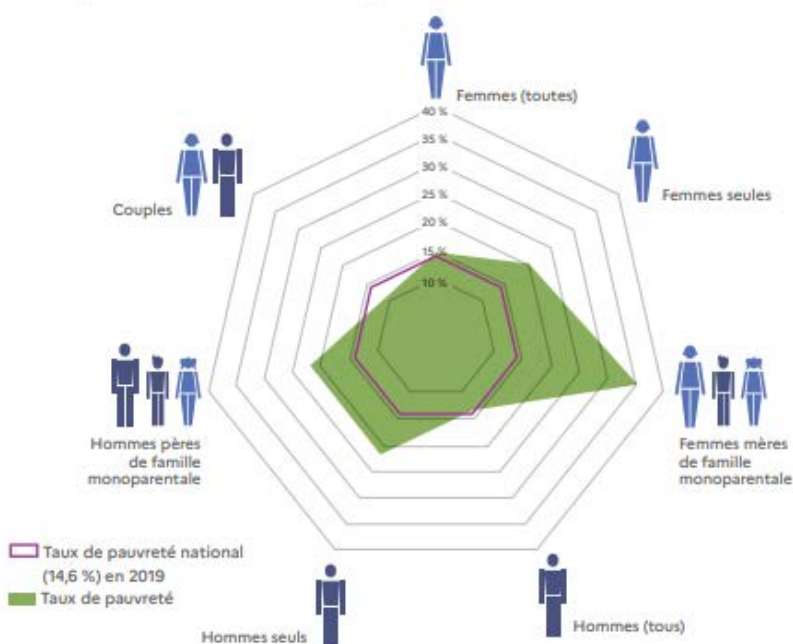
Niveau de vie médian* en 2019



Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



Taux de pauvreté** selon le sexe et le type de famille en 2019



* Le niveau de vie médian est la valeur du niveau de vie qui partage la population en deux parties égales, 50 % des individus vivent en dessous de ce niveau de vie et 50 % vivent au-dessus.
 ** En population générale, part des personnes considérées comme pauvres au sens monétaire, c'est-à-dire dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté soit 1 032 euros par mois en 2019.
 Champ: France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
 Source: Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Chiffres Insee/DGFi/Cnaf/Cruaf/CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019.

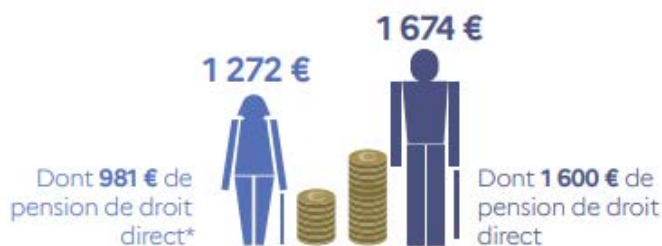
2.2 > Les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes demeurent importants. Les femmes représentent 74 % des personnes en situation de non-recours au minimum vieillesse

Nombre de retraités en France en 2020



Champ: France, bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre de l'année pour les retraités ayant droit.
Source: Drees, « Les retraités et les retraites - Édition 2022 », mai 2022.

Montant moyen mensuel net de la pension de retraite des 65 ans et plus selon le sexe en 2019



* La pension de droit direct est versée au titre de l'activité professionnelle passée. Les pensions de droit indirect comprennent les bonifications pour enfants et les pensions de réversion.
Champ: retraités de 65 ans ou plus vivants au 31 décembre 2019, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base; les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus. Source: Insee, « Femmes et hommes, égalité en question », Insee Références, mars 2022. Chiffres Drees, modèle ANCETRE, 2019.

Part des femmes parmi les allocataires du minimum vieillesse en 2016



Part des femmes parmi les personnes en situation de non-recours en 2016



Montant théorique du minimum vieillesse pour les femmes en situation de non-recours**



198 € par mois

** Montant théorique estimé à partir des données fiscales.
Lecture: si elles recouraient au minimum vieillesse, les femmes seules qui n'y recourent pas percevraient en moyenne 198 € par mois.
Champ: personnes seules de 65 ans ou plus (ou inapte 2016 ayant atteint l'AGO) résidant en France, hors celles ayant épuisé un droit direct ou dérivé de retraite en cours d'année 2016 et hors celles n'ayant aucune pension de retraite.
Source: Drees, « Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules », mai 2022. Chiffres Drees, Insee, DGFIP, EIR 2016 appariés aux données fiscales.



