

## **RAPPORT 2018**

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

---

**DÉPARTEMENT DES PYRÉNÉES-ORIENTALES**

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION

- 1. Le Département, moteur de l'action publique pour l'égalité femmes-hommes p.03
- 2. Principe et obligations légales p.03
- 3. Autres références juridiques p.04
- 4. Contenu et méthodologie p.04

### PARTIE 1. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

- 1. Situation comparée entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines p.06
  - 1.1. *Emploi et caractéristiques des agent-e-s de la collectivité* p.06
    - *Focus sur la Direction des Infrastructures et Déplacements* p.11
  - 1.2. *Flux de personnels au sein de la collectivité* p.13
  - 1.3. *Rémunérations* p.16
  - 1.4. *Formation* p.17
  - 1.5. *Conditions, organisation et temps de travail* p.19
    - *Focus sur les actions conduites par la DPSBT en matière de prévention des violences* p.22
- 2. Bilan de la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle au 31 décembre 2017 p.24
- 3. Préconisations et orientations pluriannuelles p.26

### PARTIE 2. POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

- Introduction p.27
  - Indicateurs-clés de l'égalité femmes-hommes sur le territoire des Pyrénées-Orientales p.27
  - 1. Les politiques départementales menées en matière de lutte contre les violences faites aux femmes p.30
    - 1.1. *Actions directes* p.30
    - 1.2. *Actions menées dans le cadre de partenariats* p.30
    - 1.3. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018* p.33
  - 2. Les politiques départementales menées en faveur de l'éducation à la lutte contre les stéréotypes p.34
    - 2.1. *Le Département engagé dans la lutte contre les stéréotypes sexistes* p.34
      - *Focus sur les actions conduites par la Médiathèque Départementale* p.35
    - 2.2. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018* p.36
  - 3. Les politiques départementales menées en faveur du droit à disposer de son corps et de l'éducation à la sexualité p.37
    - 3.1. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018* p.37
  - 4. Les politiques départementales menées en faveur de la lutte contre l'homophobie p.38
    - 4.1. *Le Département partenaire des acteurs intervenant dans la lutte contre l'homophobie* p.38
    - 4.2. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018* p.39
- CONCLUSION** p.40

## INTRODUCTION

### 1. Le Département, moteur de l'action publique pour l'égalité femmes-hommes

La politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fort de l'action départementale. En effet et au-delà du respect des obligations réglementaires, le Département a intégré depuis de nombreuses années déjà la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'il met en œuvre sur son territoire.

Signataire de la Charte européenne en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale en 2009, le Département a renforcé son engagement dès 2010 par la création d'un poste dédié à temps plein, permettant la mise en œuvre immédiate d'actions concrètes en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes (*déclinées en seconde partie du présent rapport*). Depuis 2016 et dans cadre de la réorganisation des services, la mission Égalité intervient en transversalité, afin d'élaborer un programme d'actions selon une approche intégrée permettant de valoriser et de mettre en cohérence diverses initiatives, tant en direction des agent·e·s de la collectivité en interne qu'auprès de la population du département en externe.

### 2. Principe et obligations légales

**L'article 61 de la loi du 4 août 2014** sur l'égalité entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement à l'examen du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire ainsi que les orientations et programmes qu'elle conduit et visant à améliorer cette situation.

**Le décret 2015-761 du 24 juin 2015** précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit :

*« Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, 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.*

*Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la*

*promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.*

*Le rapport présente les politiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ».*

Le rapport doit ainsi rendre compte de la situation des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle intéressant le fonctionnement de la collectivité, ainsi que les politiques publiques qu'elle met en œuvre sur son territoire départemental.

Le décret du 24 juin 2015 est pris pour l'application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et ses dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les obligations légales du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont codifiées à l'article L3311-3 du CGCT.

### 3. Autres références juridiques

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents de référence concernent la Fonction Publique Territoriale :

- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et à la lutte contre les discriminations ;
- Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013) et circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ;
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret ;
- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

### 4. Contenu et méthodologie

Afin de répondre aux directives nationales, le présent rapport doit comporter deux volets :

- **un volet interne** relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **un volet territorial** qui recense les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité et assurant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle du territoire départemental.

L'élaboration de la première partie du présent rapport s'est appuyée sur les textes et données extraits du **bilan social 2017 produit par la Direction des Ressources Humaines**, ainsi que sur les données chiffrées communiquées par **la Direction des Finances**.

Certaines données ont été élaborées sur la base du socle commun d'indicateurs présents dans le rapport annuel « *Égalité professionnelle* » présenté devant le Conseil commun de la fonction publique. D'autres indicateurs ont quant à eux été construits à partir du guide pratique permettant d'accompagner les collectivités territoriales et réalisé par le Ministère des familles, de l'enfance & des droits des femmes et par le Secrétariat d'État aux collectivités territoriales. Les taux présentés sont le plus souvent arrondis à l'unité la plus proche, afin d'en faciliter la lecture.

Les données nationales intégrées au présent rapport sont quant à elles issues du **Rapport 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** ; ces dernières permettent ainsi de fournir des éléments comparatifs avec les données produites à l'échelle de la collectivité. De plus, les indicateurs genrés à l'échelle du territoire départemental et présentés en seconde partie du rapport sont issues du **recensement de la population INSEE de 2014 et de l'Observatoire des territoires, données 2015**. Enfin, certaines données ont été produites puis transmises par **différentes directions et services de la collectivité** : leur précieuse contribution a permis d'enrichir de manière considérable ce présent rapport.

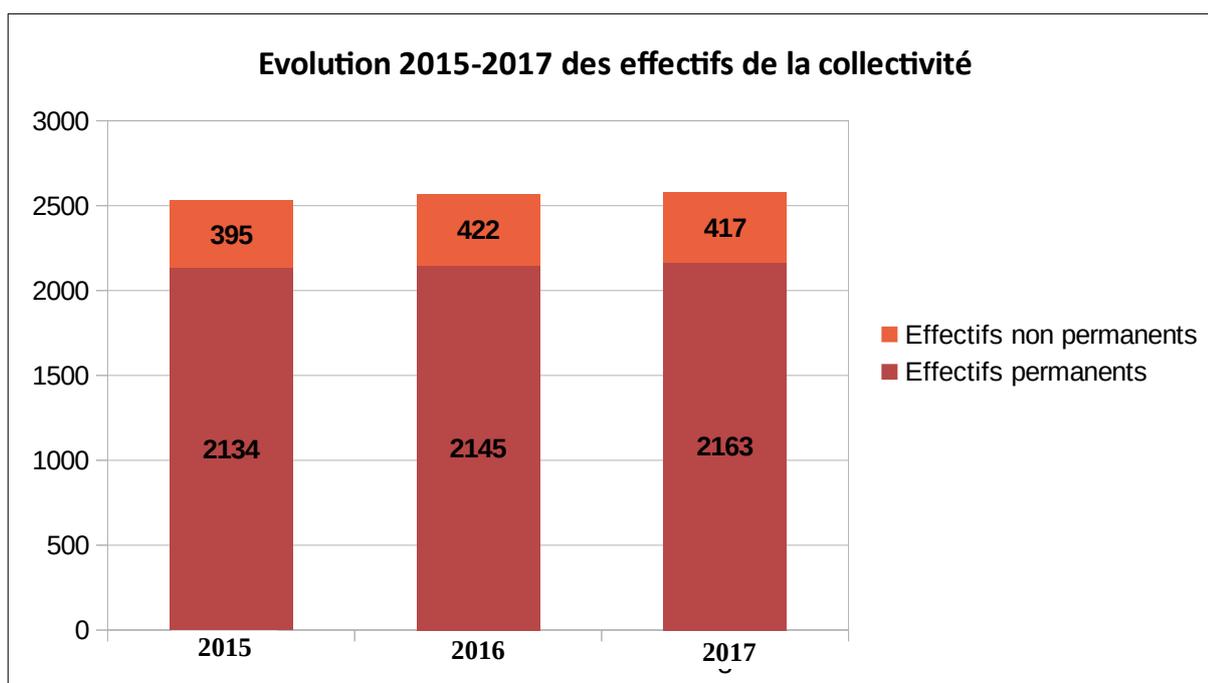
Rappel : la méthode d'analyse présentée ci-après n'a pas la prétention d'être exhaustive. Elle tente toutefois de présenter de manière éclairée une approche globale de la situation de la collectivité à l'égard de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

# PARTIE I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

## 1. SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 1.1. Emploi et caractéristiques des agent·e·s de la collectivité

L'effectif global du Département des Pyrénées-Orientales présent et rémunéré au 31 décembre 2017 est de 2 580 agent·e·s.



Les données genrées présentées dans cette première partie s'appuieront essentiellement sur **l'effectif permanent** de la collectivité soit **2 163** agent·e·s, dont 2 008 agent·e·s titulaires et stagiaires et 155 agent·e·s contractuel·le·s affecté·e·s sur des postes permanents.

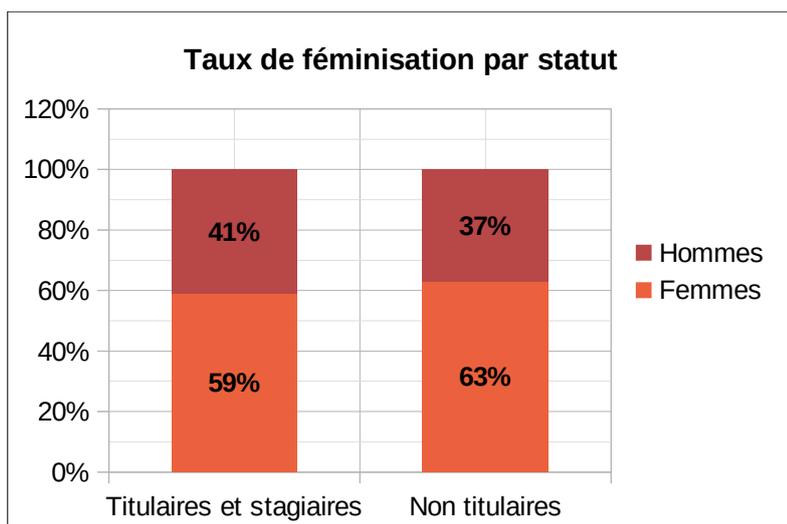
A l'instar des données nationales, le taux de féminisation des agent·e·s au sein de la collectivité en 2017 est élevé : **près de 6 agent·e·s sur 10** sur emploi permanent sont des femmes (59,6%). Ces données sont identiques à celles du précédent rapport.

