

## **RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

Séance du 29 novembre 2018

### **OBJET : RAPPORT 2018 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT.**

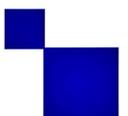
Mesdames, messieurs,

Le Département s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche volontariste pour promouvoir l'égalité professionnelle, faire reculer les inégalités entre les sexes, lutter contre les discriminations et sensibiliser les agent-e-s aux stéréotypes et préjugés. Des études ont, en effet, montré que le statut ne suffit pas à garantir l'égalité des sexes dans la fonction publique territoriale.

En février 2016, le Département a obtenu le label « Diversité » AFNOR confirmant son engagement dans la lutte contre toutes les discriminations, dont les discriminations en raison du genre. Le label est décerné pour 4 ans, avec un audit de surveillance à mi-parcours, qui a eu lieu en mars 2018. L'égalité femmes - hommes fait partie des critères étudiés.

Le rapport présente dans une première partie les données chiffrées, extraites du bilan social 2017, sur l'égalité femmes-hommes au sein du Département. Le Département travaille depuis plusieurs années à l'amélioration des données quantitatives et qualitatives, en présentant les indicateurs de manière sexuée. Cette première partie présente également le bilan du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis, qui a été signé le 8 mars 2016 entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales.

La seconde partie du rapport présente l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques du Département, citant les actions mises en place dans les différents domaines de compétence du Département, en détaillant les grands axes du plan d'actions transversal pour l'égalité femmes-hommes, actuellement en cours d'élaboration et en présentant l'action de l'Observatoire des violences envers les femmes.



## 1. L'égalité professionnelle au Département

- **Le Département employeur : la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Le bilan social a été enrichi de nombreuses données genrées permettant ainsi d'étudier précisément la situation en matière d'égalité femme homme au Département. Le diagnostic pour l'année 2017 confirme les constats dégagés dans les précédents rapports.

- **L'effectif départemental est très largement féminin**

**Les agent-e-s départementaux-les sont majoritairement des femmes** : 5 518 femmes et 1 752 hommes<sup>1</sup>, elles représentent trois quarts des effectifs du Département (75,9%). La situation est stable puisqu'en 2016 les femmes représentaient 75,5%.

Leur proportion est plus forte parmi les titulaires (76 %) que parmi les contractuel-le-s (71,7 %).

72,1 % des agents de catégorie A sont des femmes contre 27,9 % d'hommes.

80,8 % des agents de catégorie B sont des femmes contre 19,2 % d'hommes.

74,9 % des agents de catégorie C sont des femmes contre 24,4% d'hommes.

Même si la progression des femmes en catégorie A se poursuit, celles-ci restent sous représentées parmi les agent-e-s de cette catégorie : alors qu'elles comptent pour 75,9% des effectifs toutes catégories confondues, elles représentent 72,1% des agent-e-s de catégorie A.

20,42% de l'ensemble des effectifs des femmes sont en catégorie A, contre 24,48% pour l'ensemble des effectifs des hommes.

- **Des disparités existent entre filières**

Les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 97,74 % des effectifs des filières sociales et médico-sociales, 84,59 % de la filière administrative et 51,14 % de la filière technique.

Elles représentent 96,8% du service de PMI, 95,2% des effectifs du service des crèches, 94,% de la Direction de la Protection et Action Sociale mais 27,6% des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) et 27,4% des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

**La mixité des cadres d'emplois reste faible.** Les cadres d'emplois mixtes, avec au moins 25% d'hommes ou de femmes, regroupent un peu plus d'un tiers des agent-e-s (38.5%).

- **Une hausse notable de la formation des agentes en 2017**

**L'écart de taux de formation entre les femmes et les hommes apparu en 2013 n'a cessé de diminuer pour être aujourd'hui quasi-inexistant** : l'écart était de 7 points en 2014, 4,4 points en 2015, 2,7 points en 2016, aujourd'hui il est de 1,1 points. 67,7% des femmes et 68,8% des hommes ayant participé à au moins une journée de formation en 2017. Il faut relever une augmentation notable de la formation des femmes en 2017, elles étaient 61% en 2016.

- **Dans le déroulement de carrière les inégalités persistent**

**La promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes qu'aux femmes.** Sur les trois dernières années, le ratio promus-promouvables était favorable aux hommes, cela se confirme en 2017 : 254 hommes sont promouvables et 1145 femmes, 6 hommes sont

<sup>1</sup> chiffres hors Assistants familiaux, Contrats d'accompagnement dans l'Emploi et Emplois d'avenir, apprentis, boursiers, stagiaires gratifiés, agents en service civique, vacataires.

inscrits sur la liste d'aptitude et 18 femmes. Ainsi, si plus de femmes sont promouvables, le nombre d'hommes inscrit sur la liste d'aptitude est plus important. A l'exception de la promotion interne au cadre d'emploi des rédacteurs. L'impact de la réforme de la promotion interne adoptée en CT en 2017 sera à analyser sur le long terme.

**L'effectif féminin varie aussi en fonction de la position hiérarchique.** Le niveau de présence des femmes sur des postes d'encadrement dans la collectivité était en net progrès en 2016 concernant les emplois supérieurs<sup>2</sup>, le taux de féminisation se situait à 38,9%, en hausse de 1,1%. En 2017 il baisse à 34,6%, il faut noter cependant qu'il reste largement au-dessus de celui de la fonction publique en général qui est de 31%.

En 2016, pour la première fois, avec un taux de 51%, les postes de direction<sup>3</sup> étaient occupés par des femmes (+5,3 points) avec un taux en hausse pour toutes les strates hiérarchiques. Cette évolution se confirme puisque que le taux est de 51,6% en 2017. Il faut mener une étude genrée sur les 800 encadrant.e-s au Département, notamment pour identifier combien chacun.e encadre d'agent.e-s.