VUE D'ENSEMBLE

La culture de l'égalité peut se définir comme « l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes »*. Elle vise notamment à lutter contre les stéréotypes de sexe dans tous les domaines où ceux-ci risquent de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes, comme la vie politique, l'éducation et l'orientation professionnelle, la culture et la communication, les médias ou encore le sport.

* Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif (2013-2017), Bulletin officiel n° 6 du 6 février 2013.

PRÈS DE 7 000 COMMUNES ONT POUR MAIRE UNE FEMME



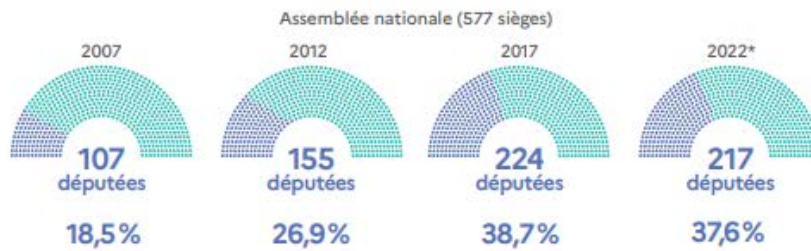
Champ : France.

Source : direction générale des collectivités locales (DGCL), « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 162, mars 2022.
Chiffres ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.

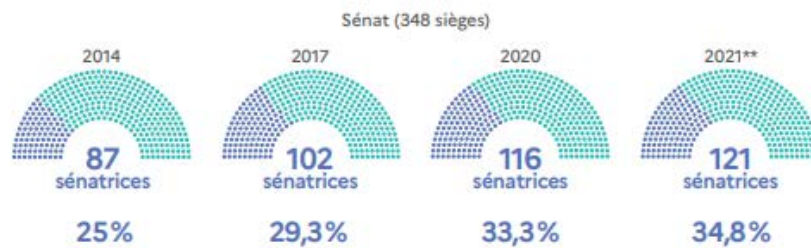
> FONCTIONS POLITIQUES ET ÉLECTIVES

3.1 > La part des femmes au Parlement progresse depuis 15 ans

Nombre et part de femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat



Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la 1^{re} femme à présider l'Assemblée nationale.



*À l'issue des élections législatives des 12 et 19 juin 2022.
 **Mis à jour au 20 juin 2022.
 Source: Assemblée nationale, Sénat.

Rang de la France dans le classement mondial de l'Union interparlementaire sur la part de femmes dans les parlements nationaux



Champ: 195 parlements nationaux.
 Source: Union interparlementaire, classement mensuel au 1^{er} août 2022.

FOCUS TERRITOIRES

3.3 > Les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie politique locale, mais les plus hautes fonctions restent majoritairement masculinisées

Part de femmes élues comme conseillères régionales, départementales, intercommunales, municipales début 2022

Ensemble	41,5%
Conseillères régionales	48,5%
<i>Dont présidentes de région</i>	<i>31,6%</i>
Conseillères départementales	50,0%
<i>Dont présidentes de département</i>	<i>20,0%</i>
Conseillères intercommunales	35,0%
<i>Dont présidentes d'EPCI*</i>	<i>11,8%</i>
Conseillères municipales	42,2%
<i>Dont maires</i>	<i>20,1%</i>

*EPCI : établissement public de coopération intercommunale.
Source : direction générale des collectivités locales (DGCL) - « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 363, mars 2022. Chiffres ministère de l'intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.



VUE D'ENSEMBLE

LES FEMMES DEMEURENT LES PREMIÈRES VICTIMES
DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Près de **200 000**

femmes ont été victimes de violences
sexistes et sexuelles en 2020



**Nombre de victimes d'infractions sexistes* enregistrées par les services de police
et de gendarmerie en 2020**



228 514
personnes dont

196 769
femmes

soit **86%**

* Selon la nomenclature établie pour les besoins du Haut Conseil à l'Égalité, les infractions sexistes regroupent : les infractions commises en raison du sexe, les crimes et délits commis au sein du couple, les crimes et délits à caractère sexuel hors cadre conjugal et les crimes et délits relatifs aux mariages forcés.

Champ : France.

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France – Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2020 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », janvier 2022. Chiffres SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2020.