*Nota : Ne seront donc pas comptabilisés ici-après les effectifs des emplois non permanents. Il convient toutefois de souligner que plus de 80 % des agent·e·s non permanent·e·s sont des femmes, essentiellement sur les emplois d'assistant·e·s familiaux·ales (244 femmes pour 17 hommes) et sur les postes contractuels occasionnels / renforts de service (47 femmes pour 22 hommes).*

#### Données nationales

61 % des agent·e·s de la fonction publique territoriale sont des femmes (46 % dans le secteur privé).  
(Source : Chiffres-clés 2017 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique)

- **Par statut**

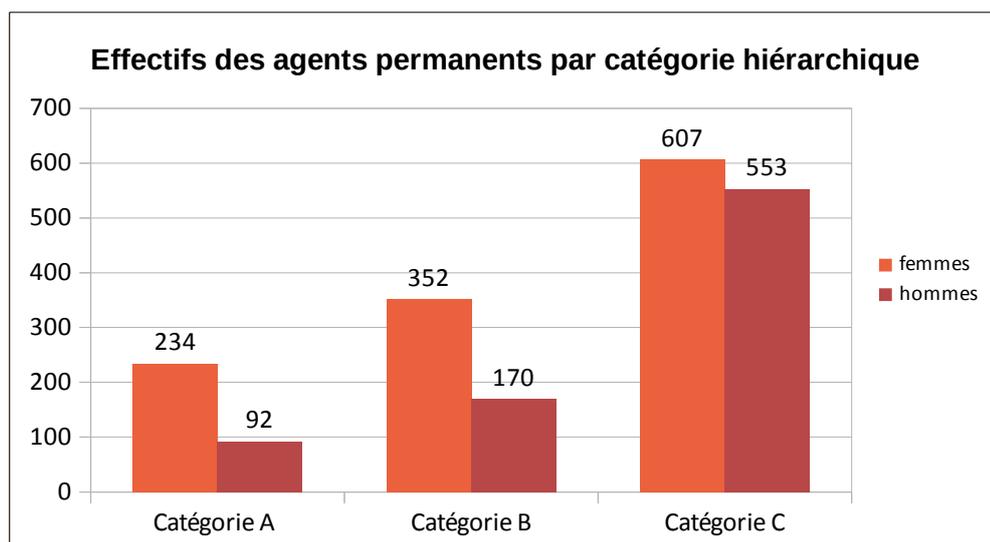


**Données nationales**

La Fonction Publique Territoriale compte 59 % de femmes parmi les titulaires, et 68 % parmi les contractuel-le-s.  
(Source : id.)

Le personnel titulaire et stagiaire de la collectivité comprend 59 % de femmes, pourcentage identique au précédent rapport et à la moyenne nationale. Elles sont en revanche un peu moins sur-représentées dans les emplois contractuels (63 % soit -4 points par rapport à l'année 2016).

- **Par catégorie hiérarchique**



**Données nationales**

La Fonction Publique Territoriale compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C  
(Source : id.)

Au 31 décembre 2017, le taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans la collectivité est le suivant :

- 72 % en catégorie A ;
- 67 % en catégorie B ;
- 52 % en catégorie C.

Ces données, très similaires à celles présentées dans les rapports 2016 et 2017, permettent cette année encore de constater que si la répartition des agent-e-s en catégorie A et B est majoritairement féminisée, elle est davantage équilibrée pour le personnel en catégorie C.

- Dans les emplois fonctionnels de direction

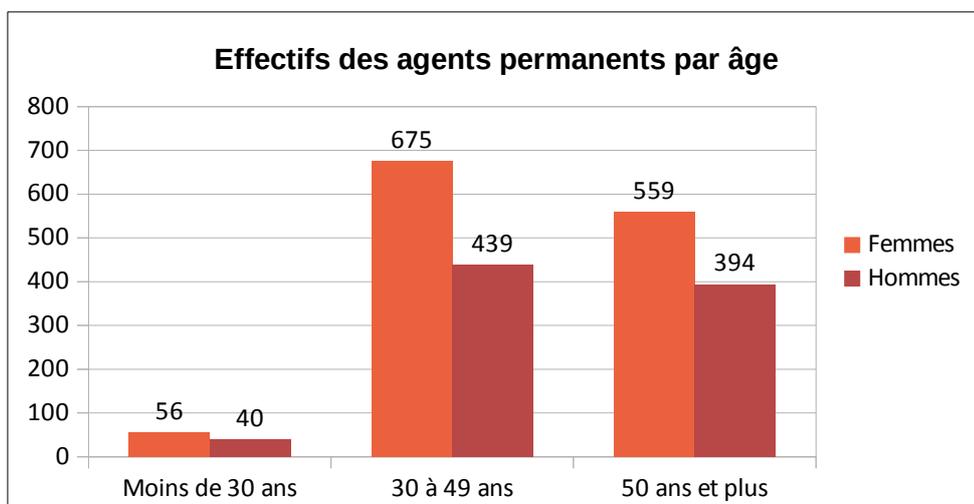
Effectif des emplois fonctionnels de direction	Femmes	Hommes
Directeur Général des Services	0	1
Directeurs et Directrices Généraux.ales Adjoint·e-s des Services	2	2

**Données nationales**

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes sont représentées à 29 % dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction.  
(Source : id.)

On observe pour l'année 2017 une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'administration départementale sur les emplois de Direction Générale Adjointe des Services.

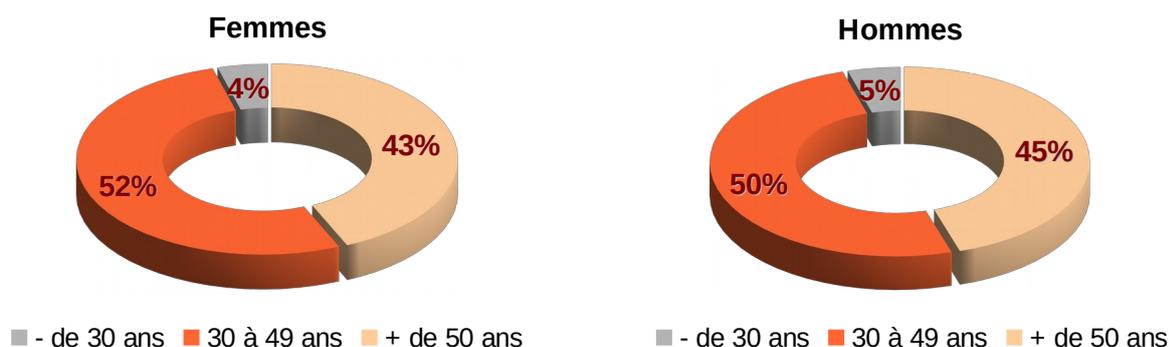
- Par âge



**Données nationales**

La moyenne d'âge des agents est de 45,1 ans pour les femmes et de 44,8 ans pour les hommes dans la fonction publique territoriale (Source : id.)

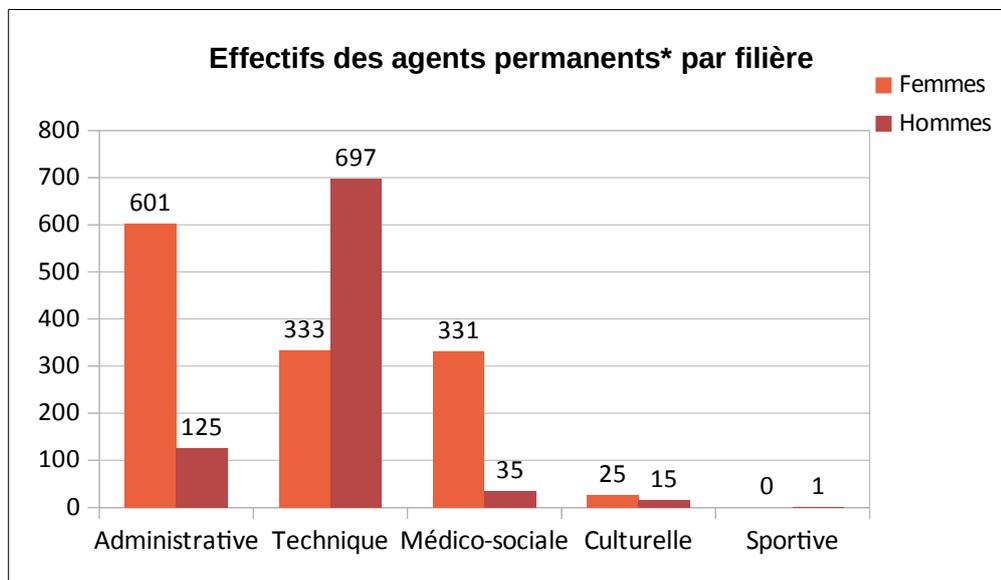
En 2017, l'âge moyen des agent·e-s de la collectivité est passé à **46 ans et 11 mois**, soit 3 mois de plus que l'année précédente. Cette tendance est plus élevée que la moyenne nationale, qui est d'un peu moins de 45 ans dans la fonction publique territoriale.



L'effectif du personnel de la collectivité de moins de 30 ans a baissé entre 2016 et 2017 (- 21

agent-e-s). En parallèle, celui des agent-e-s de plus de 50 ans a augmenté durant cette même période (+ 27 agent-e-s). A l'instar des données nationales, cette tendance s'observe autant chez les femmes que chez les hommes.

- **Par filière**



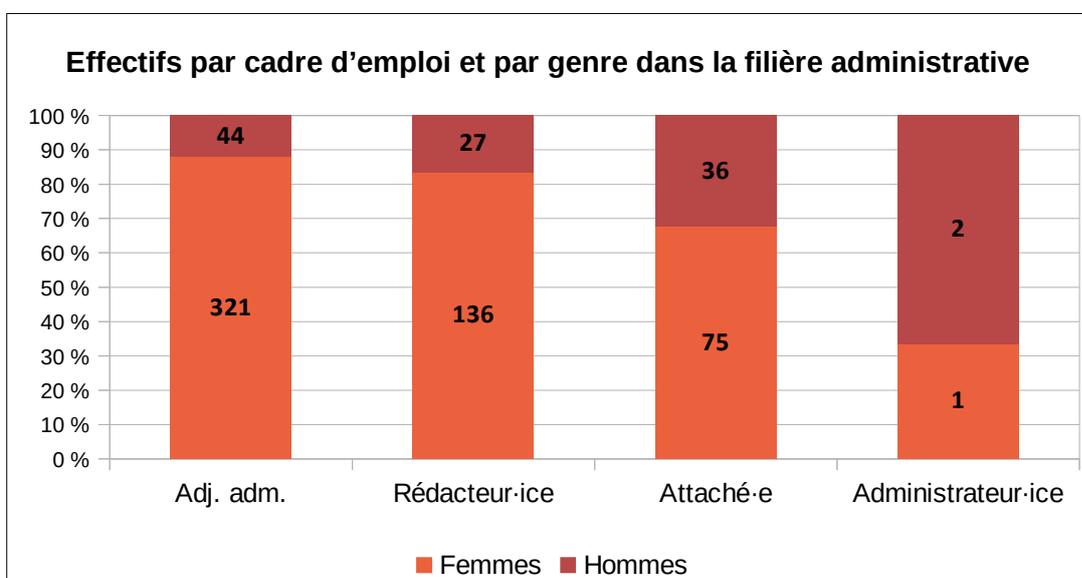
\* Agent-e-s titulaires, stagiaires et contractuel-le-s.

#### Données nationales

Les filières les plus féminisées dans la Fonction Publique Territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et Secours (5%) et Sécurité-Police Municipale (22%). (Source : id.)

À l'instar des chiffres-clés nationaux et des données du précédent rapport, les filières les plus féminisées au sein de la collectivité restent les filières médico-sociale (90%) et administrative (83%). *A contrario*, la filière technique n'est féminisée qu'à 32 %.

