



**DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS**

**DELIBERATION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

REUNION DU 2 DÉCEMBRE 2024

PRESIDENCE DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE LEROY

**Secrétaire** : Mme Michèle JACQUET

**Étaient présents** : M. Jean-Claude LEROY, Mme Mireille HINGREZ-CÉRÉDA, M. Daniel MACIEJASZ, Mme Valérie CUVILLIER, Mme Blandine DRAIN, Mme Maryse CAUWET, Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY, M. Jean-Claude DISSAUX, Mme Laurence LOUCHAERT, Mme Karine GAUTHIER, M. Alain MEQUIGNON, Mme Evelyne NACHEL, Mme Florence WOZNY, M. Jean-Jacques COTTEL, Mme Caroline MATRAT, M. Sébastien CHOCHOIS, M. André KUHCINSKI, Mme Fatima AIT-CHIKHEBBIH, M. Pierre GEORGET, Mme Carole DUBOIS, Mme Zohra OUAGUEF, M. Etienne PERIN, Mme Maryse DELASSUS, M. Claude BACHELET, Mme Maité MULOT-FRISCOURT, M. Bruno COUSEIN, M. Philippe FAIT, Mme Emmanuelle LAPOUILLE, M. Alexandre MALFAIT, Mme Sylvie MEYFROIDT, Mme Brigitte PASSEBOSC, M. François LEMAIRE, M. Marc SARPAUX, Mme Marie-Line PLOUVIEZ, M. Steeve BRIOIS, Mme Brigitte BOURGUIGNON, Mme Anouk BRETON, M. Jean-Louis COTTIGNY, M. Michel DAGBERT, Mme Audrey DESMARAI, M. Alain DE CARRION, M. Jean-Luc DUBAËLE, M. Philippe DUQUESNOY, Mme Delphine DUWICQUET, Mme Ingrid GAILLARD, M. Raymond GAQUERE, Mme Séverine GOSSELIN, Mme Aline GUILLUY, M. Sébastien HENQUENET, M. René HOCQ, M. Ludovic IDZIAK, Mme Michèle JACQUET, Mme Maryse JUMEZ, M. Daniel KRUSZKA, Mme Emmanuelle LEVEUGLE, Mme Geneviève MARGUERITTE, M. Michel MATHISSART, M. Philippe MIGNONET, Mme Sandra MILLE, M. Jean-Pascal SCALONE, M. Jean-Marc TELLIER, Mme Véronique THIEBAUT, Mme Françoise VASSEUR, M. François VIAL.

**Excusé(s)** : M. Ludovic LOQUET, M. Laurent DUPORGE, Mme Sophie WAROT-LEMAIRE, M. Olivier BARBARIN, Mme Stéphanie RIGAUX, M. Frédéric MELCHIOR, M. Ludovic PAJOT, Mme Nicole CHEVALIER, M. Guy HEDDEBAUX, Mme Marine LE PEN, M. Bertrand PETIT, Mme Maryse POULAIN, M. Benoît ROUSSEL, Mme Cécile YOSBERGUE.

**RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES -  
ANNÉE 2023**

(N°2024-544)

Le Conseil départemental du Pas-de-Calais,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et, notamment, ses articles L.3121-14 et L.3211-1 ;

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.3311-3 et D.3311-9 ;

**Vu** la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment son article 61 ;

**Vu** le Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière

d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales et, notamment, son article 2 ;

**Vu** le rapport du Président du Conseil départemental, ci-annexé ;

**Vu** l'avis de la 3<sup>ème</sup> commission « Éducation, culture, sport et citoyenneté » rendu lors de sa réunion du 04/11/2024 ;

**Vu** l'avis de la 6<sup>ème</sup> commission « Finances et service public départemental » rendu lors de sa réunion du 04/11/2024 ;

Après en avoir délibéré,

**DONNE ACTE au Président du Conseil départemental :**

**Article unique :**

De la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, au titre de l'année 2023, conformément au document joint à la présente délibération.