Nombre de victimes de viols et d'agressions sexuelles enregistrées par les services de sécurité en 2021



Viols ou tentatives de viol

→ **22 431** personnes
dont 88 % de femmes



Agressions sexuelles

→ **28 947** personnes
dont 86 % de femmes

Champ : France métropolitaine + DROM.

Source : SSMSI, « Les violences sexuelles hors cadre familial enregistrées par les services de sécurité en 2021 », Interstat Analyse n°52, novembre 2022. Chiffres SSMSI, base des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie.

Nombre de victimes de violences conjugales en 2020



163 050
personnes dont

142 555
femmes
soit **87%**

Champ : France.

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France – Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2020 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », janvier 2022. Chiffres SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrées par la police et la gendarmerie en 2020.

> SEXISME**4.1 > Le sexisme ordinaire prévaut en tous lieux**

Nombre d'outrages sexistes* enregistrés par les services de police et de gendarmerie sur la période 2020-2021

3 670

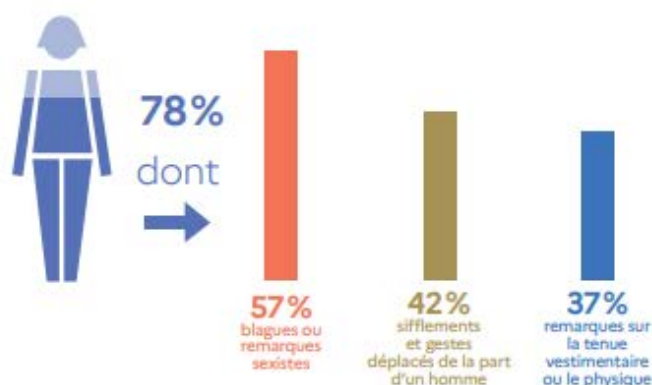
*L'outrage sexiste, contravention prévue à l'article 6211 du Code pénal, a été créé par la loi n°2018-703 du 3 août 2018. Il consiste dans le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Champ: France.

Source: SSMSI, «Info rapide n°22: Haute des outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité en 2021», juillet 2022.

Chiffres SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2021.

Part des femmes ayant vécu personnellement un acte sexiste ou ayant été destinataires de propos sexistes



Champ: échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes.
Source: Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), «Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France», mars 2022. Chiffres ViaVoice pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

4.2 > Les femmes et les jeunes femmes sont les premières touchées par le sexisme dans l'espace public comme virtuel

Lieu des faits des injures à caractère sexiste hors cadre conjugal subies par les femmes victimes en 2018



Champ: échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes.

Source: Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), «Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France», mars 2022.

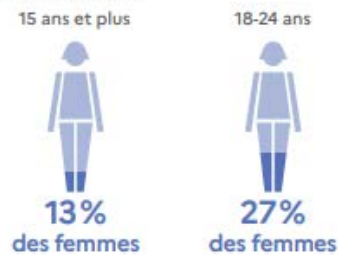
Chiffres ViaVoice pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

Lieu des faits des menaces à caractère sexiste hors cadre conjugal subies par les femmes victimes (moyenne 2011-2018)



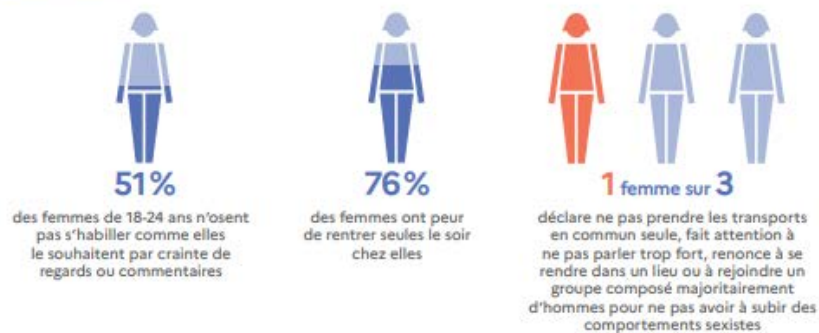
Champ: personnes âgées de 16 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine, incident le plus récent dans l'année.
Source: SSMSI, « Les victimes du sexisme en France – Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », mars 2021. Chiffres Insee-CANDRRSSMSI, enquête Cadre de vie et sécurité, 2019.