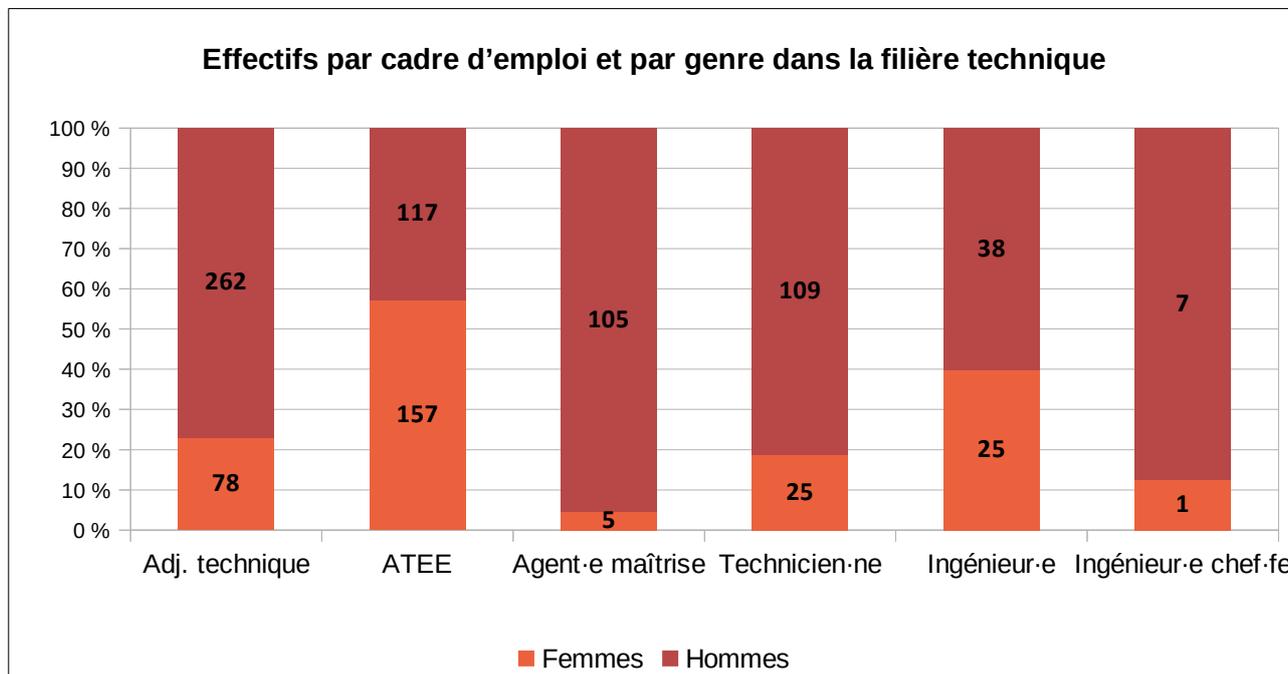
#### - Zoom sur les filières administrative et technique :



*Nota :* Sont comptabilisés ci-dessus l'ensemble des agents de la filière administrative sur postes permanents.

Le taux de féminisation varie selon le cadre d'emploi. Ce constat est particulièrement vrai dans la

**filière administrative.** Bien que fortement féminisée, la proportion des femmes et celle des hommes s'inverse à mesure que l'on « avance » en grade : si les femmes sont sur-représentées au grade d'adjoint-e administratif-ve (88%) et de rédacteur-ice (83%), l'écart se réduit de manière significative sur les fonctions d'attaché-e (68%) et d'administrateur-ice (33% - pourcentage à nuancer toutefois au regard des effectifs concernés).



Tout comme en 2015 et 2016, la représentation femmes-hommes la plus équilibrée en 2017 dans la **filière technique** s'observe chez les adjoint-e-s techniques des établissements d'enseignement (57 % de femmes) et, dans une moindre mesure, chez les ingénieur-e-s (40 % de femmes).

Le taux de féminisation reste aussi peu élevé qu'en 2016 chez les agent-e-s de maîtrise (4,5%), et enregistre une baisse significative chez les adjoint-e-s techniques (23 % de femmes en 2017 contre 28 % en 2016).

## Focus sur...

### La Direction des Infrastructures et Déplacements

#### Contexte actuel de la Direction des Infrastructures et Déplacements

##### **Nombre d'agent-e-s par genre**

La Direction des Infrastructures et Déplacements est composée de 344 agent-e-s, dont 289 hommes et 55 femmes.

GENRE	NBRE D'AGENTS	POURCENTAGE
HOMMES	289	84 %
FEMMES	55	16 %

##### **Par filière, catégorie et genre**

Sur l'ensemble des effectifs, on comptabilise 56 agent-e-s dans la filière administrative et 288 agents de la filière technique.

CATEGORIE	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE	TOTAL	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE	TOTAL	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE	TOTAL
A		13	13	3	4	7	3	17	20
B	2	57	59	13	4	17	15	61	76
C	7	210	217	31		31	38	210	248
TOTAL	9	280	289	47	8	55	56	288	344

##### Sur les 289 hommes, on comptabilise :

- 9 agents dans la filière administrative
- 280 agents dans la filière technique

HOMMES	NBRE D'AGENTS	POURCENTAGE
ADMINISTRATIF	9	3 %
TECHNIQUE	280	97 %

##### Sur les 55 femmes, on comptabilise :

- 47 agentes dans la filière administrative
- 8 agentes dans la filière technique

FEMMES	NBRE D'AGENTES	POURCENTAGE
ADMINISTRATIF	47	85 %
TECHNIQUE	8	15 %

On note une forte proportion d'hommes dans les métiers techniques (280 hommes contre 8 femmes), et *a contrario* une forte proportion de femmes dans les métiers administratifs (47 femmes contre 9 hommes).

Sur 344 agent-e-s, la Direction des Infrastructures et Déplacements comptabilise :

- 106 agent-e-s travaillant dans les services centraux,
- 238 agent-e-s travaillant dans les services de proximité.

	EFFECTIFS	POURCENTAGE
<b>SERVICES CENTRAUX (Bâtiment C. BOURQUIN à PERPIGNAN)</b>	<b>106</b>	<b>31 %</b>
<b>SERVICES DE PROXIMITE (Agences routières)</b>	<b>238</b>	<b>69 %</b>

Sur le personnel travaillant dans les services centraux, on comptabilise :

- 64 hommes,
- 42 femmes.

SERVICES CENTRAUX (Bâtiment C. BOURQUIN à PERPIGNAN)	EFFECTIFS	POURCENTAGE
<b>HOMMES</b>	<b>64</b>	<b>60 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>42</b>	<b>40 %</b>

Sur le personnel travaillant dans les services de proximité, on comptabilise :

- 225 hommes,
- 13 femmes.

SERVICES DE PROXIMITE (Agences routières)	EFFECTIFS	POURCENTAGE
<b>HOMMES</b>	<b>225</b>	<b>95 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>13</b>	<b>5 %</b>

### **Perspectives d'évolution en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la Direction**

Selon la Direction des Infrastructures et Déplacements, cette dernière « a toujours été constituée d'une majorité d'hommes » du fait de l'idée préconçue selon laquelle ces derniers seraient plus à même de réaliser des « interventions très techniques qui nécessitent beaucoup de manutention. Cela étant, il semble que ces postures évoluent et on perçoit une augmentation des candidatures de femmes sur les métiers de la route.

De même, de plus en plus de femmes accèdent à des grades d'encadrement et sont positionnées en responsabilité d'équipes principalement constitués d'hommes, sans qu'aucune discrimination ne soit relevée.

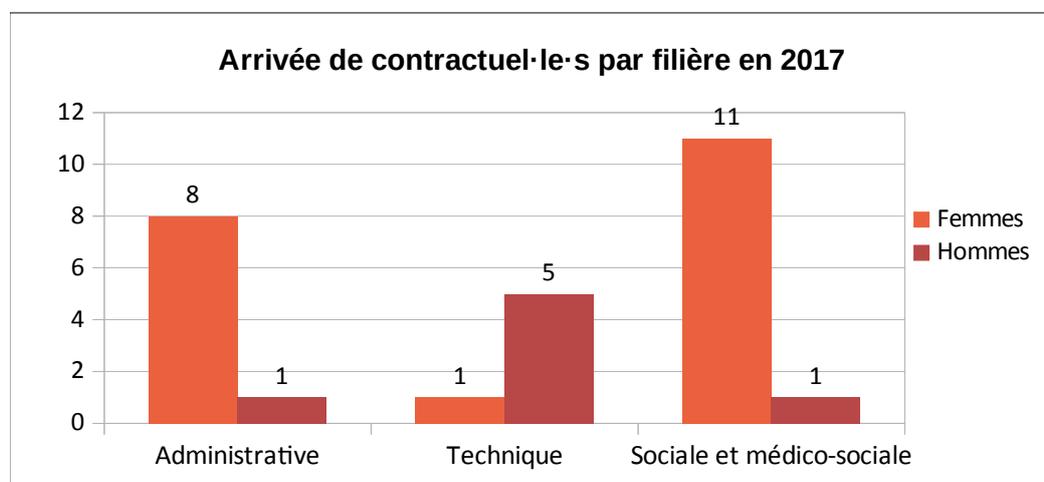
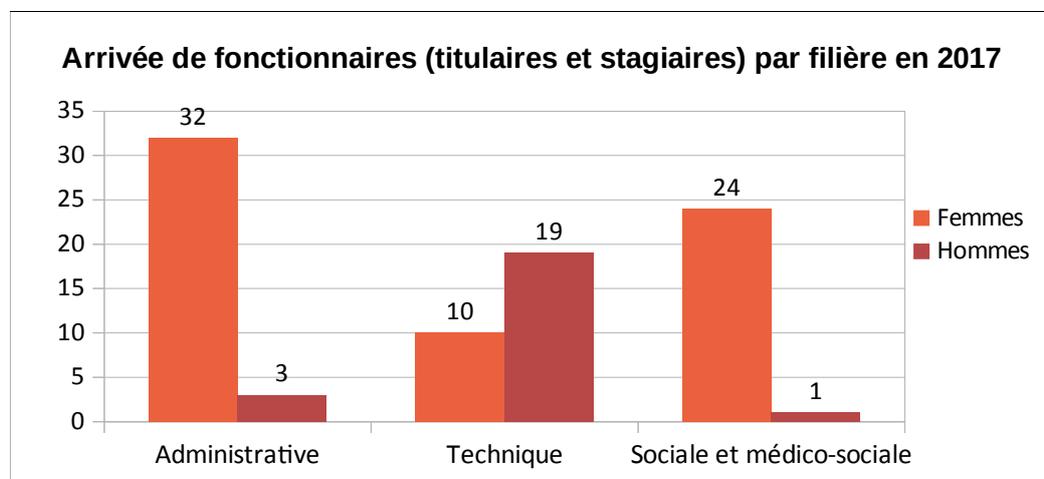
Par ailleurs, la législation a évolué et les infrastructures prennent désormais en compte la problématique de l'égalité des sexes. Par exemple, les travaux de rénovation récemment engagés à l'Agence Routière de Thuir ont permis de créer des vestiaires pour le personnel d'exploitation féminin. Le projet du futur centre d'exploitation de Bolquère, actuellement en construction, prend également en compte cette obligation.

Le fait de posséder des infrastructures pouvant accueillir du personnel féminin doit permettre d'accompagner l'évolution des mentalités et de retenir des candidatures de femmes pour des postes d'agents d'exploitation de catégorie C technique. On assiste donc de manière très progressive à un rééquilibrage femmes-hommes au sein de la Direction des Infrastructures et Déplacements ».

## 1.2. Flux de personnels au sein de la collectivité

### • Recrutement

116 agent·e·s titulaires, stagiaires et contractuels ont été embauché·e·s en 2017, dont 86 femmes et 30 hommes. Ces recrutements sont répartis comme suit :



#### **Recrutements par filière :**

Les hommes ont été recrutés principalement dans la filière technique (24 agents sur 30 hommes recrutés au total), tandis que les femmes ont intégré principalement les filières administrative et sociale & médico-sociale (75 sur 86 agentes recrutées au total). Cette répartition très genrée dans les deux filières s'explique notamment par des candidatures qui le sont tout autant sur certains postes (ex : peu de femmes candidatent à des emplois dans la filière technique).

#### **Recrutements par statut :**

Parmi les 89 arrivées de fonctionnaires en 2017, on comptabilise 66 femmes et 23 hommes, soit 74 % de femmes, pourcentage supérieur à leur représentativité dans la collectivité (+ 14,5 points). Parmi les 27 arrivées de contractuel·le·s, on retrouve ici aussi une forte représentation des femmes (20 sur 27 arrivées au total, soit 74 % de femmes).