Dans les conditions de vote ci-dessous :

Pour : 78 voix (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain ; Groupe Union pour le Pas-de-Calais ; Groupe Rassemblement National ; Non-inscrits) Contre : 0 voix Abstention : 0 voix
---

**(Adopté)**

.....  
LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL,

Jean-Claude LEROY

ARRAS, le 2 décembre 2024

Pour le Président du Conseil départemental,  
La Directrice générale des services,

Signé

Maryline VINCLAIRE

# RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

# 2023



# SOMMAIRE

---

**02**

**Editorial de la Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes**

**03**

**Introduction**

**04**

**Données RH :**

- **Effectif sur emploi permanent**
- **Effectif par catégorie**
- **Effectif par filières**
- **Temps partiel**
- **Temps non complet**
- **Télétravail**
- **Congé paternité et parental**
- **Rémunération**

**11**

**Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des agents de la collectivité**

**12**

**Les perspectives**

**13**

**Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des usagers et des partenaires**

**15**

**Les perspectives**

**18**

**Conclusion**

# EDITORIAL

Depuis sept ans, le Département du Pas-de-Calais s'est engagé avec conviction et a développé des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Un travail en direction de la collectivité et aussi des partenaires qui a déjà permis de faire avancer et progresser l'égalité au quotidien.

Aujourd'hui, la notion d'égalité femmes-hommes, tant elle est transversale, est prise en compte à chaque fois que cela est possible dans les politiques départementales. Son intégration dans les pactes des solidarités humaines et des réussites citoyennes et surtout sa déclinaison dans des actions concrètes en sont la preuve.

J'ai souhaité que l'accent soit mis sur la sensibilisation et sur la formation. Ces deux axes permettent à chacun de prendre conscience des inégalités entre les hommes et les femmes et contribuent à changer les comportements. Ils s'adressent particulièrement aux agents de notre collectivité mais aussi à la jeunesse au travers des actions culturelles et éducatives dans les collèges et au sein des Maison Des Adolescents.

Grâce à l'accompagnement du CORIF, nous avons pu évaluer le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023, afin de mettre en œuvre un nouveau plan d'actions pour trois ans.

De plus, le Département s'est de nouveau engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes par la signature, en cette année, d'un nouveau plan cadre et par la signature d'une délibération cadre intitulée "promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le Pas-de-Calais".

Ces trois engagements vont nous permettre de poursuivre le travail entrepris et de décliner de nouvelles priorités. Au quotidien, il nous faut continuer à développer les actions d'accompagnement et de corrections des inégalités femmes-hommes, notamment en direction des populations les plus fragilisées.

**Faire progresser l'égalité est un objectif essentiel que le Département du Pas-de-Calais entend poursuivre avec détermination.**

Laurence LOUCHAERT, Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes



# INTRODUCTION

Avec la signature de la « Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale », en 2017, le Département du Pas-de-Calais a souhaité contractualiser son implication en mettant en place un premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. Porté par un réseau de référents volontaires émanant de toutes les directions de la collectivité, il comprenait notamment des actions en faveur de la lutte contre les stéréotypes, d'une plus grande mixité dans les métiers départementaux.

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » a instauré la réalisation d'un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP), qui s'appuie sur le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, intégré au rapport social unique, qui a été institué par la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». Ce dernier présente des indicateurs genrés, recueillis par la direction des ressources humaines, relatifs aux conditions d'emploi, au temps de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il comporte également un volet relatif aux politiques d'égalité menées par le Département à destination des usagers, des partenaires et des agents de la collectivité.

Un premier PPEP a été mis en œuvre de 2021 à 2023. Il comprenait des mesures destinées à réduire les écarts constatés concernant les rémunérations, l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Après son évaluation, le Département a mis en œuvre, après avis du comité social territorial, un deuxième plan pluriannuel (2024-2026) dont l'objectif est de poursuivre le travail entamé, de le promouvoir et de proposer de nouvelles actions.

Le présent rapport présente l'évolution des indicateurs, un état des lieux des actions menées au cours de l'année 2023 et celles qui sont engagées en 2024.

Il représente un véritable outil d'aide à la décision en termes de ressources humaines comme sur les politiques menées.