Part des femmes ayant déclaré avoir déjà reçu des commentaires sur son physique ou son comportement sur les réseaux sociaux



Champ: échantillon représentatif de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 566 femmes et 1 434 hommes.
Source: HCE, « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres Viol@nce pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

4.3 > Les femmes sont contraintes d'opter pour des stratégies d'évitement du sexisme



Champ: échantillon représentatif de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 566 femmes et 1 434 hommes.
Source: HCE, « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres Viol@nce pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

> VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

4.4 > En 2021, 122 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



Évolution du nombre de femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire



Source : Délégation aux victimes des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale, « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2021 », août 2022.

4.5 > 27 % des femmes ont été victimes de violences psychologiques par partenaire, 15,9 % de violences physiques ou sexuelles. Les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les victimes.

Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans



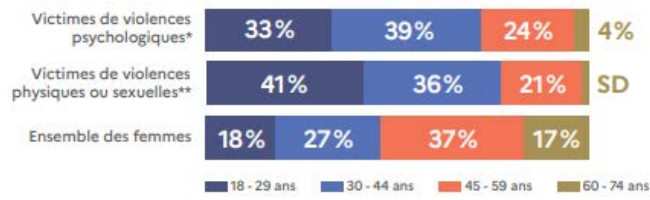
* Contrôle ou emprise, harcèlement moral ou dénigrement, intimidations ou menaces.

** Violences physiques exclusivement, violences sexuelles exclusivement et violences physiques et sexuelles.

Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genesat, 2021.

Âge des femmes victimes de violences par partenaire au cours des 5 dernières années

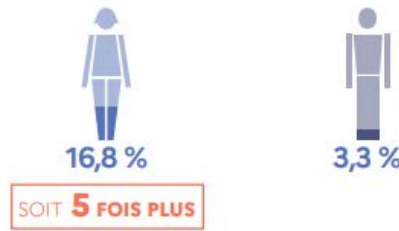


SD : sous le seuil de diffusion.
 Lecture : en 2021, parmi les femmes déclarant avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles par partenaire au cours des 5 dernières années, 41 % ont entre 18 et 29 ans, alors que les femmes de cette tranche d'âge ne représentent que 18 % de la population.
 Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.
 Source : SSPSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSPSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

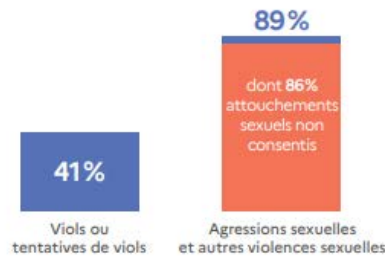
> VIOLENCES SEXUELLES

4.6 > Les femmes sont les premières victimes des violences sexuelles

Part de femmes et d'hommes victimes de violences sexuelles* par non-partenaires subies au moins une fois depuis l'âge de 15 ans



Types de violences rapportées par les femmes victimes de violences sexuelles par non-partenaire

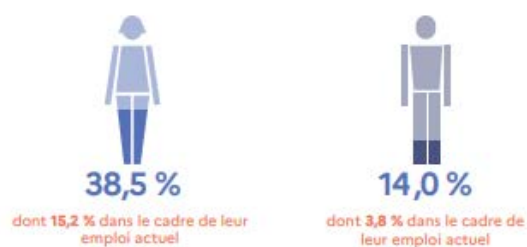


Lecture : en 2021, en 2021, 86 % des femmes ayant subi au moins une fois depuis l'âge de 15 ans des violences sexuelles par non-partenaire rapportent que l'auteur ou les auteurs ayant touché leurs parties génitales, leurs seins, leurs fesses ou les ont embrassés alors qu'elles ne le voulaient pas.

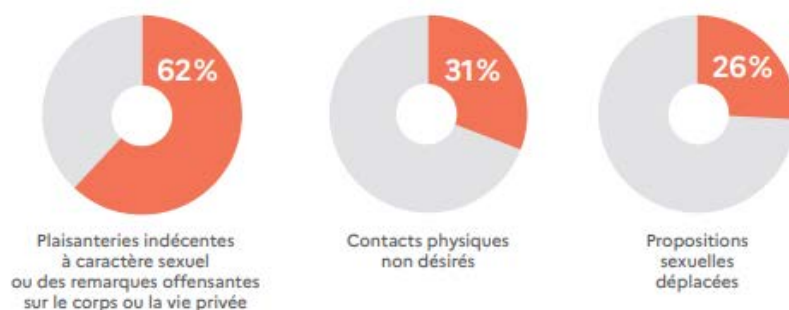
> VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