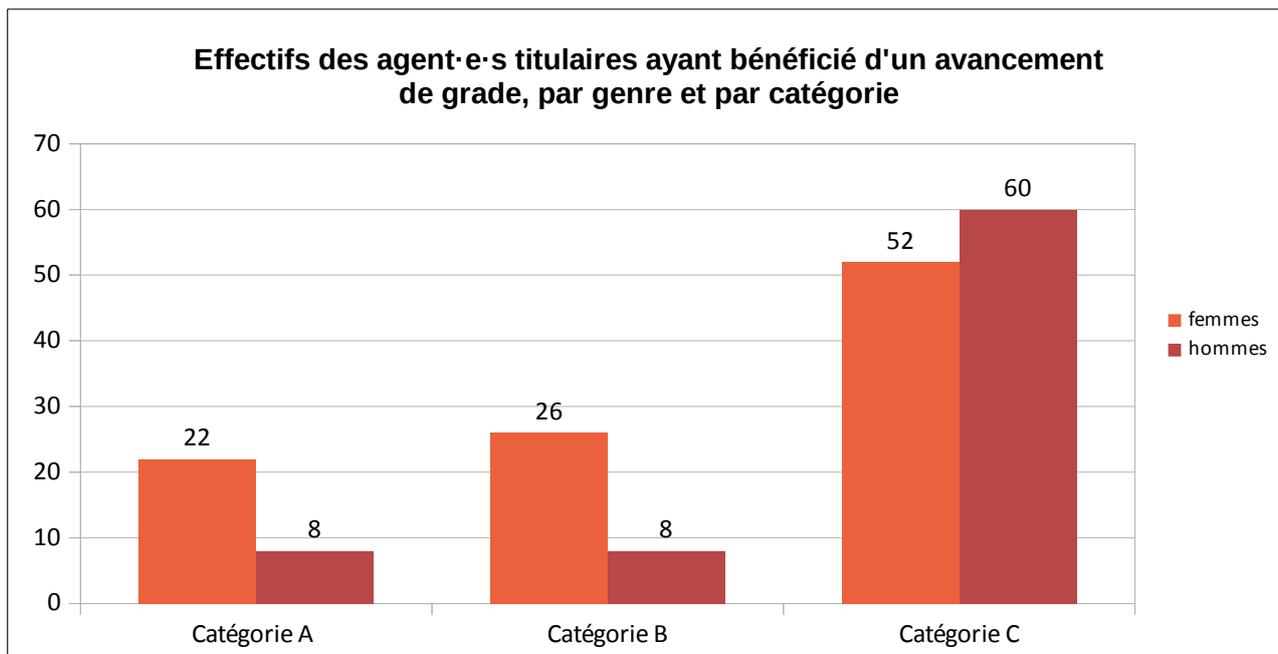
- Avancement, promotion et titularisation

Agent·e·s bénéficiaires d'un avancement ou d'une promotion	Femmes	Hommes	Total	Rapport F/H (en %) **
Avancement d'échelon	462	276	738	63 %
Avancement de grade	100	76	176	57 %
Promotion interne*	24	31	55	44 %
Réussite concours ayant entraîné une nomination stagiaire	30	8	38	79 %

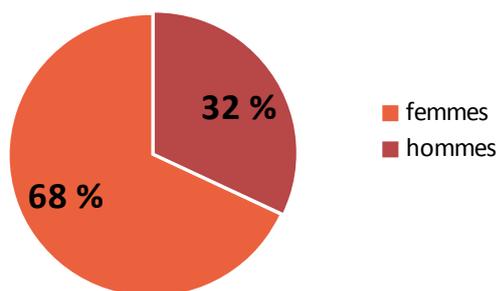
\* Sur choix ou examen professionnel ayant entraîné une nomination stagiaire

\*\* Rappel du taux de féminisation des effectifs au sein de la collectivité : 59,6 %

**Focus sur les bénéficiaires d'un avancement de grade, par catégorie hiérarchique**



## Focus sur les agent·e·s titularisé·e·s ou nommé·e·s stagiaires au cours de l'année 2017



Au total, 150 agent·e·s ont été titularisé·e·s ou nommé·e·s stagiaires au cours de l'année 2017, soit 33 agent·e·s de moins par rapport aux effectifs de l'année précédente. Ces titularisations et stagiarisations ont concerné en majorité les femmes (soit 68%, pourcentage plus élevé que celui de leur représentativité au sein de la collectivité).

A noter : 6 femmes ont été titularisées dans le cadre de la loi Sauvadet en 2017, dont 4 femmes et catégorie A et 2 femmes en catégorie B (aucun·e agent·e n'avait bénéficié de ce dispositif en 2016).

- **Départs**

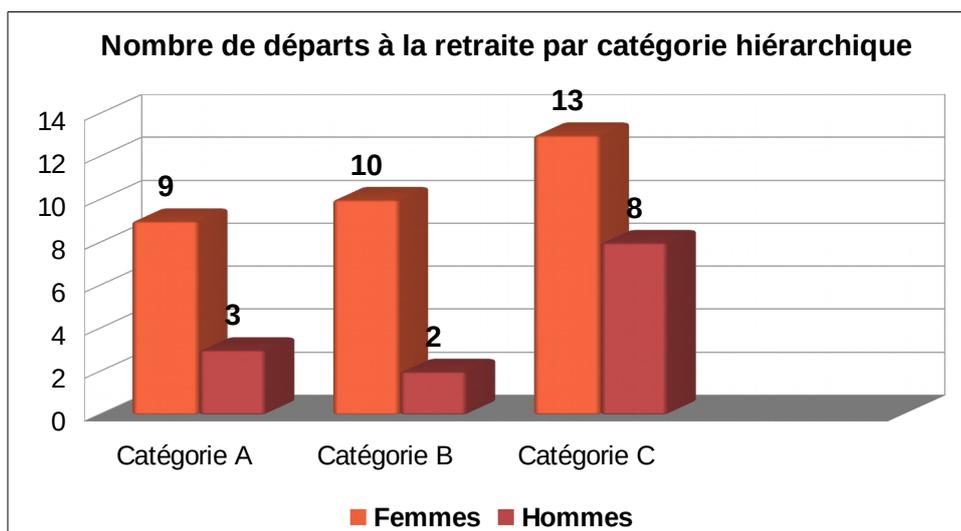
### **Motifs de départ**

93 agent·e·s sur poste permanent ont quitté la collectivité en 2017 (+ 14 / 2016), dont 65 femmes et 28 hommes, soit près de 70 % de femmes. Ce pourcentage est ici aussi plus élevé que celui de la représentativité des femmes au sein de la collectivité (qui pour rappel est de 59,6%).

Les principaux motifs de départ au cours de l'année 2017 sont :

Motifs de départ d'agent·e·s sur postes permanents (titulaires et contractuel·le·s)	Femmes	Hommes
<i>Départ à la retraite</i>	32	13
<i>Fin de contrat</i>	11	4
<i>Mise en disponibilité, congé parental</i>	10	4
<i>Mutation (changement de collectivité)</i>	8	2

## Focus sur les départs à la retraite



### Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, sur 36 400 fonctionnaires dont la pension de retraite est entrée en paiement en 2016, 53 % étaient des femmes. (Source : id.)

Sur les 45 départs en retraite qui ont eu lieu au cours de l'année 2017, 71 % concernaient des femmes.

### 1.3. Rémunérations



#### **Avertissement :**

**Différents indices de pondération doivent être pris en compte dans l'analyse et l'interprétation des données chiffrées présentées ci-après. Plusieurs facteurs peuvent effectivement agir sur l'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité : l'ancienneté, le temps partiel, les primes plus avantageuses dans certaines filières, l'avancement, etc...**

**Rappel : Dans la collectivité, à grade et ancienneté équivalents, la rémunération est identique quel que soit le genre.**

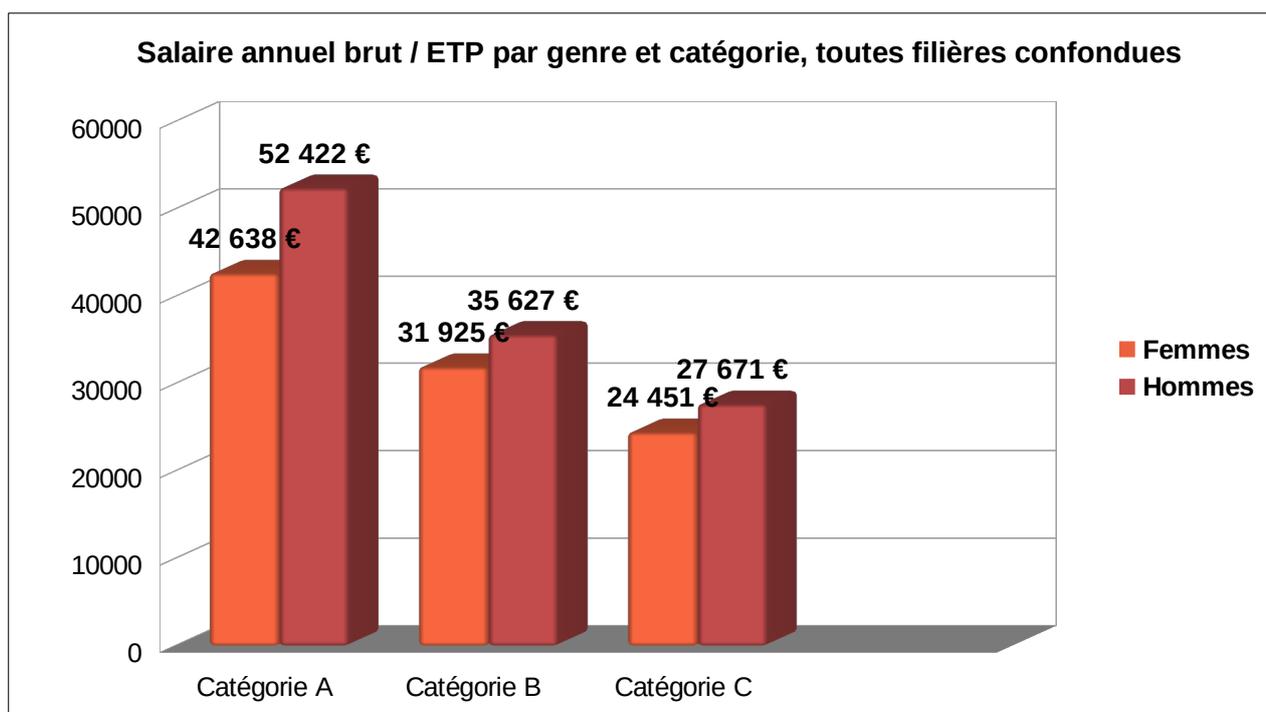
### Données nationales

En 2015, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) dans la Fonction Publique Territoriale est de 1813 € pour les femmes et de 1998 € pour les hommes. (Source : id.)

Le tableau suivant ne prend pas en compte les emplois à temps non complet. Sont donc comptabilisés uniquement les effectifs permanents titularisés, stagiaires ou contractuels présents au sein de la collectivité au 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre 2017.

Ainsi sur la base de ces effectifs, la moyenne du salaire annuel brut par ETP et par genre, toutes catégories et filières confondues, est de **30 182 € pour les femmes et de 32 350 € pour les hommes, soit un écart moyen de 2 168 € par an.**

- **Salaires annuels bruts / ETP, toutes filières confondues**



Rappel : le salaire annuel brut inclut le traitement brut annuel, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, les primes ou indemnités de toute nature et la NBI.

La lecture du graphique ci-dessus indique que l'écart de salaire femmes-hommes dans l'ensemble des filières s'observe dans toutes les catégories hiérarchiques ; il est particulièrement prononcé en catégorie A (- 9 784 € / an).