- **Des écarts de rémunération persistent**

On note **un écart global de rémunération entre les hommes et les femmes de 10,07%**, ce chiffre est stable par rapport à 2016 (et 11,23% en 2015). Ce chiffre intègre les temps partiels. Hors temps partiel, il est 8,78%. Alors que le recours au temps partiel est très majoritairement utilisé par des femmes, son poids (plus de 2 points) dans les écarts de rémunération se démontre à nouveau nettement. Les inégalités décrites précédemment, en termes de filières, de catégories, d'occupation des postes d'encadrement et des évolutions de carrière liées à des évènements personnels se traduisent en termes de rémunération. **Une étude sur l'impact du RIFSEEP mis en œuvre en 2018 dans les écarts de rémunération sera menée prochainement.**

**L'écart de rémunération progresse de décile en décile à partir du deuxième décile.** En bas de l'échelle, au niveau du premier décile, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 3,5%. Pour le dernier décile, il atteint 20,5%, les inégalités constatées se cumulant en haut de l'échelle.

**Les femmes représentent 51% des 100 rémunérations les plus élevées (49% en 2016) et 42% des 50 rémunérations les plus élevées (48% en 2016).**

## **B) La mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle**

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis a été signé le 8 mars 2016 entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. Il se décline sous forme de 50 actions, reprenant 13 des 15 mesures du protocole d'accord national sur l'égalité professionnelle (deux mesures n'étant pas applicables au niveau local). Un premier bilan de la mise en œuvre de ce protocole a été fait en mars 2017, bilan actualisé ci-après.

L'état d'avancement du protocole est significatif, 68% des actions du protocole sont réalisées ou récurrentes et seulement 4% des actions n'ont pas encore démarré.

- 27 actions réalisées (54%) ;
- 7 actions récurrentes (14%) ;
- 14 en cours (28%) ;

<sup>2</sup> Le CNFPT regroupe dans les emplois supérieurs les cadres d'emplois d'administrateur, ingénieur en chef, conservateur du patrimoine et des bibliothèques et les emplois fonctionnels de direction générale.

<sup>3</sup> Le Conseil général définit les emplois de direction au regard des fonctions exercées sur des postes de direction générale, directeur, directeur adjoint, chef de service, chef de service adjoint et indépendamment du cadre d'emplois.

- 2 non démarrées (4%).

Le bilan fait en mars 2017 indiquait que 44% des actions étaient réalisées ou récurrentes et 22% des actions n'avaient pas démarré.

Un tableau de suivi du plan d'action est annexé à ce rapport, il détaille chaque action en mentionnant son intitulé, le service pilote, des commentaires, le statut et l'échéance.

**L'axe n°1 « le dialogue social élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle » comporte 8 actions qui ont toutes réalisées (et sont récurrentes pour certaines).**

- À noter que pour les élections professionnelles de 2018, les organisations syndicales devront se conformer à l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 qui impose à ce que les listes de candidat-e-s aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein de la collectivité concernée, soit 77% de femmes pour le Département (pourcentage de femmes dans le corps électoral qui comprend l'intégralité des agent-e-s du Département) (action 7).

**L'axe n°2 « rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique » comporte 28 actions, 20 ont été réalisées ou sont récurrentes et 7 sont en cours**

- **Suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes**
  - En 2017, 51,6% des emplois de direction sont occupés par des femmes (taux en hausse depuis 2015). Le Département respecte ainsi l'objectif d'une représentation minimale de 40% de représentants de chaque sexe sur chaque strate au niveau des emplois de direction (action 9 et 10) ;
  - Il conviendra de mener une analyse sur les rémunérations dérogatoires qui peuvent être parfois accordées pour les recrutements sur les métiers dits « en tension », afin de vérifier si cela a un impact sur l'égalité salariale (action 11) ;
  - L'impact du RIFSEEP sur l'écart salarial femmes-hommes doit désormais être mesuré (action 12).
- **Lutter contre les stéréotypes et discriminations, plusieurs actions menées en 2017 et 2018 :**
  - Afin de sensibiliser les agent-e-s et lutter contre les stéréotypes, la Mission Égalité et Diversité (MEDI) a travaillé en 2017 à l'élaboration d'un guide pratique contre le sexisme au travail, il a été diffusé aux agent-e-s lors du 8 mars 2018 pendant des actions de sensibilisation (action 17). Une note Direction Générale sur le rôle de régulation des encadrant-e-s et la procédure pour manquement aux obligations en cas de pratiques sexistes a été diffusée en 2017 (action 22) ;
  - Depuis 2016, des actions en direction des agent-e-s sont organisées le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. En 2018 quatre événements ont été organisés (action 19) :
    - des actions de sensibilisation ont été menées autour de la sortie du guide pratique contre le sexisme au travail ;
    - une matinée autour d'un quiz-débat sur le harcèlement sexuel animé par l'AVFT a été réalisée ;
    - l'Observatoire des violences envers les femmes a tenu sa rencontre annuelle à laquelle les professionnel.le.s du Département sont convié-e-s ;
    - le Département a signé la charte du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe,

s'engageant ainsi à ce à ce que les femmes et les hommes soient également représenté·e·s dans les différents supports produits (en particulier le magazine interne et externe) (action 14).