# LES DONNÉES RH

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, prévoit une présentation de la politique des ressources humaines du Département comprenant notamment des données genrées relatives :

- aux conditions générales d'emploi,
- au temps de travail,
- aux conditions de travail,
- à la rémunération,
- à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Comme prévu dans l'article 2 de ce même décret, ces données sont extraites du rapport social unique 2023, sur la base d'équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

## EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT

	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes en 2023	Pourcentage de femmes en 2021
Fonctionnaires	2692	1736	4428	60,8 %	60,4 %
Contractuels	334	124	458	72,9 %	74 %
<b>Total effectif emploi permanent</b>	<b>3026</b>	<b>1860</b>	<b>4886</b>	<b>61,9 %</b>	<b>61,5 %</b>
Assistants familiaux	1674	157	1831	91,4 %	92,8 %
Total	4700	2017	6716	70 %	70,4 %

 Le nombre de fonctionnaires et contractuels (effectif sur emploi permanent) en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en 2023 s'élève à **4 886 agents**, avec un **taux de féminisation de 61,9 %**.

Ce taux avait diminué depuis 2020 : 62,8% en 2020. Il a augmenté légèrement en 2023 et est très proche du taux de la fonction publique territoriale (61% en 2020).

En ajoutant les assistants familiaux en ETPR, au nombre de 1 830, dont 1673 femmes, le taux de féminisation des agents du Département passerait à 70 %.

## EFFECTIF PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes en 2023	Pourcentage de femmes en 2021
Catégorie A	1314	272	82,8 %	82,2%
Catégorie B	387	255	60,3 %	59,6%
Catégorie C	1325	1333	49,8 %	50%
Total	3026	1860	61,9 %	61,5%

 Dans cette répartition du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels) sur emploi permanent, on constate :

- un équilibre presque parfait de la répartition femmes-hommes dans les postes de catégorie C ;
- une sur représentation des femmes par rapport aux hommes dans les postes de catégorie A (82,8%) ;
- près de la moitié des femmes (43,4%) en emploi permanent (fonctionnaires et contractuelles) sont de catégorie A ;
- à noter qu'au niveau des postes de l'encadrement supérieur (direction générale des services, directions générales adjointes, secrétariats généraux, direction et direction adjointes) les femmes représentent 40%.

## EFFECTIF DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes en 2023
Direction générale	2	4	33 %
Secrétariats généraux	0	4	0 %
Directions et directions adjointes	18	22	45 %
<b>Total</b>	20	30	<b>40 %</b>

## EFFECTIF PAR FILIERES

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes 2023	Pourcentage de femmes 2021
<b>Filière administrative</b>	<b>1192</b>	288	<b>80,6 %</b>	<b>79,8%</b>
<b>Filière technique</b>	777	<b>1479</b>	34,4 %	34,5%
Filière culturelle	61	35	63,5	62,4%
Filière sportive	0	0	0	0
<b>Filière sociale</b>	<b>660</b>	36	<b>94,8</b>	<b>95,6%</b>
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>315</b>	11	<b>96,6</b>	<b>95,7%</b>
Filière médico-technique	9	3	75 %	69,2%
Filière animation	9	8	52,9 %	58,8%
Total	3 026	1860	61,9 %	61,5%



Certaines filières sont encore très genrées :

- la filière administrative compte 4 fois plus de femmes que d'hommes, 80 % de l'effectif de la filière administrative est constitué de femmes ;
- la filière technique quant à elle est composée presque deux fois plus d'hommes. Les femmes ne représentent que 34,4 % des effectifs ;
- enfin, les filières sociales et médico-sociales comptabilisent environ 95% de femmes dans leurs effectifs, soit 34 points de plus que la répartition moyenne femmes-hommes des effectifs de la collectivité.

## TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou aux personnes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Catégorie	Genre	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total 2023	Total 2021
Catégorie A	Femmes	101	245	346	336
	Hommes	0	7	7	4
Catégorie B	Femmes	19	72	91	118
	Hommes	0	5	5	7
Catégorie C	Femmes	42	106	148	167
	Hommes	5	18	23	14



En 2023, sur l'ensemble des agents en emploi permanent :

- 26,3 % des femmes et 2,6 % des hommes de catégorie A sont en temps partiel ;
- 23,5 % des femmes et 2 % des hommes de catégorie B sont en temps partiel ;
- 11,1 % des femmes et 1,7 % des hommes de catégorie C sont en temps partiels.
- Au total, 12,7 % des agents en emploi permanent sont en temps partiel.

A noter également que 94,3 % des agents en temps partiels sont des femmes (96,1 % en 2021).