#### **1.4. Formation**

1 442 agent-e-s titulaires, stagiaires et contractuel-le-s sur un emploi permanent ont participé à au moins une formation en 2017. Parmi eux, on recense :

<b>Nombre d'agent-e-s ayant suivi au moins une action de formation en 2017</b>		
	<b>2017</b>	<b>Répartition F/H</b>
<b>Femmes</b>	905	<b>62,8 %</b>
<b>Hommes</b>	537	<b>37,2 %</b>
<b>Total</b>	1 442	<b>100 %</b>

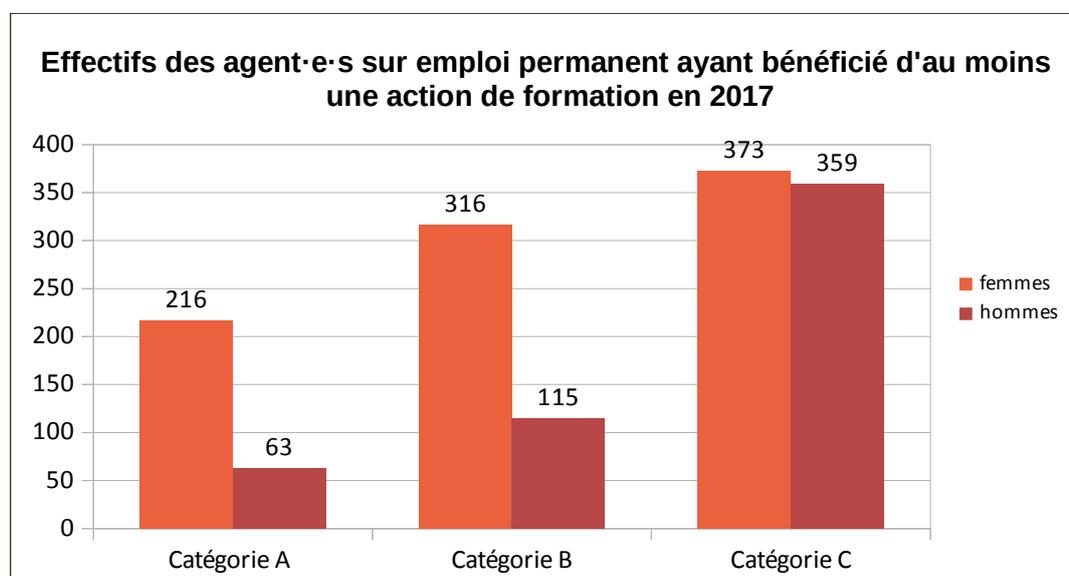
- Par type de formation

**Nombre d'agent-e-s sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année**

Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation de perfectionnement	764	487	1 251
Formation statutaire	363	157	520
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	56	30	86
Formation personnelle (hors congé formation)	4	0	4

*A noter : un-e agent-e peut avoir participé à plusieurs types de formation dans l'année ; il ou elle sera alors comptabilisé-e dans chaque type de formation.*

- Par catégorie hiérarchique



Comme les années précédentes, les femmes restent plus nombreuses à participer à des actions de formation, essentiellement dans les catégories A et B. La répartition femmes-hommes est davantage équilibrée en catégorie C.

Par ailleurs, 3 femmes et 1 homme ont pu réaliser un bilan de compétences financé par la collectivité au cours de l'année 2017. Aucun-e agent-e de la collectivité n'a en revanche constitué de dossier VAE<sup>1</sup> durant cette même période.

<sup>1</sup> La Validation des Acquis et des Expériences (VAE) est un dispositif permettant aux agent-e-s pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme (réf. : loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002).

## 1.5. Conditions, organisation et temps de travail

- Temps de travail

Au 31 décembre 2017, un peu plus de 17 % des agent·e·s titulaires, stagiaires et contractuel·le·s ont exercé leur fonction à temps partiel.

### Répartition des effectifs permanents selon la durée de travail :

Répartition des effectifs selon la durée de travail	Femmes	Hommes	Total
Temps plein 100 %	<b>930</b>	<b>844</b>	<b>1 774</b>
Temps partiel	<b>343</b>	<b>27</b>	<b>370</b>
- Dont temps partiel 50 %	13	2	15
- Dont temps partiel 80 %	257	21	278
- Dont temps partiel autre	73	4	77

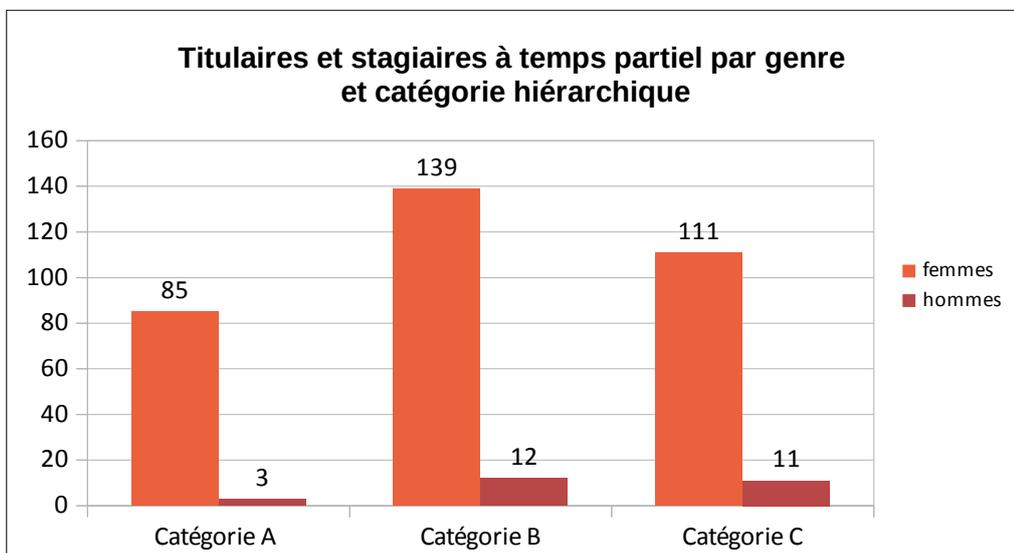
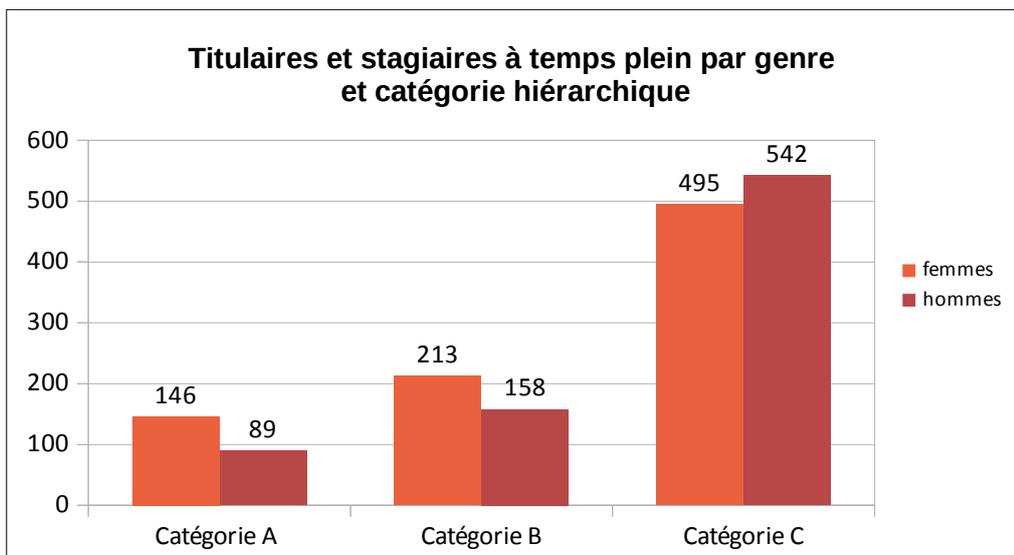
Près de 93 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes au sein de la collectivité, soit une progression de 2 points par rapport à l'année précédente.

Cette année encore, plus d'une femme sur quatre occupe un emploi à temps partiel au sein de la collectivité (27%). Seuls 3,1 % des hommes ont quant à eux fait ce choix (- 0,6 % par rapport à 2016).

#### Données nationales

23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel dans la fonction publique, contre 5 % des hommes.  
(Source : id.)

**Focus sur les titulaires et stagiaires exerçant leurs fonctions à temps plein ou temps partiel, par catégorie hiérarchique**



La lecture croisée des deux graphiques ci-dessus indique que :

- 37 % des femmes de catégorie A sont à temps partiel, contre seulement 3 % des hommes ;
- 39 % des femmes de catégorie B sont à temps partiel, contre 7 % des hommes ;
- 18 % des femmes et 2 % des hommes de catégorie C sont à temps partiel.

- Congé parental et congé maternité/paternité

### **Congé maternité et paternité**

45 agentes titulaires ou contractuelles ont pris un congé maternité et adoption en 2017, ce qui représente 5 138 jours d'absence. 23 agents titulaires ou contractuels sur poste permanent (dont les remplacements) sont devenus pères au cours de cette même année et ont bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ce qui représente au total 242 jours d'absence (- 12 % par rapport à l'année précédente).

### **Congé parental**

4 femmes ont pris un congé parental en 2017 (contre 7 en 2016), et tout comme l'année précédente, aucun homme n'en a bénéficié.

#### **Données nationales**

96 % des agent-e-s en congé parental sont des femmes dans la fonction publique territoriale.  
(Source : id.)

- Contraintes particulières

**Contraintes particulières concernant le temps de travail des agent-e-s occupant un emploi permanent à temps complet, qu'elles ou ils travaillent à temps plein ou à temps partiel**

Contraintes	Femmes	Hommes
Horaires décalés	0	131
Travail de nuit	0	9
Travail le week-end	17	18
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>158</b>

Seuls 9,7 % des agent-e-s pouvant être amené-e-s à connaître des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions sont des femmes, et uniquement sur des situations de travail éventuel le week-end. Ces données sont sensiblement identiques à celles du précédent rapport, sauf pour les hommes, qui sont moins concernés en 2017 par le temps de travail en horaires décalés (- 12%).

- Compte Épargne Temps (CET)

958 agent-e-s de la collectivité avaient un Compte Épargne Temps au 31 décembre 2017, soit + 83 CET par rapport à l'année précédente. Parmi ces effectifs, on recense 536 femmes (+38 / 2016) et 422 hommes (+45 / 2016).

	Femmes	Hommes
<b>Nombre de jours utilisés au titre du CET</b>	<b>1320</b>	<b>1353</b>

En 2017, 2673 jours ont été utilisés au titre du CET, soit -488 jours par rapport à l'année précédente.

On observe une nette augmentation de l'utilisation des jours accumulés au titre du CET par rapport aux données présentées dans le précédent rapport, tant par les femmes (+25%) que par les hommes (+32%).

- **Violences faites aux agent·e·s sur leur lieu de travail**

11 agent·e·s ont été victimes de violences physiques au cours de l'année 2017, dont 8 femmes et 3 hommes (-4 par rapport à 2016 au total). Ces actes de violences proviennent essentiellement des usagers (10 situations sur 11), et l'un d'entre eux a nécessité un arrêt de travail pour un agent.