## **Il reste en 2018 plusieurs actions à mener sur cette thématique :**

- En terme de formation : une formation spécifique sur l'égalité femme-homme et les violences faites aux femmes est inscrite au plan de formation. Une première session test sera faite auprès des encadrant·e·s fin 2018, début 2019. (action 15). Une formation-sensibilisation à destination des professionnel·le·s de la communication a été inscrite dans le plan de formation 2017-2018, pour des questions budgétaires elle est reportée en 2019 (action 14) ;
- Une note du Directeur général a été adressée le 20 septembre 2018 à tou·te·s les encadrant·e·s pour que l'écriture inclusive soit utilisée, a minima, dans les titres des délibérations et des rapports, et les titres des chapitres desdits rapports (action 18) ;
- La première réunion d'un groupe de travail sur la mixité des métiers s'est tenue en mars 2017, une deuxième en mai 2017. La date est à fixer pour la troisième qui doit permettre d'élaborer un plan d'action. Lors de la semaine de l'égalité professionnelle en octobre 2018 des actions seront menées autour de cette thématique (action 20) ;
- La réflexion sur l'installation de vestiaires non mixtes est engagée dans le cadre des nouveaux locaux de la Direction des Eaux et Assainissement et du garage départemental. De même dans le référentiel créé dans le cadre programme de rénovation des crèches départementales, il est prévu des vestiaires séparés (action 21).
- **Vérifier le caractère non discriminatoire du processus de recrutement**
  - Toutes les actions liées à ce sujet ont été menées, l'enjeu est désormais de vérifier que les procédures sont effectivement appliquées. Pour cela il faudra redéfinir les contrôles de recrutement effectués par la mission.
- **Favoriser l'accès à la formation des femmes**
  - Les inégalités du taux de formation femme-homme, qui avaient pu être identifiés en 2014 et 2015, ont sensiblement baissé et sont aujourd'hui quasi inexistantes, cela a d'ailleurs été mis en avant dans les présentations faites à l'AFNOR pour l'audit de surveillance en mars 2018 (action 26). Il en va de même pour le non-recours aux formations (action 28) et la répartition des femmes aux colloques (action 29).
- **Supprimer les freins à l'avancement**
  - Une nouvelle procédure pour la promotion interne a été présentée au CT du 25 janvier 2017 : intégration de la non-discrimination sur le critère du sexe dans la liste des agents proposés par les directions et dans la liste transmise à la CAP (action 30 et 31). Il s'agit désormais de faire une mesure d'impact de cette action ;
  - En 2018 une nouvelle procédure, intégrant comme principe l'égalité femme homme, sur les conditions d'avancement des grades sera appliquée (action 32 et 34).

## **L'axe n°3 « pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle » comporte 12 actions dont 5 réalisées et 4 en cours**

- Dans le magazine interne Acteurs des articles ont été consacrés aux congés familiaux et la rubrique d'e-acteurs sur les congés a été modifiée (action 37 et 40) ;
- Les agent·e·s demandant un congé parental sont reçu·e·s en entretien à leur départ et à leur retour (action 39). Il convient de procéder à une étude quantitative de ces entretiens. Le Service de la Gestion des Carrières et Rémunérations et le Service des Équipes Ressources Humaines travaillent à l'harmonisation des règles et des garanties apportées aux agent·e·s en matière de retour sur leur poste à l'issue d'un congé parental supérieur à un an (action 41) ;

- Un projet de charte du temps devait notamment étudier la question des horaires de réunion (tôt le matin et en fin de journée), et les usages numériques devaient être régulés afin de permettre une meilleure articulation vie professionnelle-vie privée. Ces deux actions (43 et 47) seront relancées lors de la prise de fonction du nouveau Directeur des Relations Sociales ;
- Une expérimentation sur la mise en œuvre du télétravail a commencé fin 2017 et s'achèvera en février 2019. 53 agent-e-s y participent (dont 75% de femmes). Un bilan de mi-parcours sera présenté avant la fin du 1er semestre 2018. (action 46).

**L'axe n°4 « prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral » comporte les trois actions suivantes :**

- Une permanence violences faites aux femmes est assurée une matinée tous les quinze jours par une juriste du Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles depuis le 5 avril 2018. Cette permanence se tient dans les locaux de l'Observatoire des violences faites aux femmes et fonctionne par rendez-vous. En cinq mois, sept agentes du Département ont bénéficié de la permanence (action 48) ;
- Le guide de la protection fonctionnelle est cité dans le guide contre le sexisme, des articles dans Acteurs et sur e-acteurs ont été consacrés à ce sujet. Lors de la refonte du site intranet l'accès au guide sera simplifié (action 49) ;
- Un protocole sur le harcèlement sexuel au travail est en construction avec l'Observatoire des violences faites aux femmes, il sera présenté en mars 2019 (action 50).

**2. L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes dans les politiques publiques**

Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ; dans ses différents domaines de compétences et d'interventions, de nombreuses actions sont menées.

- **Des actions menées par les différents pôles du Département**

Le Pôle Aménagement et Développement Durable

Les directions de la Voirie et des Déplacements (DVD) et de la Nature des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) intègrent dans leurs projets d'aménagement la question de l'égalité femmes-hommes, notamment la question de la sécurité en travaillant sur l'éclairage et la non-crédation d'espaces anxigènes.

La DVD impose la mixité des équipes pour toute constitution d'une équipe projet. L'ambition est que ce principe soit adopté par toutes les directions en 2019.

Le pôle Solidarité

Une action est menée par la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale (DPAS) pour la protection et le soutien des jeunes mères mineures qui sont également bénéficiaires du RSA.

Des missions de planification familiales ont été intégrées au sein du Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostic (CEGIDD) pour renforcer la portée et l'influence de la planification familiale en s'appuyant sur l'ensemble des sites extérieurs du pôle solidarité.

La Direction de l'Emploi, de l'Insertion et de l'Attractivité Territoriale (DEIAT) développe le programme « La mixité dans l'emploi c'est possible », qui a pour objectif de sensibiliser des

professionnel·le·s de l'insertion sur la diversification des choix pour les hommes et les femmes. Un « club mixité », regroupant des professionnel·le·s de l'insertion et de l'emploi se tient une fois par mois. La DEIAT anime également des passerelles visant à recruter des personnes de l'autre sexe sur des métiers très genrés (des passerelles existent pour les métiers des crèches, du numérique ou pour conduire des bus RATP par exemple).

La Direction Europe International (DEI) a permis à l'Observatoire des violences envers les femmes l'obtention du Label « Expertise territoriale internationale » du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères pour ses compétences ou savoir-faire particuliers.

#### Le pôle société et citoyenneté

La Direction de l'Éducation et de la Jeunesse (DEJ) a donné des noms de femmes illustres aux nouveaux collèges construits : Germaine-Tillion à Livry-Gargan, Sólveig-Anspach à Montreuil, Christine-de-Pisan à Aulnay-sous-Bois, Gisèle-Halimi à Aubervilliers.

En partenariat avec l'Observatoire des violences envers les femmes, la DEJ sensibilise les collégien·ne·s au sexisme via des ateliers de création d'affiches et de films avec le dispositif « jeunes contre le sexisme ».

Un travail est mené sur l'orientation des collégiennes pour leur présenter des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement afin d'ouvrir leurs possibilités comme les métiers de l'aérien et de l'aéronautique ou le secteur de l'informatique.