De même, sur l'ensemble des agents femmes du Département, 19,3 % étaient en temps partiel, en 2023 contre 20,4 % en 2021.

A priori, le développement du télétravail n'a pas influencé à la baisse le nombre d'agents en temps partiel.

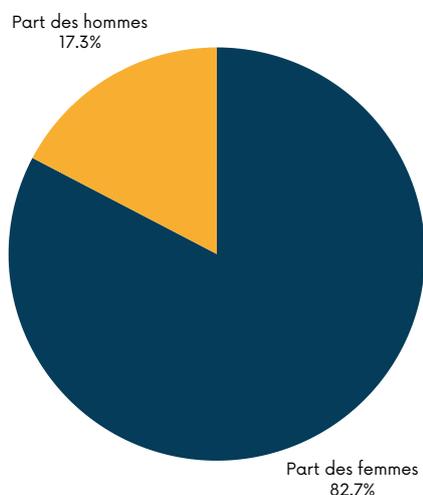
## TEMPS NON COMPLET

Un emploi à temps non complet est créé par l'assemblée délibérante et se caractérise par une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures. Il se distingue du temps partiel, choisi par l'agent.

Catégorie	Genre	Temps non complet
Catégorie A	Femmes	6
	Hommes	0
Catégorie C	Femmes	100
	Hommes	5

Les femmes sont nettement majoritaires parmi les agents à temps non complet (95,5%). On peut remarquer une hausse de 2 points par rapport à 2021 (93,5%).

## LE TELETRAVAIL



Au 31 décembre 2023, 2263 agents étaient en télétravail, dont 82,7 % de femmes, soit plus de 20 points de plus que la représentation des femmes au Département (61,5%). Pour autant, ce taux n'implique pas une baisse du nombre de femmes en temps partiel.

Cette sur-représentation des femmes en télétravail n'est pas l'apanage des collectivités. A ce sujet, le Haut Conseil à l'Égalité recommande de mettre en place un outil statistique national avec des données générées quantitatives et qualitatives sur le télétravail et de sensibiliser aux impacts genrés du télétravail.

Plus d'info via cette adresse : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/travaux-du-hce/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>

## CONGE PATERNITE ET CONGE PARENTAL

Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), par catégorie, ayant pris un **congé paternité** :

	2023	2021
Catégorie A	3	4
Catégorie B	3	5
Catégorie C	31	29

Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), par catégorie, ayant pris un **congé parental** :

	Hommes 2023	Femmes 2023	Hommes 2021	Femmes 2021
Catégorie A	0	2	0	5
Catégorie B	0	0	0	1
Catégorie C	0	1	0	1



Le congé paternité est à ne pas confondre avec le congé parental.

Le congé parental est un dispositif permettant aux parents de suspendre ou de réduire leur activité. Il peut être accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est accordé au père à la naissance de l'enfant, pour une durée de 25 jours.

Au Département, en 2023, seules des femmes ont pris un congé parental.

## REMUNERATION

### Méthode de calcul :

Le salaire brut moyen annuel correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%). En revanche le supplément familial de traitement majoritairement perçu par les femmes n'a pas été neutralisé.

### SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES FONCTIONNAIRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

FONCTIONNAIRES	Salaire brut moyen annuel des <b>hommes</b> en ETPR	Salaire brut moyen annuel des <b>femmes</b> en ETPR	Différence
TOTAL	36030	<b>38473</b>	<b>+6,3 % en faveur des femmes</b>

 Chez les fonctionnaires, sur l'ensemble des filières, le salaire brut moyen annuel des femmes ressort légèrement supérieur à celui des hommes (+6,3 %). Cet écart en faveur des femmes s'explique par la non neutralisation du supplément familial de traitement, très majoritairement perçu par les femmes au sein du Département.

### SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES CONTRACTUELS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

CONTRACTUELS	Salaire brut moyen annuel des <b>hommes</b> en ETPR	Salaire brut moyen annuel des <b>femmes</b> en ETPR	Différence
TOTAL	<b>40454</b>	36436	<b>+9,9 % en faveur des hommes</b>

 En revanche, la situation des agents contractuels fait état d'un écart de 9,9 % en faveur des hommes.