### **Focus sur...**

#### **La Direction Prévention pour la Santé et le bien-être au Travail en matière de prévention des violences en direction des agent·e·s**

Depuis de nombreuses années, la collectivité met en place des actions de prévention afin de préserver la santé au travail des agent·e·s la constituant. Dans ce cadre, la Direction Prévention pour la Santé et le Bien-être au Travail (DPSBET) agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers deux axes :

##### **Axe 1. Sensibilisation / Formation**

En matière de prévention des violences sexuelles et sexistes, les professionnel·le·s de la Direction assistent aux actions de sensibilisation et de formation proposées par l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales. En 2018, elles et ils ont participé aux rencontres suivantes :

- « *Prévention des violences sexuelles faites aux femmes* » (9 mars) ;
- « *Restitution de l'enquête départementale sur les violences subies par les femmes au cours de la grossesse et de la vie* » (1er juin).

La participation à ces actions permet d'améliorer la réflexion sur les pratiques professionnelles, par un meilleur repérage et une connaissance plus affinée des situations lors des entretiens, de mieux identifier les acteurs de terrain pour assurer le lien et la mise à disposition de plaquettes d'information à destination des victimes de violences conjugales des Pyrénées-Orientales. Elles sont disposées à différents endroits – salle d'attente, bureaux, toilettes – afin de permettre à chacune d'avoir accès à l'information et, si elle le souhaite, d'en parler au professionnel de son choix. D'autres brochures destinées aux victimes sont également disponibles dans la salle d'attente (ex: associations d'aide aux victimes...)

## **Axe 2. Information, communication et sensibilisation des agent·e·s concernant la prévention et le traitement des situations de violence**

La présence d'une assistante sociale du personnel au sein de la Direction permet de proposer un accompagnement aux agent·e·s concerné·e·s. En cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail, elles et ils ont la possibilité de solliciter les acteurs compétents en la matière. Ainsi, un guide recensant les actions possibles en cas d'agression sur le lieu de travail est en cours de rédaction et mobilise les différents acteurs de la collectivité (acteurs de la santé au travail, DRH, direction des assurances). Les informations essentielles sont notées afin d'éviter les agressions (prévention primaire) et des préconisations en terme d'ergonomie ou de posture au moment de l'agression. En cas d'agression, les professionnel·le·s de la DPSBET réceptionnent les fiches incidents / agressions et se mettent systématiquement à la disposition de l'agent·e victime. Un entretien est proposé afin d'assurer un soutien immédiat ou plus lointain si l'agent·e en éprouve le besoin. Cet entretien n'est pas obligatoire.

La démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a permis de mettre en place une campagne de sensibilisation pour le respect envers les agent·e·s du Département mais également des publics. En matière de veille, l'élaboration d'une matrice de surveillance des RPS à partir d'indicateurs spécifiques est possible. La psychologue du travail propose une sensibilisation à la prévention des RPS aux encadrant·e·s.

La Direction Prévention propose également des études de poste aux agent·e·s de la collectivité pour leur permettre d'étudier leurs conditions de travail réelles et éviter les dysfonctionnements liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS).

### **La DPSBET, ce sont 8 agent·e·s dont 5 femmes et 3 hommes qui ont notamment permis que :**

- ⇒ 131 femmes et 62 hommes soient reçu·e·s en entretien individuel par l'assistante sociale du personnel
- ⇒ 122 femmes et 37 hommes soient reçu·e·s en entretien par la psychologue du travail
- ⇒ 1419 consultations et entretiens soient effectués par la Direction Prévention en 2017 ; 67% de ces consultations ont concerné des femmes, et 33 % des hommes
- ⇒ 5 sensibilisations sur les Risques Psycho-Sociaux soient réalisées, avec la participation de 14 femmes et 10 hommes

### ***Mais c'est aussi :***

- ⇒ 51 assistant·e·s de prévention au sein de la collectivité, dont 34 hommes et 17 femmes
- ⇒ 23 assistant·e·s de prévention au sein des collègues, dont 19 hommes et 4 femmes

## 2. BILAN DE LA SITUATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU 31 DÉCEMBRE 2017

---

- À l'instar des données nationales et des précédents rapports, les filières administrative et médico-sociale restent très largement féminisées, tandis que les emplois dans la filière technique sont quant à eux majoritairement occupés par des hommes.
- Les femmes restent cette année encore davantage exposées à la précarité vis-à-vis de l'emploi : elles représentent 80 % des agents non permanents – essentiellement sur les emplois d'assistant·e·s familiaux·les – et 63 % des personnels non titulaires. Elles sont également bien plus nombreuses à exercer leur activité à temps partiel : en effet, plus d'une femme sur quatre est à temps partiel au sein de la collectivité (27%), tandis que seuls 3,1 % des hommes ont fait ce choix ;
- L'âge moyen des agent·e·s de la collectivité est plus élevé que la moyenne nationale, une tendance qui s'observe tant chez les femmes que chez les hommes ;
- Emplois fonctionnels de direction : on observe cette année une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'administration départementale sur les postes de Directions générales adjointes des services ;
- 74 % des recrutements en 2017 ont concerné des femmes, qu'elles soit fonctionnaires ou contractuelles, ce qui est supérieur à leur représentativité au sein de la collectivité ;
- 61 % des agent·e·s ayant bénéficié en 2017 d'un avancement de grade ou d'échelon sont des femmes ;
- 68 % des agent·e·s qui ont été titularisé·e·s ou nommé·e·s stagiaires sont des femmes. A noter que 6 femmes ont été titularisées dans le cadre de la loi Sauvadet en 2017, dont 4 femmes en catégorie A et 2 femmes en catégorie B (aucun·e agent·e n'avait bénéficié de ce dispositif en 2016) ;
- Rémunérations : dans la fonction publique, le salaire est indexé sur une grille indiciaire devant garantir la neutralité de genre des agent·e·s. Pourtant, des écarts de salaire existent, notamment chez les agent·e·s de catégorie A, toutes filières confondues. Des causes structurelles peuvent être facteurs d'inégalités salariales : le temps partiel, plus généralisé chez le public féminin, la représentation moindre des femmes dans les postes les mieux rémunérés, les primes et indemnités de certaines filières, etc. *A contrario*, des facteurs de pondération peuvent également nuancer ces données : l'âge, l'ancienneté dans la collectivité, etc. Ainsi et sur la base de ces indicateurs, la moyenne du salaire brut annuel par ETP, toutes filières confondues, est de 30 182 € pour les femmes et de 32 350 € pour les hommes, soit un écart moyen de 2 168 € brut par an ;
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à des actions de formation,

et ce quel que soit le type de formation ou la catégorie hiérarchique dont elles dépendent, sauf en catégorie C où les effectifs sont plus équilibrés (373 femmes et 359 hommes) ;

- ➔ Conciliation vie professionnelle/vie personnelle : l'ensemble des agent-e-s en congé parental sont des femmes (4 agentes), donnée qui peut s'expliquer en partie par la gestion de la garde d'enfant(s), plus fréquemment assumée par ces dernières. En matière de Compte Épargne Temps, on observe une nette augmentation de l'utilisation des jours accumulés au titre du CET par rapport aux données présentées dans le précédent rapport, tant par les femmes (+25%) que par les hommes (+32%).
- ➔ Malgré des chiffres en baisse, les femmes restent les principales victimes des violences physiques sur le lieu de travail (situations déclarées : 8 femmes et 3 hommes victimes).

### 3. PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

---

Le Département, en tant qu'employeur public, doit décliner les principes d'égalité à tous les moments clés de la carrière des agent·e·s. Pour cela, il doit veiller à la mise en œuvre d'actions partagées s'articulant autour d'objectifs tels que :

- **Mieux prendre en compte les inégalités femmes-hommes** en poursuivant et renforçant le dispositif statistique genré du diagnostic (*1ère partie du présent rapport*) ; recenser les données sexuées existantes sur l'ensemble des politiques publiques portées par notre collectivité ;
- **Poursuivre et développer une réflexion globale et transversale** sur les conditions de la mise en œuvre d'une réelle égalité professionnelle, en y associant l'ensemble des managers territoriaux et des représentant·e·s du personnel, notamment dans le cadre de réunions de services, de comités de suivi, etc. ;
- En matière de commande publique, **assurer le suivi de la clause d'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics**, tel que défini par l'article 2, alinéa III du décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Pour cela, il définit et met en œuvre un plan d'actions pluriannuel visant à :

- **Favoriser l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes en interne à la collectivité, notamment par la mise en place dès 2019 d'un programme pluriannuel de formation en direction des élu·e·s et des agent·e·s sur les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques ;
- **Promouvoir une communication publique sans stéréotype de sexe**, en signant la convention d'engagement éponyme avec le HCEfh (2 mars 2018), en diffusant les guides de recommandations, et en organisant dès mars 2019 deux journées de formation/sensibilisation dédiées en interne (équipes de communication) et en externe (public collègues) ;
- **Poursuivre et développer tout au long de l'année des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** et de la lutte contre les discriminations, par la mise en place d'événements organisés dans le cadre du Calendrier de l'Égalité autour des axes prioritaires d'intervention, tels que : la lutte contre les violences faites aux femmes, l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes, l'éducation à la sexualité & du droit à disposer de son corps, ... ;
- **Pérenniser le travail en réseau**, en interne comme en externe, autour des questions d'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

## **PARTIE 2 : POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### ***Introduction***

Au-delà de la démarche d'exemplarité recherchée en interne, le Département a introduit depuis longtemps déjà la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses politiques publiques. Par des actions innovantes et de nombreux partenariats avec les acteurs locaux, l'Institution est aujourd'hui devenue une interlocutrice privilégiée en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire départemental.

Elle est notamment fortement mobilisée autour de quatre axes prioritaires d'intervention :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- le droit à disposer de son corps et l'éducation à la sexualité ;
- la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Cette seconde partie s'attache donc à présenter un bilan des actions et politiques menées par la collectivité sur le territoire départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

### ***Indicateurs-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire des Pyrénées-Orientales***

Les données chiffrées suivantes, issues du recensement de la population INSEE de 2014 et de l'Observatoire des territoires 2015, informent sur la situation des femmes des Pyrénées-Orientales selon trois axes clés :

- le contexte démographique et familial ;
  - l'accès à l'éducation et à la formation ;
  - l'accès à l'emploi.
- 
- ***Contexte démographique et familial***

#### ***Les femmes vivent plus longtemps que les hommes***

L'espérance de vie des femmes dans les Pyrénées-Orientales est de 84,9 ans (France : 85,4 ans) et celle des hommes de 78,9 ans (France : 79,2 ans).

#### ***Les femmes âgées vivent plus souvent seules que les hommes***

En France, la part des personnes âgées de 75 ans et plus est plus importante chez les femmes que

chez les hommes : elles sont en effet 1,7 fois plus nombreuses que les hommes parmi les 75 ans et plus.

Dans les Pyrénées-Orientales, on observe sensiblement le même écart puisqu'elles sont 1,6 fois plus nombreuses que les hommes. Ces femmes âgées vivent ainsi bien plus souvent seules que les hommes : c'est en effet le cas pour 52,9 % d'entre elles, contre 23,1 % des hommes.

### ***Les femmes élèvent plus souvent seules leur(s) enfant(s)***

La composition des ménages est un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi des femmes, et donc leur indépendance financière.

	<b>2015</b>	<b>%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>133 066</b>	<b>100,0</b>
<i>Dont :</i>		
- Couples avec enfant(s)	47 371	35,6
- Familles monoparentales	25 137	18,9
- <i>Dont hommes seuls avec enfant(s)</i>	4022	3,0
- <i>Dont femmes seules avec enfant(s)</i>	21 115	15,9
- Couples sans enfant	60 558	45,5

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires.

Dans notre département, les familles monoparentales constituent 21,9 % de la composition des familles, et ce sont les femmes qui élèvent le plus souvent seules leur(s) enfant(s) : en effet, dans plus de 8 cas sur 10, les familles monoparentales dans les Pyrénées-Orientales sont composées d'une mère et d'un ou plusieurs enfant(s).