4.8 > Le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes*

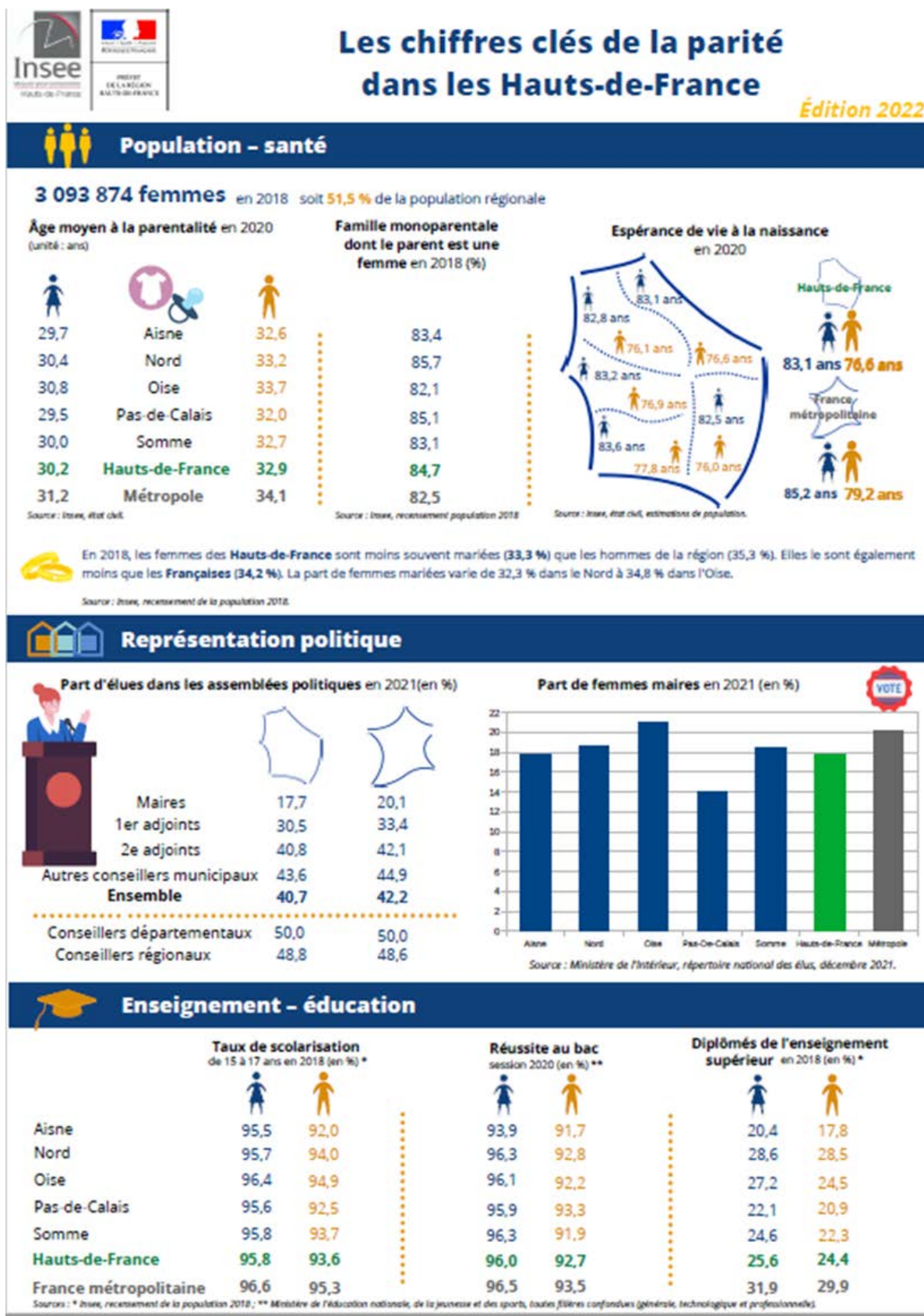


* En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail
lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.
Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.
Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

- ✓ Pour aller plus loin et découvrir l'ensemble des chiffres (lien) : [Chiffres-clés - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Édition 2022.pdf \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](#)

II. Les chiffres clés de la parité dans les Hauts de France

INSEE - Chiffres Clés – Edition 2022





Emploi - Économie

1 065 700 femmes en emploi en 2018, soit 47,3 % des personnes qui se déclarent en emploi.