Si cet écart est moindre qu'en 2021 (16,4 %), il apparaît néanmoins que cette différence de 4018€ s'explique notamment par la sur représentation des femmes contractuelles dans les filières sociale et médico-sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent plus faibles que dans les filières technique et administrative de catégorie A.

La publication de **l'index de l'égalité professionnelle**, à compter de 2024, va permettre de suivre de manière plus fine les écarts de rémunération.

# LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ EN 2023

## Lutter contre les stéréotypes



De nombreuses actions de sensibilisation sont proposées à l'ensemble des agents du Département. Ainsi, un module de formation à distance sur la lutte contre les stéréotypes est accessible depuis le portail formation de l'Intranet (3 modules indépendants). Cette sensibilisation est développée à travers une formation en présentiel d'une durée de 3 heures, dont les objectifs sont les suivants :

- reconnaître les stéréotypes pour mieux les dépasser ;
- être en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement pouvant exister entre les femmes et les hommes ;
- prendre conscience de ses propres stéréotypes.

En 2023, l'ensemble des chargés de mission des directions de la culture, de l'éducation, du sport ainsi que les services civiques y ont été formés. Par ailleurs, plusieurs sessions sur inscription libre ont été proposées aux agents.

Les nouveaux apprentis de la collectivité ont également pu bénéficier d'une sensibilisation à la thématique lors de leur journée d'intégration.

Enfin, à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail (QVT), un débat autour des stéréotypes était proposé aux agents.

## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



Le dispositif de signalement harcèlement, discrimination, violence (HDV) permet aux agents de signaler par mail ou téléphone des faits de harcèlement, discrimination ou violence, qu'ils soient victimes ou témoins.

En 2023, 28 saisines ont été réalisées, 5 en lien avec des violences sexistes et sexuelles. Après enquête, deux font l'objet d'un conseil de discipline et deux d'un rappel à l'ordre.

A l'occasion du 25 novembre 2023, une importante campagne de sensibilisation a été réalisée avec l'affichage dans chaque toilette (lieu de refuge pour les victimes) des locaux du Département d'une infographie sur le dispositif HDV.

Tout comme la lutte contre les stéréotypes, une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est proposée à l'ensemble des agents de la collectivité. En 2023, 150 agents ont participé à ces formations, en présentiel. L'occasion d'être en capacité de : repérer les situations de violence, connaître le cadre juridique et accompagner les victimes.

2023 a également été l'occasion de dresser un bilan du 1er plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes avant d'engager des ateliers de concertation avec les partenaires pour l'écriture du 2ème plan.

# LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ EN 2023

---

## Lutter contre les stéréotypes dans l'emploi



Les chargés de recrutement ont été sensibilisés par le CORIF, organisme de formation à l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les stéréotypes dans les processus de recrutement.

En parallèle, les référents RSA ont été formés dans le cadre du retour à l'emploi des femmes. Le module de formation a pour objectif de déconstruire les stéréotypes, pour pouvoir redonner le pouvoir d'agir aux femmes accompagnées et les mettre dans une dynamique de parcours.

Enfin, à l'occasion du séminaire des cadres, un atelier était proposé sur l'égalité professionnelle.

## Favoriser la mixité dans les équipes



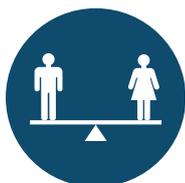
Afin de favoriser l'égalité femmes-hommes au sein du restaurant administratif (90% des cuisiniers sont des hommes et 90% des agents de restauration sont des femmes), une rotation des plannings sur certains postes a été réalisée. L'objectif était multiple : accentuer la collaboration et l'entraide entre femme et homme, faire monter en compétences les agents de restauration afin que l'équipe gagne en polyvalence et réduire les troubles musculo-squelettiques. Si, au départ, certains agents étaient réfractaires, cette nouvelle organisation est aujourd'hui complètement intégrée.

Pour encourager la féminisation du métier d'agent d'exploitation au sein des CER (centre équipement routier), l'aménagement des locaux a été repensé au CER d'Annezin en faveur d'une mixité en créant des vestiaires pour femmes. Il s'agit du 2ème CER à avoir été réaménagé de la sorte.

# LES PERSPECTIVES 2024

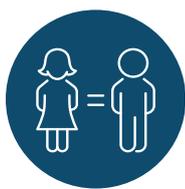
Dans la continuité des actions déjà portées à destination de ses agents, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Parvenir à la diffuser et à l'ancrer dans la société requiert une attention dans tous les domaines. Cette volonté se traduit au sein même de la collectivité.