Une collecte des archives de l'association féministe Femmes solidaires a été organisée afin de créer du savoir. Ce travail, mené par la Direction du Service des Archives (DSA), pourra ensuite donner lieu à des ateliers de sensibilisation.

La Direction de la Culture du Patrimoine du Sport et des Loisirs (DCPSL) participe depuis 2017 aux journées du matrimoine qui ont vocation à présenter l'impact des femmes sur le territoire et lutter contre leur invisibilisation.

#### Le pôle ressources et moyens des services

La Direction des Bâtiments et de la Logistique a intégré la question de l'égalité femmes-hommes dans son marché « ménage » en réfléchissant aux possibilités pour limiter le temps de travail en horaires décalés, et dans son marché hôte·sse·s en imposant la parité.

En interne, la direction est vigilante à diversifier le recrutement dans les métiers fortement marqués par le genre (chauffeur.e, hôte.sse d'accueil...).

### **B) L'action de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes**

Premier du genre en France, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes a été créé en 2002. Cette structure expérimente des dispositifs qui, année après année, ont fini par constituer un véritable arsenal protecteur pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. L'objectif est de proposer une prise en charge globale, par un ensemble de mesures complémentaires adaptées à la diversité des situations et des besoins, qui permettent non seulement aux femmes de faire face à l'urgence, mais aussi de les accompagner durablement pour qu'elles reprennent leur vie en main.

L'Observatoire des violences envers les femmes a développé des outils innovants pour protéger les femmes : le téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger, les consultations de psycho-traumatologie, le protocole de mise en œuvre de l'ordonnance de protection des femmes victimes de violences, l'accompagnement protégé des enfants, le protocole de prise en charge des enfants orphelins suite à un féminicide, les bons taxis, "un toit pour elle", la lutte contre les mariages forcés...

En 2018 l'Observatoire a travaillé sur deux projets qui devraient voir le jour en 2019 :

- « Logement passerelle » : l'objectif serait d'utiliser les logements vacants, dont le Département est propriétaire, initialement destinés aux directrices et directeurs de crèches et de les mettre à disposition de femmes résidant dans des centres

d'hébergements et prêtes au relogement. Ces logements seraient attribués pour une durée d'une année renouvelable jusqu'à 3 ans maximum. Cette période serait l'occasion de finaliser le parcours de sortie des violences, l'autonomisation des femmes et d'organiser avec les bailleurs sociaux la sortie vers un logement pérenne. En partenariat avec les associations SOS Femmes 93 et l'Amicale du Nid, ce dispositif serait une extension du dispositif « Un toit pour elle »

- « Lieu d'accueil pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans » : conçu avec différents partenaires de l'Observatoire des violences envers les femmes (la Direction régionale aux droits de femmes et à l'égalité de la Préfecture d'Ile-de-France, la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture de Seine-Saint-Denis, l'Agence Régionale de Santé, la PJJ, le Mouvement Français pour le Planning Familial de Seine-Saint-Denis, l'Aide Sociale à l'Enfance), l'accueil de jour pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans pourrait être mis en œuvre par l'association « FIT une femme un toit », forte de son expérience de près de 50 ans auprès d'un public de jeunes femmes. Elle sera chargée de piloter la mise en œuvre de cette structure, de coordonner les actions et d'organiser la mise en synergie des différents partenaires et ce durant une période d'expérimentation d'une durée de trois ans, délai après lequel en fonction des résultats obtenus ce lieu pourrait être d'une part pérennisé et d'autre part constituer un modèle pour le développement de structures identiques sur l'ensemble du territoire national, notamment francilien.

### **C) Un plan d'actions égalité femmes-hommes en cours de rédaction**

Le Département a signé le 8 mars 2016 la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Cette signature doit se concrétiser par l'adoption d'un plan d'actions qui est en cours de rédaction et sera présenté à la fin de l'année 2018.

Ce plan d'action transversal articule les volets externes (actions en direction des habitant·e·s, des usager·e·s, des partenaires) de la politique départementale en matière d'égalité femmes-hommes. Il est élaboré avec le concours actif de l'ensemble des directions du Département et sur la base des données recueillies dans l'étude de la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Évaluation (DSOE). Le plan d'actions est décliné en quatre axes :

- **Une collectivité exemplaire** intégrant l'égalité femmes-hommes dans la communication et la représentation du Département et faisant des femmes un sujet d'étude et de visibilité ;
- **La promotion des droits fondamentaux des femmes** en luttant contre les violences faites aux femmes et en garantissant l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps ;
- **La promotion d'une culture de l'égalité en Seine-Saint-Denis** en sensibilisant les partenaires du Département à ce sujet ainsi que les Séquano-Dionysien·ne·s ;
- **Un territoire pour tous et toutes** en assurant un accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et en garantissant un accès des femmes à l'espace public.