- **Éducation et formation**

### ***Les femmes et les hommes inégaux face au diplôme***

La part des personnes non diplômées de plus de 15 ans dans le département est supérieure à la moyenne nationale puisque qu'elle concerne 36,5 % des femmes (France : 33,4%) et 30,5 % des hommes (France : 27,3%). Les femmes sont ainsi plus souvent non diplômées que les hommes. *A contrario*, elles sont davantage diplômées du supérieur que les hommes (24,2 % d'entre elles contre 22,3 % des hommes).

- **Accès à l'emploi**

L'accès à l'emploi constitue un des leviers principaux des politiques publiques en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans le département, la part de la population de 15-64 ans ayant un emploi est inférieure à la moyenne nationale : 55,7 % contre 63,2 % en France, et il impacte davantage les femmes :

### **Taux d'emploi des femmes et des hommes dans les Pyrénées-Orientales**

	Femmes	Hommes
Taux d'emploi des 15-64 ans	53 % (France : 60,2%)	58,7 % (France : 66,3%)

Dans l'emploi, les conditions des femmes sont moins stables et moins rémunératrices :

- 52 % des personnes en contrat précaire dans le département sont des femmes ;
- plus de 32 % des femmes en activité sont à temps partiel, contre 9,4 % des hommes ;
- le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, et ce dans toutes les catégories socioprofessionnelles :

	Écart de salaire femmes/hommes
<b>Cadres*</b>	-18,5 %
<b>Professions intermédiaires</b>	-11,5 %
<b>Employé·e·s</b>	-6,3 %
<b>Ouvrier·e·s</b>	-14,3 %
<b>Ensemble</b>	<b>-13,30 %</b>

\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chef·fe·s d'entreprises salarié·e·s

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016

### **Le chômage touche autant les femmes que les hommes et impacte surtout les jeunes**

Le taux de chômage des femmes au sens du recensement<sup>2</sup> est de 20,4 % en 2015, et celui des hommes de 19,4 %. La répartition du taux de chômage des 15-64 ans par âge est le suivant :

	Hommes	Femmes
<b>15 à 24 ans</b>	42,5	43,0
<b>25 à 54 ans</b>	16,9	18,8
<b>55 à 64 ans</b>	14,6	15,0

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017

<sup>2</sup> Le taux de chômage rapporte la population des personnes au chômage à l'ensemble de la population active (en emploi ou au chômage). Nombre d'individus de 15 à 64 ans au chômage / Ensemble de la population active de 15 à 64 ans x 100.

# 1. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

---

## **1.1. Actions directes**

Le Département agit directement en proposant aux femmes victimes de violences un accueil, une écoute et un accompagnement dans leurs démarches par les travailleurs sociaux des huit Maisons Sociales de Proximité (MSP) réparties sur l'ensemble du territoire départemental.

Il intervient également, dans le cadre de ses missions de protection de l'enfance, en accueillant les femmes enceintes ou les femmes avec un/des enfant(s) de moins de trois ans ayant subi des violences, et en les prenant en charge au travers de nuitées d'hôtel en urgence ou, si besoin, au travers d'un accueil en foyer maternel (IDEA, centre maternel Le Rivage, etc.). Il participe enfin activement à la cellule « informations préoccupantes » concernant les victimes de violences conjugales et pilotée par le Parquet.

## **1.2. Actions menées en interne et/ou en partenariat avec les acteurs institutionnels et associatifs**

Le Département, de par son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes, intervient également :

- en coordonnant et animant l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66) et en participant activement à la cellule Violences conjugales pilotée par le Parquet (Référénte violences conjugales) ;
- en soutenant les associations d'aide aux victimes de violences ;
- en développant des permanences spécialisées « violences conjugales » au sein des Maisons Sociales de Proximité, en partenariat avec l'association APEX ;
- en cofinçant des postes de travailleuses sociales au sein du commissariat et des gendarmeries du département pour l'accueil et l'orientation des femmes victimes ;
- en organisant chaque année et à l'occasion de la Journée Internationale de Lutte contre les Violences envers les Femmes une séquence de sensibilisation à destination des équipes sociales et médico-sociales du Département, et en participant à des rencontres dédiées ;
- en organisant des interventions en binôme « Référénte conjugales / Odvef 66 » auprès des équipes sociales et médico-sociales ;
- en soutenant des actions de prévention de la prostitution en partenariat avec le Mouvement du Nid ;
- en proposant sur son site internet différentes ressources en matière de prévention et

d'accompagnement des femmes victimes de violences ;

- en participant techniquement et financièrement au dispositif de télé-protection « Téléphone Grave Danger » ;
- en mettant à disposition, dans le cadre du pôle ressources Égalité, des outils dédiés (ouvrages, expositions, etc.) ;
- en lançant, dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Insertion 2014-2020, un site web dédié à l'insertion. Ce site recense des informations sociales et professionnelles, locales et nationales, répondant aux problématiques quotidiennes des usager·e·s. Une page est dédiée à la problématique des violences conjugales et présente les structures et organismes locaux intervenant en matière de prévention des violences.

### ***L'Observatoire des violences faites aux femmes du Département des Pyrénées-Orientales***

Créée en juin 2014, cette instance réunit l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs intervenant dans le champ des violences faites aux femmes, ainsi qu'un Comité consultatif des usagères. En cohérence avec les directives nationales, l'Observatoire des violences faites aux femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef66) n'est pas uniquement une instance d'observation, il est également un lieu d'actions et de propositions d'actions. Ses objectifs sont les suivants :

- **Améliorer** la connaissance quantitative et qualitative des violences faites aux femmes et des victimes dans les Pyrénées-Orientales. Cet objectif se traduit par le recueil de données locales existantes, ainsi que par la construction de référentiels communs, le développement de nouveaux outils statistiques et la définition d'indicateurs clés permettant de mesurer l'évolution des violences faites aux femmes dans le département ;
- **Réaliser** un état des lieux exhaustif et précis de l'offre locale existante ;
- **Animer** le réseau des partenaires institutionnels et associatifs ;
- **Rendre visible** le phénomène des violences faites aux femmes en organisant des événementiels, en particulier à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes aux alentours du 25 novembre et lors de la Semaine des droits des femmes en mars ;
- **Transmettre** à l'Observatoire national des violences faites aux femmes les données collectées ainsi que les bonnes pratiques identifiées sur le territoire départemental.

#### Actions en cours ou déjà mises en œuvre dans le cadre des travaux de l'Odvef 66:

- Réalisation d'une enquête départementale sur les violences subies au cours de la grossesse et de la vie en partenariat avec la MIPROF et le Conseil de l'Ordre des Sages-Femmes 66, et restitution le 1<sup>er</sup> juin 2018 (cf. *photo ci-jointe*) / Mise en œuvre d'un programme d'actions dédié avec l'ensemble des acteurs locaux concernés ;



- Mise en place de séquences de sensibilisation en direction des professionnel·le·s et/ou du grand public dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes aux alentours du 25 novembre, durant la Semaine des droits des femmes en mars, ou dans le cadre du Calendrier des événements Égalité (cf. *tableau des actions et événements en page suivante*) ;
- Expérimentation d'un cycle de séances d'hypnothérapie en direction de femmes ayant connu l'expérience des violences conjugales et souhaitant s'inscrire dans cette démarche (mai à octobre) ;
- Organisation de cycles d'ateliers d'auto-défense féministe à destination des femmes victimes de violences ou souhaitant s'en préserver, accompagnées par les travailleurs sociaux des Maisons Sociales de Proximité de Perpignan ;
- Diffusion de la plaquette d'information à destination des femmes victimes de violences conjugales et de l'affiche d'accompagnement - travail sur la réactualisation de cette dernière ;
- Animation d'un pôle ressources en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et mise à disposition d'outils dédiés ;
- Conception, dans le cadre des travaux conduits par le Comité des usagers, d'un jeu sur les représentations en direction des professionnel·le·s ;
- Participation à des événements en lien avec la thématique ;
- Élaboration d'un guide à l'attention des professionnel·le·s rassemblant l'ensemble des informations utiles (éléments sur le repérage, l'accompagnement et la prise en charge des femmes victimes, données juridiques, etc.) ;
- Travail sur l'offre d'hébergement des femmes victimes de violences, avec ou sans enfants (chantier prioritaire 2019 / Odvef 66)

### **Le Département engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes**

- ✓ *Signataire du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes aux côtés de l'État, du Parquet et de la Caisse d'Allocations Familiales*
- ✓ *Signataire du protocole cadre pour le recueil, le traitement et l'évaluation des informations préoccupantes des victimes de violences conjugales aux côtés de l'État, du Parquet, de la Gendarmerie Nationale, de la Police Nationale, du CIDFF 66 et de l'APEX*
- ✓ *Signataire de la convention locale relative au traitement des mains courantes et des procès verbaux de renseignements judiciaires en matière de violences conjugales, aux côtés de l'État, du Parquet, de la Gendarmerie Nationale, de la Police Nationale, de France Victimes (ADAVIP), du CIDFF 66 et de l'APEX*
- ✓ *Signataire de la convention sur le dispositif de téléprotection Grave Danger*

### 1.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018

	<b>VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> <b>Manifestations 2018 proposées par le Département et ses partenaires</b> <i>(liste non exhaustive)</i>
<b>Semaine des droits des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spectacle-forum en direction des élèves de lycées pour échanger sur l'impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale)</li> <li>• Pièce de théâtre « <i>Contes à rebours</i> » par Typhaine D. (Le Département)</li> <li>• Conférences « <i>Prévention des violences sexuelles faites aux femmes</i> » par Emmanuelle Piet, Présidente du Collectif Féministe contre le viol (CFCV) (Le Département)</li> <li>• Interventions en milieu scolaire sur la prévention des violences sexistes (collège Pablo Casals et Maison des Quartiers de Cabestany)</li> </ul>
<b>Calendrier des événements Égalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervention auprès des étudiant·e·s de l'IRTS / Présentation de l'Odvef66 (24 janvier)</li> <li>• Interventions en binôme référente violences conjugales/responsable mission Égalité au sein des Maisons Sociales de Proximité sur les territoires du Tech, de la Têt, de l'Agly et de Perpignan (durant l'année 2018)</li> <li>• Restitution de l'enquête sur les violences subies au cours de la grossesse et de la vie (1<sup>er</sup> juin)</li> <li>• Rencontre d'automne PMI 2018 « <i>L'enfant co-victime des violences conjugales : comment repérer pour mieux accompagner et protéger</i> ». Intervenant·e·s : Emmanuelle Piet, Présidente du CFCV – Mathilde Delespine, sage-femme – Jean-Claude Miquel, Vice-procureur en charge des violences conjugales – Catherine Dalou, responsable de la CRIP Enfance en danger et violences conjugales (12 octobre)</li> <li>• Formations en direction des professionnel·le·s sur la prévention des violences des jeunes, des discriminations et du harcèlement en milieu scolaire et éducatif (18 octobre et 7 décembre)</li> <li>• Cycle d'ateliers d'auto-défense féministe / MSP Perpignan Nord (du 12 novembre au 10 décembre)</li> </ul>
<b>Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes</b>	<p><b>« Repérage et accompagnement des femmes en situation ou à risque prostitutionnel »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Séquence de théâtre-forum « <i>Femmes en situation ou à risque prostitutionnel : comment agir en tant que professionnel·le ?</i> », par la Compagnie L'Escargot, issue de l'organisme de formation Étincelle.</li> <li>- Conférence « <i>Deux ans après la loi contre le système prostitutionnel : où en est-on ?</i> » =&gt; Bilan de la loi du 13 avril 2016 contre le système prostitutionnel ; Présentation du dispositif de parcours de sortie de la prostitution et des associations locales agréées ; Présentation d'outils de prévention à destination des professionnel·le·s</li> </ul> <p><i>Par Jean-Michel Fedon, Directeur Départemental de la Cohésion Sociale, Gaëlle Henry, Chargée de développement, Mouvement du Nid – Délégation de l'Hérault et Claire Grangeaud, chargée de prévention et formatrice, Amicale du Nid.</i></p>

## 2. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

---

### 2.1. Le Département engagé dans la lutte contre les stéréotypes sexistes

Agir le plus tôt possible en menant des actions de prévention dès le plus jeune âge est également une priorité du Département. L'Institution a ainsi développé des actions transversales en lien avec la Direction Éducation Jeunesse et Sports, ainsi que des partenariats avec les acteurs de la petite enfance et les structures Jeunesse du département et l'Éducation nationale.