	Taux d'emploi de 25 à 54 ans en 2018 (en %)		Taux de chômage de 25 à 54 ans en 2018 (en %)		Part de salariés de 25-54 ans à temps partiel en 2018 (en %)		Rapport
Aisne	70,0	79,9	16,5	14,5	26,7	5,1	5,2
Nord	70,7	79,8	15,8	14,5	27,4	5,8	4,7
Oise	75,6	84,4	12,8	10,6	19,7	4,0	4,9
Pas-de-Calais	68,9	80,8	15,5	13,3	30,3	4,9	6,2
Somme	73,5	81,3	14,3	12,7	25,4	5,7	4,5
Hauts-de-France	71,1	80,8	15,2	13,5	26,6	5,2	5,1
France métropolitaine	76,6	83,8	12,5	10,6	24,4	5,4	4,5

Source : Insee, recensement de la population 2018.

Les créatrices d'entreprises

En 2020, 29,5 % des créateurs d'entreprises sont des femmes dans les Hauts-de-France, contre 28,8 % en France métropolitaine.

Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements 2020.



Les femmes aux postes de direction

Part des femmes parmi les dirigeants d'entreprise (en %)

Dirigeants non-salariés	
Micro-entrepreneurs	40,6
Entrepreneurs individuels	46,2
Gérants majoritaires de société	25,3
Dirigeants salariés	
Dirigeants de SA ou de SAS (*)	19,7
Gérants minoritaires de SARL (*)	21,0
Cadres dirigeants salariés (**)	
	22,2



Part des femmes aux emplois de direction
de la fonction publique (en %)

Fonction Publique d'État	34,1
Fonction Publique Territoriale	34,8
Fonction Publique Hospitalière	53,3
Ensemble des trois fonctions publiques	45,3

Source : Insee, base non-salariés 2019 et fichier tous salariés 2019.

Source : Insee, Slasp 2019; traitements Sdless-DGAPP.

* SA : Société anonyme, SAS : Société par actions simplifiée, SARL : Société à responsabilité limitée

** Les cadres dirigeants salariés ne sont définis que dans l'ensemble des entreprises de 250 salariés et plus. Ils incluent notamment les dirigeants salariés des entreprises de 250 salariés et plus.

Pour en savoir plus, voir l'insee.fr Références « Femmes et hommes, Égalité en question », Édition 2022



Revenus - salaires

Salaire net horaire moyen
ensemble des salariés*
en 2019 (en €)

	Salaire net horaire moyen ensemble des salariés* en 2019 (en €)		Écart (en %)
Aisne	12,2	14,2	-14,1
Nord	13,3	15,7	-15,3
Oise	13,9	16,7	-16,8
Pas-de-Calais	12,1	14,2	-14,8
Somme	12,3	14,6	-15,8
Hauts-de-France	12,9	15,3	-15,7
France métropolitaine	14,2	16,8	-15,5

* Champ : secteur privé et entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Sources : Insee, DADS-DSN, fichier salariés au lieu de résidence, 2019.

Écarts de revenu entre les femmes et les hommes aux fonctions
de direction des entreprises et de la fonction publique (en %)

Dirigeants non-salariés		
Micro-entrepreneurs	-21,1	-19,1
Entrepreneurs individuels	-27,6	-21,8
Gérants majoritaires de société	-28,0	-27,0
Dirigeants salariés		
Dirigeants de SA ou de SAS	-31,0	-28,8
Gérants minoritaires de SARL	-15,1	-20,1
Autres	-38,6	-33,1
Cadres dirigeants salariés*		
	-27,1	-22,5
Emplois de direction de la fonction publique (Ensemble)		
	-12,4	-13,0

* Les cadres dirigeants ne sont définis que dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

Revenus d'activité pour les dirigeants non-salariés et salaires nets pour les dirigeants salariés.

Sources : Insee, Slasp 2019, traitements Sdless-DGAPP, base Non-salariés 2019, base Tous salariés 2019.