Le président du conseil départemental,

**Stéphane Troussel**

**TABLEAU DE SUIVI**  
**DU PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE**  
 Dernière mise à jour: mars 2018

Référence aux mesures du protocole d'accord national du 8 mars 2013	N° des actions	Actions	Commentaires : état d'avancement - explications A exprimer de façon synthétique	Statut	Échéance indiquée dans le plan d'actions du 8 mars 2016	Échéance modifiée
1	1	Sur la base de la liste fournie aux organisations syndicales, enrichir le bilan social et le rapport sur l'égalité professionnelle avec des indicateurs complémentaires, à définir en fonction des marges de progrès identifiées.	Le bilan social et le rapport de situation comparée ont été enrichies de nouveaux indicateurs: répartition femmes-hommes des contrats aidés, observation des inégalités de rémunération femmes-hommes chez les non-titulaires, indicateurs sexués sur la mobilité, présentation de la promotion interne par cadres d'emplois au sein de chaque catégorie, évolution de carrière pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie B.	Réalisé	2016	
1	2	Analyser la répartition femmes-hommes dans la réussite à concours en Ile-de-France	Une analyse des résultats des concours organisés par les CIG de la petite et grande couronne d'Ile-de-France a été effectuée par catégorie de concours pour les années 2012 à 2015. Une note est en préparation synthétisant les résultats des concours et détaillant le plan d'actions pour l'égal accès des femmes aux formations. <b>Limite : obtention de la répartition fh PARMi les candidats ayant réussi le concours mais pas de données sexuées concernant la proportion des candidats ayant réussi le concours par rapport au nombre total de candidat.e.s (= on peut comparer la réussite au concours mais pas le taux de réussite)</b>	Réalisé	2016	
1	3	Intégrer une étude de cohorte pour la catégorie B dans le bilan social 2015	Après l'étude sur l'accès aux cadres d'emploi de la catégorie A en 2013, le bilan social 2015 présente une étude sur l'accès aux cadres d'emploi de la catégorie B déjà présents dans la collectivité en 2005 (toutes filières). Cependant, au sens strict, il ne s'agit pas là d'une "étude de cohorte".	Réalisé	2016	
1	4	Sexuer les CAE et les emplois d'avenir dans le bilan social 2015	Répartition des 117 CAE: 9 hommes et 108 femmes. Répartition des 55 emplois d'avenir: 19 hommes et 36 femmes.	Réalisé	2016	
1	5	Observer les inégalités de rémunération femmes-hommes chez les non-titulaires.	L'observation est réalisée au bilan social 2015 et relayée dans le rapport de situation comparée.	Réalisé	2016	
1	6	Intégrer un volet qualitatif au rapport de Situation Comparée (RSC) sur la base de l'étude sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les politiques départementales.	La restitution de l'étude de la DSOE (2 volets) a été réalisée début 2017. Les points saillants ont été intégrés au Rapport de Situation Comparée de 2017.	Réalisé	2017	
2	7	Encourager les organisations syndicales à présenter des listes paritaires aux élections professionnelles	A chaque élection professionnelle. Les OS sont déjà sensibilisées et la majorité d'entre elles l'ont mis en place. L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 impose que les listes de candidat.e.s aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein de la collectivité concernée, soit 76% pour le Département. Cela devra s'appliquer aux élections professionnelles de 2018.	Récurrent	Récurrent	
2	8	Proposer des formations sur l'égalité professionnelle aux organisations syndicales	Les formations ont été réalisées au cours du premier semestre 2017 (deux sessions). Public formé : membres du CT, CHSCT, CDOS et CAP plus trois places par syndicat pour les non membres des instances.	Réalisé	2016	
4	9	Suivre l'obligation de 40% de nominations dans les emplois de direction (obligation légale pour le niveau DG).	Transmission annuelle aux services de la Préfecture de la répartition équilibrée au niveau de la Direction générale. Cycle de 5 recrutements clôturé en 2015 : pas de pénalité. Nouveau cycle de 5 recrutements démarré avec le recrutement du DGA Ressources et Moyens en 2016	Récurrent	Récurrent	
4	10	Atteindre et maintenir une représentation minimale de 40% de représentants de chaque sexe sur chaque strate au niveau des emplois de direction (le Conseil départemental définit les emplois de direction au regard des fonctions exercées sur des postes de direction générale, directeur, directeur adjoint, chef de service, chef de service adjoint et indépendamment du cadre d'emplois).	En 2017, 51,6% des emplois de direction sont occupés par des femmes (taux en hausse depuis 2015). Chiffre en hausse depuis 2015	Récurrent	2017	
4	11	Etudier et proposer des mesures de suppression des inégalités de rémunération femmes-hommes chez les contractuels.	Pour les contractuels, les salaires sont définis lors du recrutement. Ils sont adossés aux grilles de rémunération des titulaires (selon diplômes, ancienneté etc.). Des dérogations peuvent être accordés sur les métiers dits "en tension" (ex. techniciens, informatique, médecins). Dans ce cas, la négociation est individuelle. <b>A faire : étudier la part de rémunérations dérogatoires, leur impact sur les écarts de salaires femmes-hommes pour définir d'éventuelles actions d'amélioration</b>	En cours	2017	déc-18
4	12	Etudier les possibilités d'évolution du régime indemnitaire pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes (en lien avec la stratégie RH).	Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, un effort a été porté pour réduire les écarts de salaire entre filière. En particulier, les encadrants de la filière médico-sociale (majoritairement féminine) connaissent une augmentation de 80€/mensuels. La filière des conseillers socio-éducatifs a également été revalorisée. <b>A faire : mesurer l'impact du RIFSEEP sur l'écart salarial femmes - hommes</b>	Réalisé	2016-2017	2017
4	13	Vérifier l'absence d'impact des congés maternité sur le déroulement de carrière des agents et veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable (en lien avec la stratégie RH).	L'avancement est unique pour les échelons et les grades. Les fiches à remplir pour la promotion interne ne comportent pas d'éléments sur la quotité de travail et les absences	Récurrent	2017	
5	14	Veiller à la représentation équilibrée des femmes et des hommes et à ne pas véhiculer de stéréotypes dans la communication.	La Direction de la communication et la Mission Egalité, Diversité et Communication Rh veillent à cette représentation équilibrée dans tous les documents produits. Signature le 8 mars 2018 de la charte de l'HCE pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Une formation-sensibilisation à destination des professionnel-le-s de la communication a été inscrite dans le plan de formation 2017-2018 pour une réalisation au 2e semestre 2018. Pour des questions budgétaires cette formation est reportée à 2019.	Réalisée	2016	2018