## Promouvoir l'égalité femmes-hommes

A travers l'écriture d'une délibération cadre "Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le Pas-de-Calais" marquant davantage l'engagement de la collectivité en la matière.



## Lutter contre les stéréotypes

Déjà grandement impliqué sur cette thématique, le Département s'implique davantage avec l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans son contrat d'objectif. Ainsi, les directions peuvent s'engager à former l'ensemble de leur collectif à cette question et permettre de lutter contre les stéréotypes dans la vie scolaire, la vie professionnelle et la vie familiale.



## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

En 2024, les formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont déployées à plus grande échelle. Des sensibilisations régulières via l'Intranet sont également régulièrement mises en place.

Le plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, co-signé avec la Préfecture, le Ministère de la Justice, la CAF et l'ARS est effectif.



## Favoriser l'égalité professionnelle

A travers son deuxième plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, construit à la suite d'entretiens avec les agents de la collectivité, le Département entend :

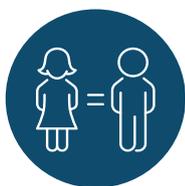
- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- garantir des conditions d'emploi équitables,
- concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- lutter contre toute formes de violence,
- diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes.

# LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES USAGERS ET DES PARTENAIRES EN 2023

Engagé depuis 2017 avec la signature de [la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale](#), le Département mène depuis des actions en ce sens à destination des usagers.

2023 a notamment été marquée par l'engagement de la collectivité sur la question de l'égalité filles-garçons.

## Promouvoir l'égalité filles-garçons



Déclarée thématique de l'année scolaire 2023-2024, l'égalité filles-garçons a été au cœur de nombreuses actions dans 86 des 125 collèges du département.

Pour introduire ce sujet, la collectivité a organisé un séminaire articulé autour d'une conférence d'Edith Marvejouls, géographe du genre sur le thème "Penser l'égalité fille-garçon au sein des espaces éducatifs" puis une table ronde avec les services et partenaires départementaux travaillant dans le champ d'égalité filles-garçons (CPEF, Maison des Ados, CDIFF, Corif, réseau Canopé...).

Tout au long de l'année, au-delà des actions portées dans le cadre des ateliers "démocratie et courage", les élèves ont bénéficié par exemple de d'ateliers pédagogiques organisés dans le cadre d'expositions itinérantes déployées par les Archives départementales ou encore des sensibilisations autour des questions de la lutte contre les stéréotypes dans l'orientation scolaire ou des questions de respect et de consentement.

Démarche territorialisée, co-pilotée par le Département et l'Éducation nationale, ces différents projets feront l'objet de restitution tout au long de l'année 2024.

## Prévenir les agressions en milieu festif



Les volontaires en service civique au sein du Département participent à l'opération SAFER lors du Mainsquare festival, organisé chaque année au mois de juillet. Cette opération consiste en des actions de prévention des agressions en milieu festif : création de visuels (badges) sur le thème égalité et violence, animation d'un stand de sensibilisation sur le site du festival, rencontre avec les festivaliers pour présenter l'application SAFER, aide auprès des victimes et témoins d'agressions.

## Favoriser la pratique sportive pour tous et toutes



Depuis 2015, les dotations aux clubs féminins et masculins pour un même niveau de pratique sont harmonisées.

Parmi les clubs de haut niveau, 8 structures sont particulièrement suivies par le Département et labélisées « Clubs structurants » avec des actions spécifiques « féminines » (tarif préférentiel, sensibilisation, encadrement, etc...)

Enfin, le Département a financé 15 actions favorisant la pratique sportive féminine pour un montant de 37 600 €.

## Inciter les structures culturelles à indiquer la répartition F-H de leurs emplois lors de leur demande de subvention



Pour la 1ère année, obligation pour les structures et acteurs culturels déposant une demande de subvention auprès de la DAC d'indiquer la répartition F-H de leurs emplois (postes, ETP, permanents / intermittents).

Identification en parallèle des responsables de structure.

Ces 2 séries d'indicateurs permettront à partir de l'année prochaine de suivre les évolutions de la structure F-H de l'emploi culturel et des responsabilités culturelles.