Retrouvez 19 indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes en libre accès sur insee.fr



Mesurer pour comprendre

Hauts-de-France

insee.fr



CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 20 mars 2023

OBJET : Rapport 2022 et suivi du plan d'action départemental 2021-2023 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Département du Nord.

Principe constitutionnel depuis 1946, l'égalité des femmes et des hommes a été inscrite dans l'article 1^{er} de la Constitution de 1958, ainsi que dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes instaure pour les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants, l'obligation d'élaborer et de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité.

L'article L 3311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que : « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

Conformément au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport doit donc à la fois dresser un bilan synthétique du fonctionnement de la collectivité au regard de la problématique de l'égalité femmes – hommes, mettre en lumière des actions menées dans le cadre de ses politiques publiques sur l'année passée, tout en dressant des perspectives et orientations pour l'année qui s'ouvre.

Considérant que les employeurs publics doivent être exemplaires, l'accord national du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique se veut plus ambitieux pour transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle avec l'atteinte de résultats concrets et mesurables. La loi de transformation de la fonction publique du 9 août 2019 est venue confirmer les dispositions de cet accord.

Le plan d'action déjà engagé dans la collectivité en 2018 a donc été renforcé non seulement pour satisfaire aux nouvelles exigences réglementaires mais aussi pour réaffirmer l'engagement de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes.

Ainsi, ce nouveau plan d'action départemental 2021-2023 a intégré les mesures obligatoires prévues par l'accord du 30 novembre 2018 autour des 4 axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Pour ce faire, le plan d'action départemental 2021-2023 a été adopté le 14 décembre 2020 et s'articule autour de 6 grandes résolutions en lien avec ces objectifs nationaux. Les enjeux de ce plan sont de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et diffuser sa culture auprès de nos collaborateurs et partenaires avec les engagements suivants :

- Être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;
- Impliquer tous les services de la Collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- S'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

Celui-ci est décliné en 6 grandes résolutions :

- Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Amélioration des conditions et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les collaborateurs
- Dispositif contre les violences sexistes et sexuelles
- Information et communication interne
- Valorisation des engagements du Département

Le socle de ce plan d'action repose sur des actions de sensibilisation et de formation déclinées depuis 2021 par différents moyens : journées de formations, trois modules en E-learning ouverts à l'ensemble du personnel et des élus ainsi que des formations en présentiel pour les collaborateurs éloignés de l'outil informatique.

Une veille pour développer la parité des fonctions dirigeantes ainsi qu'une plus grande mixité des métiers est recherchée par les directions lors des nominations ou les recrutements. De même, une répartition mieux équilibrée est également mise en œuvre pour les taux de promotions avec la déclinaison de nouvelles lignes directrices de gestion.

Concernant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les signalements effectués, dont le nombre est en augmentation, marquent les résultats de la campagne d'affichage dans l'ensemble des bâtiments départementaux, la sensibilisation auprès des managers et les formations mises en place depuis 2021.

Enfin, la création en février 2021 d'un réseau interne d'ambassadeurs et ambassadrices Egalité, avec une représentation au sein de chaque direction, permet de diffuser au plus près la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'animation des différents groupes de travail permet également au gré de réflexions menées d'envisager de nouvelles actions à développer.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord. Chaque direction sera davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles pour les Nordistes.

Chaque année, les éléments de bilan de ce rapport illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

Le rapport sur les actions menées en 2021 par le Département témoigne du dynamisme des services départementaux et ses partenaires pour promouvoir, auprès de nos collégiens et l'ensemble du public accompagné, l'égalité femmes-hommes tant dans leurs activités professionnelles ou de loisirs qu'au sein de la cellule familiale.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer au changement de culture de notre société, changement nécessaire pour avancer davantage vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes et participer ainsi à la diminution des effets du sexisme dont le continuum se poursuit jusqu'aux violences sexuelles et sexistes.

Ce rapport présenté au Conseil départemental, porte sur :

- d'une part, la politique des ressources humaines du Département, avec une analyse des données issues du rapport social unique pour l'année 2021 ;
- d'autre part, les actions menées en 2021/2022 par le Département sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- enfin, le suivi du plan d'action départemental 2021/2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Je propose au Conseil départemental :

- de donner acte au Président du Département du Nord de la présentation du rapport 2022 ci-joint en annexe 1, sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au vote du budget départemental.

Christian POIRET
Président du Département du Nord