**TABLEAU DE SUIVI**  
**DU PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE**  
 Dernière mise à jour: mars 2018

Référence aux mesures du protocole d'accord national du 8 mars 2013	N° des actions	Actions	Commentaires : état d'avancement - explications A exprimer de façon synthétique	Statut	Échéance indiquée dans le plan d'actions du 8 mars 2016	Échéance modifiée
5	15	Former l'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Suite à l'audit label diversité, il a été décidé de prioriser dans un premier temps (2016-2017) des formations aux pratiques managériales non discriminantes sur l'ensemble des critères, cela permet aussi d'aborder les questions de discriminations liées au sexe. Une formation spécifique aux enjeux de l'égalité femmes-hommes est inscrite dans le plan de formation 2018-2019 en vue d'une réalisation de sessions test à partir de fin 2018 et d'une inscription au catalogue interne en 2019	En cours	2017	2018
5	16	Adhérer au centre Hubertine Auclert		Réalisé	2016	
5	17	Développer des actions de communication pour lutter contre les stéréotypes.	7 mars 2016. 2 actions de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes animées par le Centre Hubertine Auclert en direction des agent.e.s. 6 au 24 juin 2016. Exposition "Tous les métiers sont mixtes" présentée sur trois sites départementaux. 23 juin 2016. Café-débat sur le thème de la mixité des métiers animé par le Centre Hubertine Auclert, en présence de Mme Labbé, conseillère départementale déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes. Pour 2017, les initiatives de sensibilisation organisées ont été les suivantes: - le 8 mars 2017 : action de sensibilisation « non au sexisme » sur les sites centraux du département avec un support quiz et carton jaune. - élaboration d'un "guide" de sensibilisation sur les propos et pratiques sexistes sur la base d'un travail commun entre le SCCR et la Mission diversité. Une première réunion s'est tenue le 15 décembre 2016. - La semaine de l'égalité professionnelle du 2 au 6 octobre 2017 a été l'occasion de relancer la campagne de sensibilisation « non au sexisme » au travers de l'organisation d'un concours de créativité à destination - 2018 : à l'occasion du 8 mars, la Mission Egalité Diversité a publié un guide contre le sexisme sur les sites	Récurrent	2016	
5	18	Mettre en place l'écriture épiciène dans l'ensemble des écrits internes en lien avec la charte graphique et les logiciels métiers.	Une note DG a été diffusée à tou.te.s les encadrant.e.s pour que l'écriture inclusive soit adoptée dans les titres des délibérations et des rapports, et les titres des chapitres desdits rapports.	En cours	2017	2018
5	19	Mettre en place une action en direction des agents départementaux le 8 mars	7 mars 2016. 2 actions de sensibilisation animées par le Centre Hubertine Auclert en direction des agent.e.s 8 mars 2016. Signature du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis. 8 mars 2016. Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Magazine Acteurs n°185, mars 2016, Dossier "Liberté, égalité, mixité". Thème abordé en mars 2017 : le sexisme au travail. Mars 2018 : actions de sensibilisation autour de la sortie d'un guide pratique sur le sexisme au travail, organisation d'un quiz-débat sur le harcèlement sexuel en lien avec l'AVFT	Récurrent	2016	
5	20	Constituer un groupe de travail spécifique sur la mixité des métiers.	Démarrage au 1er trimestre 2017. Le Centre Hubertine Auclert a proposé un accompagnement méthodologique pour la mise en place de ce groupe de travail. 1ère réunion du groupe de travail le 8 mars 2017 : état des lieux national et au niveau du CD 93 2ème réunion en mai 2017 : dégager des pistes d'actions 3e réunion est à fixer. Des actions seront menées autour de ce sujet en octobre 2018 à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle.	En cours	2016	2017
5	21	Veiller à l'installation dans les locaux de vestiaires non mixtes.	Des vestiaires non mixtes sont prévus dans les nouveaux locaux de la DEA et de garage qui sont en travaux actuellement. De même dans le référentiel pour la rénovation des crèches départementales, les vestiaires non mixtes sont prévus.	En cours	2016-2018	
5	22	Mettre en place une note DG sur le rôle de régulation des encadrant-e-s et la procédure pour manquement aux obligations en cas de pratiques sexistes	En lien avec l'action 17. La note a été diffusée aux encadrant-e-s à l'occasion de l'action de sensibilisation « non au sexisme » du 8 mars 2017. Dans son prolongement un guide pratique sur le sexisme au travail à destination des agent-e-s a été publié en mars 2018	Réalisé	2016	
6	23	Etablir des indicateurs sexués sur la mobilité et le recrutement.	Les bilans sociaux intègrent ces données depuis le bilan social 2015	Réalisé	2016	
6	24	Le Département recherche une parité de sexe dans la composition des jurys de recrutement (charte du recrutement et de la mobilité)	Lorsque cela est possible, les jurys sont mixtes. Toutefois, dans les métiers et équipes très féminisées, les jurys restent très souvent majoritairement féminins.	Récurrent	2016	
6	25	Définir des règles sur les recrutements et les autorisations de temps partiel applicables à l'ensemble des services	Ces règles sont inscrites dans le guide du recrutement*	Réalisé	2017	
7	26	Afin de garantir l'égal accès à la formation pour les femmes et les hommes, identifier les causes des inégalités observées dans les taux de formation femmes-hommes en analysant notamment les niveaux et les coûts des formations individuelles payantes F/H et mettre en oeuvre des mesures correctives en étant attentifs aux agents à temps partiel.	Les données sexuées sur les formations indiquent que la répartition femme homme n'est pas significative pour le recours aux formations comme cela a été présenté dans l'audit de surveillance. Il convient de rester vigilant sur ce point, axe fort du label diversité.	Réalisé	2016	1er trimestre 2017