## Soutenir l'accès et le maintien dans le logement des publics en situation de fragilité sociale



A la fois inscrit dans le schéma départemental inclusion, le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées et le plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, la thématique de l'accès et du maintien dans le logement est fortement accompagnée par la collectivité à travers notamment le FSL (Fonds solidarité logement) et le dispositif "Logement d'abord".

## Lutter contre les violences faites aux femmes



A l'image de nombreux territoires de la collectivité, la MDS (Maison du Département Solidarité) de l'Artois participe activement au réseau VIF (Violences Intra Familiale) initié par la Sous-Préfecture de Béthune.

A titre d'exemple en 2023, la MDS a accompagné 40 référents municipaux dans une formation à la détection, la compréhension et l'orientation des personnes victimes de violences conjugales ainsi qu'à la création d'un guide ressource.

## Soutenir l'insertion professionnelle des femmes



En lien avec le Pacte de solidarité humaines et son ambition n°9 "accompagner les plus précaires vers l'emploi et les métiers qui recrutent", de nombreuses actions d'insertion vers l'emploi sont engagées dans les domaines suivants : transport, logistique, bâtiment, industrie, hôtellerie restauration mais aussi surtout dans le domaine des services d'aide à la personne.

Dans le cadre de la subvention globale du Fonds Social Européen (FSE) déléguée pour partie au Département pour la période 2022-2027, l'accent a été mis sur le développement d'actions en matière d'insertion professionnelle pour les publics les plus éloignés de l'emploi, dont le public féminin.

A titre d'exemple, la Démarche Grand Chantier, et notamment le dispositif Canal Solidaire lié au chantier du Canal Seine-Nord Europe, 36 femmes ont bénéficié d'un emploi dans le cadre du projet depuis le démarrage des premiers travaux liés aux études en 2017.

Pour l'année 2023, ce sont 15 femmes sur 77 participants qui ont réalisé 13 007 heures d'insertion soit 19%. Ces femmes ont principalement bénéficié de contrat en CDI ou en alternance sur les métiers d'assistant(e) administratif(ve) et topographe.

La plateforme MaMobilité62 accompagne près de 1 700 demandeurs d'emploi, dont la moitié sont des femmes et s'inscrit dans des partenariats structurant permettant notamment de soutenir, par une meilleure mobilité, l'employabilité des femmes.

En 2023, l'expérimentation relative à la mise en place d'un service d'intermédiation « accueil pour tous » a été prolongé de 3 ans assurant une mission d'accompagnement « sur-mesure » visant, notamment à un repérage des familles par ancrage au sein d'un important tissu partenarial, une prise de contact individualisée avec chaque famille, un accompagnement à chaque étape clef du parcours, un relai garanti auprès des gestionnaires, une mise en relation avec l'ensemble des acteurs mobilisés ou à mobiliser pour favoriser l'accueil collectif ou individuel des enfants. Cette fonction d'intermédiation a permis « d'aller vers » 518 familles et d'accompagner celles-ci vers des solutions de garde d'enfants adaptées. 264 enfants ont pu être accueillis en collectif ou en individuel et 109 familles ont participé à des ateliers parentalité. A noter que plus de 90% des parents bénéficiaires de ce dispositif sont des femmes et une grande majorité d'entre elles sont seules avec enfants.

# LES PERSPECTIVES 2024

---

Dans la continuité des actions déjà portées à destination des usagers, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Le Pacte des réussites citoyennes y consacre notamment sa 5ème ambition "Reconnaître nos singularités et faire de nos différences un atout" quand le Pacte des solidarités humaines promeut la santé à tous les âges de la vie (ambition 5) et accompagne les plus précaires vers l'emploi et les métiers qui recrutent (ambition 9).

## Favoriser la participation des pères dans les ateliers parentaux



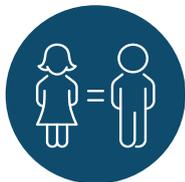
Partant du constat que 80% des participants aux ateliers collectifs proposés aux parents sont des mères seules, la MDS (Maison du Département Solidarité) de l'Audomarois impulse un travail de réflexion multi partenarial à l'échelle du territoire pour inciter les pères à prendre part à ces temps d'échange.