**TABLEAU DE SUIVI**  
**DU PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE**  
 Dernière mise à jour: mars 2018

Référence aux mesures du protocole d'accord national du 8 mars 2013	N° des actions	Actions	Commentaires : état d'avancement - explications A exprimer de façon synthétique	Statut	Échéance indiquée dans le plan d'actions du 8 mars 2016	Échéance modifiée
7	27	Enrichir le rapport de situation comparée à partir des données sexuées sur la formation.	Les données sexuées sur la formation sont intégrées au rapport de situation comparée	Réalisé	2017	
7	28	Prévoir une étude qualitative sur les agent-e-s n'ayant pas recours à la formation.	Les données sexuées sur les formations indiquent que la répartition femme homme n'est pas significative pour le non-recours aux formations	Réalisé	2016-2017	
7	29	Redéfinir la répartition des places aux colloques en tenant compte des effectifs des Directions afin de permettre à plus de femmes d'y participer.	La participation au colloque est considérée comme une formation.	Réalisé	2016	1er trimestre 2017
8	30	Affiner la connaissance de la promotion interne par type de promotion. Les règles varient en fonction des cadres d'emploi (en lien avec la stratégie RH).	Une nouvelle procédure pour la promotion interne a été présentée au CT du 25 janvier 2017. Etude d'impact à mener.	Réalisé	2016	1er trimestre 2017
8	31	Formaliser les critères de choix des directions pour la priorisation des agents promouvables (en lien avec la stratégie RH).	Une nouvelle procédure pour la promotion interne a été présentée au CT du 25 janvier 2017 : intégration de la non-discrimination sur le critère du sexe dans la liste des agents proposés par les directions et dans la liste transmise à la CAP	Réalisé	2016	1er trimestre 2017
8	32	Réinterroger la pertinence du critère chef-fe de bureau pour accéder au grade directeur ou ingénieur en chef (en lien avec la stratégie RH)	Le réajustement des conditions d'avancement de grade propose de privilégier l'occupation de fonctions hiérarchiques. Il faudra procéder à une étude d'impacts sur les avancements des effectifs féminins. Le projet est concerté depuis octobre 2017 et sera appliqué en 2018.	En cours	2016	mai-18
8	33	Une étude rétrospective sera menée dans le bilan social 2015 sur les parcours de carrière des agents de catégorie B déjà présents dans la collectivité en 2005.	Redondant avec l'action 3	Réalisé	2016	
8	34	Mener une étude sur les agents bloqués dans leur avancement de grade du fait de leur fonction et comparer les proportions par filières	Le projet de refonte des conditions d'avancement de grade est concerté depuis octobre 2017 et sera appliqué en 2018	En cours	mai-18	
8	35	Affiner le tableau de présentation de la promotion interne par cadres d'emplois au sein de chaque catégorie dans le bilan social.		Réalisé	2016	
9	36	Demander au CIG la communication des données sexuées présentées devant les CAP et les communiquer au Comité technique	Etablir un comparatif entre le CD 93 et le niveau national et analyser les différences en vue d'une présentation dans le cadre du rapport de situation comparée. <b>[Données non transmises par le CIG]</b>	En cours	2016	2ème trimestre 2017
10	37	Inciter les agents masculins à prendre le congé paternité et les jours de garde d'enfant.	Voir action 40	En cours	2017	
12	38	Dans le bilan social, sexuer la répartition des congés familiaux.	100% des agents en congé parental sont des femmes. Les données sexuées sont intégrées dans le bilan social 2016	Réalisé	2016	
12	39	Dans le cadre du Protocole relatif à l'égalité femmes/hommes, il est proposé que chaque employeur mette en place un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial en proposant à chaque agent : - entretien professionnel en amont - entretien professionnel au retour	Les agent.e.s demandant un congé parental sont reçu.e.s en entretien à leur départ et à leur retour. Faire une étude quantitative de ces entretiens.	En cours	2017	
12	40	Plan de communication sur les congés familiaux et temps partiels pour une meilleure répartition entre les femmes et les hommes, afin de limiter les impacts sur le déroulement de carrière des femmes.	Réalisé : Magazine Acteurs 185, mars 2016. Rubrique Info RH. Le congé parental. Diffusion d'un sujet sur le temps partiel dans le magazine Acteurs en 2017. Rubrique Congés sur l'espace RH d'e-acteurs en 2017 revue, de plus refonte d'e-acteurs en 2018.	En cours	2016	
12	41	Harmoniser les règles et les garanties apportées aux agents en matière de retour sur leur poste à l'issue d'un congé parental supérieur à un an en prenant en compte, dans la mesure du possible, le choix de l'agent.	A traiter dans le cadre de la réflexion sur le public prioritaire. <b>SGCR : Vont formaliser éléments sur principes qui entourent le retour des agents. (= règles à établir et à harmoniser dans les directions)</b> <b>ERH : pas de garanties encore données (particulièrement pour catégorie c car peu de postes vacants). Possibilité d'harmoniser les règles mais pas de garanties sur les résultats</b>	En cours	2016	1er trimestre 2017

**TABLEAU DE SUIVI**  
**DU PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE**  
 Dernière mise à jour: mars 2018

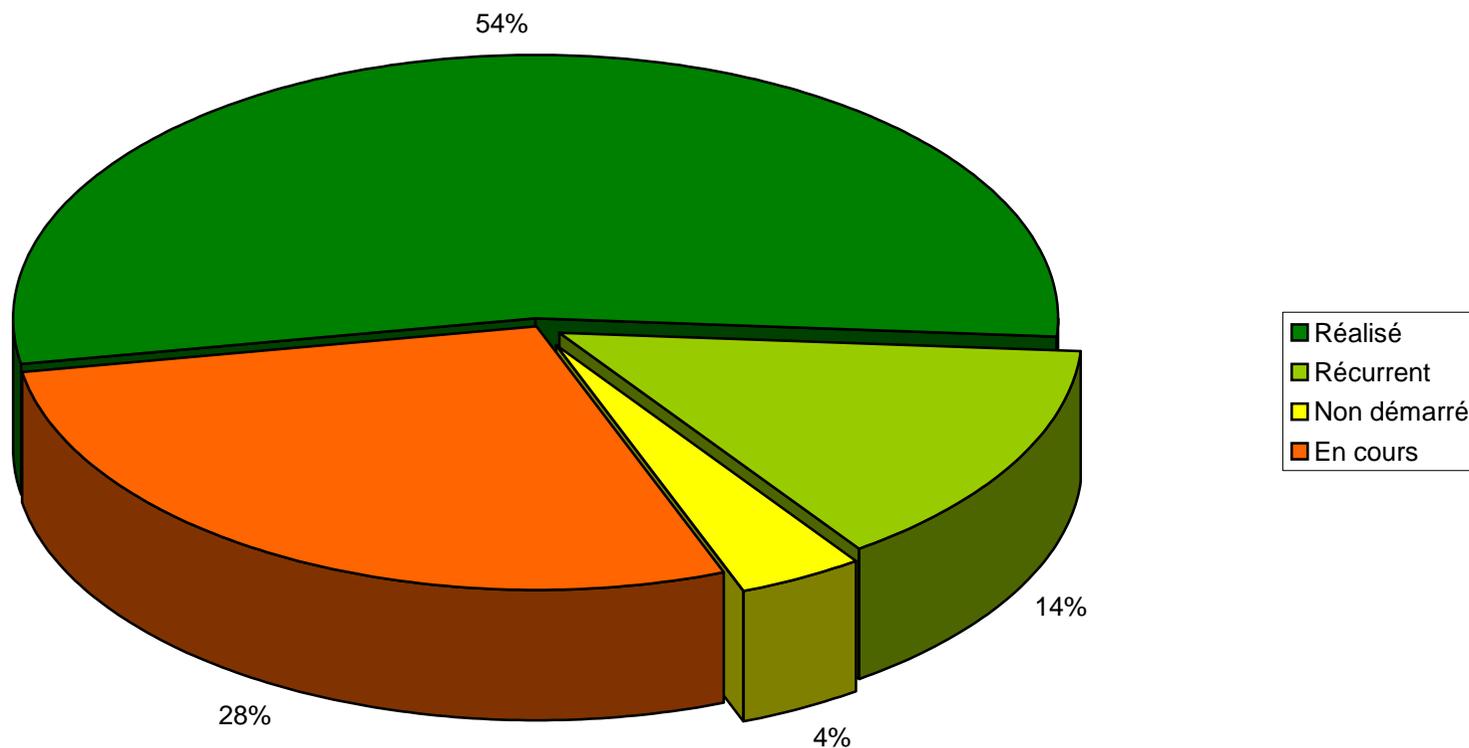
Référence aux mesures du protocole d'accord national du 8 mars 2013	N° des actions	Actions	Commentaires : état d'avancement - explications A exprimer de façon synthétique	Statut	Échéance indiquée dans le plan d'actions du 8 mars 2016	Échéance modifiée
12	42	Comparer les taux d'agents à temps partiel du Département avec les autres collectivités.	Le taux d'agents travaillant à temps partiel au Département est comparable à celui des autres collectivités. Il ressort des données recueillies par le CIG dans les bilans sociaux de l'ensemble des collectivités de la petite couronne année 2013 que: - seuls 7% des agents travaillent à temps partiel (essentiellement à 80 et 90%) - 92% sont des femmes et 8% des hommes Pour la même année 2013, le bilan social indiquait un taux de 8,3% d'agents à temps partiel et 94% de femmes/6% d'hommes.	Réalisé	2016	
13	43	Note DG de bonnes pratiques afin de ne pas tenir de réunions débutant avant 8h30 et finissant après 17h30 (16h30 le vendredi).	Action intégrée dans la charte du temps qui sera intégrée à la mise à jour de la stratégie RH (sept 2019)	Non démarré	2016	sept-17
13	44	Définir et harmoniser des règles d'autorisation du temps partiel dans les équipes	Si refus, obligation de le motiver. <b>[action suspendue en attente du nouveau DRS]</b>	Réalisé	2017	
14	45	Mettre en place des règles en matière d'aménagement du temps de travail (temps plein et temps partiel)		Réalisé	2017	
14	46	Engager une étude sur la faisabilité et les modalités de mise en œuvre du télétravail et consulter les représentants du personnel au CT et au CHSCT en fonction de leurs compétences spécifiques	Expérimentation commencée novembre 2017 et se terminera fév 2019. Bilan d'étape prévu pour juin 2018.	Réalisé	2016	2ème trimestre 2017
14	47	Réguler les pratiques en matière d'usages numériques. (action visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle)	Action qui sera inscrite dans la mise à jour de la stratégie RH (sept 2019)	Non démarré	2017	
	48	Mettre en place une permanence contre les violences faites aux femmes en direction des agents départementaux	Une permanence de 3h est assurée tous les quinze jours par une juriste du CIDFF 93, la 1ère permanence a eu lieu le 5 avril 2018.	Réalisé	2017	1 <sup>er</sup> trimestre 2018
	49	Communiquer sur l'existence d'un guide de la protection fonctionnelle	Proposition de diffuser un sujet dans le magazine Acteurs + sur e-acteurs en 2017. Proposition de revoir la rubrique "Carrière, rémunération, retraite" sur l'espace RH d'e-acteurs en 2017 - faciliter l'accès au guide de la protection fonctionnelle.-> sera intégré dans la refonte du site e-acteurs. Le guide contre le sexisme publié le 8 mars 2018 mentionne bien dans une fiche pratique le dispositif de protection des fonctionnaires	En cours	2016	2nd semestre
	50	Présenter au CHSCT un dispositif de lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	Une première rencontre a été organisée avec le DRS, le DGP, la MEDI et l'Observatoire des violences envers les femmes pour travailler à la rédaction d'un protocole sur le harcèlement sexuel. Présentation du protocole prévue pour mars 2019	En cours	2018	1er trimestre 2018

Actions hors protocole				
Sensibilisation des élu.e.s à l'égalité professionnelle	21 juin 2016. Sensibilisation des élu.e.s animée par le Centre Hubertine Auclert.			

Total actions	50	%
Réalisé	27	54
Récurrent	7	14
Non démarré	2	4
En cours	14	28
somme réalisé + récurrent		68

Total actions	50	%
Réalisé	27	46
Récurrent	7	14
Non démarré	2	12
En cours	14	26

**Etat d'avancement des actions du protocole égalité professionnelle mai 2018**  
**60% des actions sont réalisées ou récurrentes**





## Délibération n° du 29 novembre 2018

### RAPPORT 2018 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT

**Le conseil départemental,**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en particulier son article 61,

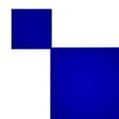
Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le rapport de son président,

Considérant que le décret susvisé prévoit un rapport relatif au bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle qui décrit les orientations pluriannuelles, les politiques menées par le département et présente les actions conduites,

Considérant qu'en application de la loi susvisée, le président du Conseil départemental présente à l'assemblée délibérante un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département,

Les commissions consultées,



**après en avoir délibéré,**

- DONNE ACTE à M. le président du Conseil départemental de la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

Pour le président du conseil départemental  
et par délégation,

Adopté à l'unanimité :	Adopté à la majorité :	Voix contre :	Abstentions :
Date d'affichage du présent acte, le		Date de notification du présent acte, le	Certifie que le présent acte est devenu exécutoire le

*Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.*