## Soutenir l'insertion professionnelle des femmes



Engagé en 2023 dans une action en faveur des femmes de moins de 30 ans et BRSA depuis au moins 5 ans, le service local allocation insertion (SLAI) du Calaisis a souhaité renouvelé cette action en 2024. Si les résultats de la première année étaient peu concluant, il est à noter que le public ciblé est très éloigné de l'emploi. Pour autant, une action de plus grande envergure avec France Travail avec des profils socio professionnels et en lien avec les métiers en tension est envisagée.

## Promouvoir l'égalité filles-garçons



L'action de promotion de l'égalité filles-garçons a été reconduite dans les collèges en 2024, avec une augmentation du nombre d'établissements engagés ( 99 pour l'année 2024 contre 84 l'an passé). Cette reconduction est le fruit de réflexion de terrain, notamment celles des équipes éducatives estimant avoir besoin d'une action pluriannuelle pour agir plus profondément sur les comportements. Par ailleurs, cet engagement dans la durée permet à la collectivité de poursuivre une réflexion sur les liens entre bâti scolaire et égalité fille – garçon, notamment en mettant en place une expérimentation sur les sanitaires non genrés.

## Soutenir l'accès et le maintien dans le logement des publics en situation de fragilité sociale



En 2024, l'enjeu majeur est d'étendre le logement d'abord sur les territoires non pourvus jusqu'à présent, soit le Calaisis et les territoires de l'Arrageois (hors communauté urbaine d'Arras qui porte directement une dynamique Logement d'abord propre) et du Ternois. Cela permet d'accompagner de nouveaux ménages en parcours logement dit « complexes » (familles monoparentales en difficulté, personnes victimes de violences intrafamiliales ...) et de coordonner le réseau des acteurs locaux par l'installation de « plateformes » logement d'abord.

# CONCLUSION

---

De plus en plus sensibilisées à la thématique de l'égalité femmes-hommes, les différentes directions du Département intègrent davantage cette problématique dans leurs réflexions, ce qui permet aux agents comme aux usagers de mieux prendre en considération l'égalité femmes-hommes.

Le portage politique fort et la large sensibilisation permettront d'instaurer durablement la démarche égalité femmes-hommes comme un incontournable de nos réflexions.



## LA SENSIBILISATION

Le Département s'implique dans le développement des sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



## L'INSCRIPTION DE LA THÉMATIQUE DANS LE PROJET DE MANDAT

Le pacte des réussites citoyennes, constituant un des 3 pactes du projet de mandat 2023-2027, a réaffirmé l'égalité femmes-hommes comme une thématique transversale notamment auprès des plus jeunes.

Le pacte des solidarités humaines propose quant à lui un accompagnement des publics les plus éloignées de l'emploi et notamment les femmes.

Le comité de pilotage politique installé depuis 2017 pour animer la démarche constituera l'instance de suivi de ces engagements.

# DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

Pôle Ressources et Accompagnement  
Direction des ressources humaines  
Mission du dialogue social

**RAPPORT N°9**

Territoire(s): Tous les territoires

Canton(s): Tous les cantons

EPCI(s): Tous les EPCI

## **CONSEIL DEPARTEMENTAL**

### **REUNION DU 2 DÉCEMBRE 2024**

#### **RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ANNÉE 2023**

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes instaure notamment à travers son article 61 et l'article L.3311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), une obligation pour les Départements de réaliser un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article L.3311-3 du CGCT dispose que préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président du Conseil départemental doit présenter 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/programmes de nature à améliorer cette situation.

Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par l'article 2 du décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport ici présenté concerne la situation pour l'année 2023.

Le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes joint en annexe, comporte, comme le veut la loi, un volet interne relatif aux ressources humaines au sein de la collectivité, mesurant la progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir des données issues du Rapport Social Unique (RSU).

La seconde partie du rapport concerne les politiques d'égalité menées en 2023 en interne à destination des agents et en externe à destination des usagers et partenaires, ainsi qu'un état des mesures engagées ou poursuivies en 2024.

Il convient de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023.

La 3ème Commission - Education, Culture, Sport et Citoyenneté a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 04/11/2024.

La 6ème Commission - Finances et Service Public Départemental a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 04/11/2024.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil départemental

SIGNE

Jean-Claude LEROY