Pour ce faire, l'Institution Départementale a mis en œuvre diverses actions de sensibilisation autour de cette thématique :



- Dans le cadre de la Semaine des Droits des Femmes et depuis 2013 : organisation annuelle d'une journée en direction des jeunes avec le concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* » mis en œuvre en partenariat avec la télé web féministe Télédebout et la plate-forme ressources Matilda.education (photo ci-contre : remise des prix , concours édition 2018 – 7 mars) ;
- Signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe (Le Département / Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes) ; diffusion du guide de recommandations en interne et en externe, mise en place d'une formation 2019 « *Écrire sans exclure* » en direction des équipes de communication de la collectivité, et de conférences-ateliers sur ce thème en direction des publics collège (11 et 12 mars 2019) ;
- Organisation de séquences de sensibilisation à l'attention des professionnel-le-s intervenant auprès des jeunes sur les stéréotypes dans les médias, dans la littérature de jeunesse, etc. ;
- Interventions-ateliers à partir de différents supports en lien avec la thématique à la demande des structures et/ou établissements (ex : collège d'Ille-sur-Têt dans le cadre de la mise en place d'un club féministe, collège d'Argelès-sur-Mer dans le cadre de la Journée citoyenne, IDEA dans le cadre du concours Buzzons contre le sexisme, Faculté d'éducation – Université de Montpellier auprès d'étudiantes en Licence professionnelle Petite Enfance, etc.)
- Mise en place d'actions de prévention des violences des jeunes, des discriminations et du harcèlement en milieu scolaire en direction des professionnel-le-s du monde éducatif (sessions de formation des 18 octobre et 7 décembre 2018) ;
- Soutien aux associations intervenant en milieu scolaire sur l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et les inégalités de genre ;
- Animation d'un pôle ressources par le Département : acquisition d'outils pédagogiques en matière d'éducation à la lutte contre les stéréotypes en vue de les mettre à disposition des

professeur-e-s, éducateurs et structures jeunesse souhaitant sensibiliser les jeunes sur cette question ; réalisation d'un catalogue d'outils-ressources à destination des collèges et recensement d'outils-ressources disponibles sur le site internet du Département ;

- Accompagnement technique des services civiques dans le cadre de la mise en œuvre d'actions spécifiques au sein de cinq collèges du département (dispositif « *Volontaires en résidence* »).

### **Focus sur...**

#### **La Médiathèque Départementale fait la part belle**



#### **à l'égalité femmes-hommes :**

- ✓ Dans sa politique d'acquisition de documents prêtés aux médiathèques du réseau départemental pour la mise à disposition du public,
- ✓ Dans les documents sélectionnés pour le Prix du Livre Vivant (prix organisé par la MDPO en partenariat avec l'atelier CANOPE 66, la DSDEN, l'APLEC et les bibliothèques du département)
- ✓ Dans son offre d'outils d'animations : expositions et valises destinées à favoriser l'égalité femmes-hommes (« Des Roses et des choux », exposition sur la place des femmes dans les cultures urbaines)
- ✓ Dans le Comité de lecture petite enfance « *A Petits et grands pas* » (en partenariat avec les bibliothécaires de la Ville de Perpignan, les bibliothèques du réseau départemental et des professionnel-le-s de la médiation du livre auprès de la petite enfance : associations A portée de voix et 3 Petits Tours...)
- ✓ Dans la programmation culturelle 2018 : « Pages musicales », avec Violetta Duarte

## 2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018

	LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES Manifestations 2018 proposées par le Département et ses partenaires (liste non exhaustive)	
<b>Semaine des droits des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spectacle-forum en direction des élèves de lycées pour échanger sur l'impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale)</li> <li>• Pièce de théâtre « <i>Contes à rebours</i> » par Typhaine D. (Le Département)</li> <li>• Séquences d'animation « <i>Exploration du genre avec les Petits débrouillards</i> » auprès d'élèves de primaire et collège (Le Département / Les Petits Débrouillards)</li> </ul>	 <p>« <i>Contes à rebours</i> » © Estelle Fenech / DR</p>
<b>Calendrier des événements Égalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature de la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe par le Département et le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2 mars 2018)</li> <li>• Conférence-débat « <i>Égalité des droits femmes-hommes</i> » organisée par la Maison de l'Europe, avec le soutien financier de la Mission Transfrontalier-Europe-Innovation (21 septembre)</li> <li>• Actions, animations et expositions organisées par l'ADRET-CIED tout au long de l'année en faveur des jeunes - PIJ, collèges et tous publics - sur la notion de l'égalité dans les valeurs défendues par l'Union Européenne et actions en matière de lutte contre les discriminations, en partenariat avec la DEJS et en direction des mêmes publics (actions soutenues par la Mission Transfrontalier-Europe-Innovation)</li> </ul>	
<b>Actions Directions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un équipage 100 % féminin pour la 3<sup>e</sup> édition de rencontre de voiles latines <i>Vire vire de caractère</i> (Direction des Archives, de l'Archéologie et du Centre de conservation et de restauration du patrimoine – voir encadré ci-dessous)</li> </ul>	

Lors de la 3<sup>e</sup> édition de la rencontre de voile latine « *Vire vire de Caractère* » qui a eu lieu à Paulilles les 1<sup>er</sup> et 2 septembre 2018, l'Atelier des barques a été représenté par un équipage entièrement féminin, mené par Cécile Crochat, apprentie en charpente de marine à l'Atelier depuis 2017.

Il s'agissait d'une première pour cette manifestation, depuis sa première édition en 2014.



L'équipage de la Samarcande lors du Vire vire de caractère, à Paulilles, le 2 sept. 2018.  
© Dinh Thi Tien – Image Maker pour le CD 66.

### 3. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DU DROIT A DISPOSER DE SON CORPS ET DE L'ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ

---

Le Département a développé un partenariat étroit avec le Mouvement Français pour le Planning Familial 66, mouvement féministe et d'éducation populaire qui intervient et lutte pour :

- ✓ le droit à l'information à la sexualité pour toutes et tous ;
- ✓ la promotion de l'éducation à la sexualité ;
- ✓ le droit à disposer de son corps ;
- ✓ le droit et l'accès à la contraception ;
- ✓ le droit à l'accès à l'interruption volontaire de grossesse.

Chaque année, le soutien financier de l'Institution permet ainsi la mise en place de différentes actions telles que :

- ✓ un point info-écoute sexualité au sein des Maisons Sociales de Proximité ;
- ✓ une action de formation des assistants familiaux (familles d'accueil) ;
- ✓ des groupes de parole sur la réduction des risques sexuels ;
- ✓ des actions de communication sur la contraception d'urgence

En outre, l'Institution départementale s'est attachée à développer des actions de sensibilisation en direction des professionnel-le-s et des acteurs jeunesse en organisant des séances de formation sur les thèmes de l'éducation à la sexualité, de la prévention de l'hyper sexualisation et de la sexualité précoce. Diverses actions de sensibilisation sont également proposées directement en direction des jeunes, dans le cadre notamment de la Semaine des droits des femmes.

Enfin, le site internet du Département dispose d'un onglet dédié à cette thématique, où divers outils-ressources sont disponibles en prêt et/ou téléchargeables directement en ligne.

#### 3.1. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018

	<b>ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ ET DROIT A DISPOSER DE SON CORPS</b> <b>Manifestations 2018 proposées par le Département et ses partenaires</b> <i>(liste non exhaustive)</i>
<b>Semaine des droits des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exposition « <i>Contraceptions : tout SEXplique !</i> » présentée à la MSP de Prades (du 5 mars au 6 avril)</li><li>• Spectacle « <i>Filles-garçons : demain nous appartient !</i> » par la Compagnie Les Bradés et proposé en milieu scolaire : lycées Rosa Luxembourg à Canet-en-Roussillon et Jean Lurçat à Perpignan (5 mars)</li></ul>
<b>Calendrier des événements Égalité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lectures théâtralisées « <i>Xitation</i> » (15 novembre)</li><li>• Interventions en milieu scolaire sur le thème de l'éducation à la sexualité, du désir, de la première fois, de la notion de consentement, etc. Public : élèves de collège à partir de la 4<sup>e</sup> (novembre et décembre)</li></ul>

## 4. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

---

10<sup>ème</sup> JOURNÉE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Comment prévenir l'homophobie au travail ?



Mercredi 16 mai 2018 à 18h00  
Palais des rois de Majorque - PERPIGNAN



La Journée Mondiale de Lutte contre l'Homophobie et la Transphobie mobilise depuis 2005 l'opinion publique sur les violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre par le biais de colloques, d'événements artistiques, etc.

La date du 17 mai a été choisie pour commémorer la décision de l'Organisation Mondiale de la Santé en 1990 de retirer l'homosexualité de la liste des troubles du comportement.

C'est dans ce contexte que le Département des Pyrénées-Orientales organise chaque année aux alentours du 17 mai des actions menées en partenariat avec les acteurs associatifs intervenant dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Les manifestations proposées à cette occasion s'adressent au grand public sous diverses formes : expositions, pièces de théâtre, conférences, stands d'animation, projections-débat, etc. (*cf. recensement des actions organisées en page suivante*).

### 4.1. Le Département, partenaire des acteurs intervenant dans la lutte contre l'homophobie

Le Département a développé un partenariat étroit avec les acteurs locaux intervenant dans la lutte contre l'homophobie, en les soutenant financièrement et en permettant ainsi la mise en place ou la poursuite de diverses actions :

- Création d'un espace d'accueil et d'écoute pour de jeunes homosexuel·le·s et transsexuel·le·s en souffrance à Perpignan. Cette antenne départementale de l'association Le Refuge propose un accompagnement psychologique et social des jeunes majeur·e·s et une orientation vers les structures *ad hoc* en fonction des besoins repérés ;
- Soutien aux associations intervenant sur la prévention de l'homophobie et des violences sexistes dans les établissements scolaires du département ;
- Organisation de deux sessions de formation annuelles sur les conséquences psychologiques et sociales de l'homophobie dans l'éducation, le sport et les loisirs destinées aux professionnel·le·s et associatifs intervenant dans le champ de l'éducation, de la famille, de la jeunesse, de la santé et de la prévention. Depuis 2015, une session d'approfondissement des concepts est proposée à l'ensemble des personnes ayant suivi la formation initiale.

## 4.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2018

	<b>LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE</b> <b>Manifestations 2018 proposées par le Département et ses partenaires</b> <i>(liste non exhaustive)</i>
<b>Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion du film documentaire « <i>Coming in</i> », de Marlies Demeulandre En présence de Claire Beffa, productrice du film (La Clairière Production)</li> <li>• Jeu-quizz « <i>L'homophobie dans le monde du travail, c'est quoi ?</i> »</li> <li>• « <i>Comme prévenir l'homophobie au travail ?</i> » Table-ronde animée par les représentant-e-s des associations locales intervenant dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie et plus largement contre toute forme de discrimination : Le Refuge, LGBT66, Maison de Vie du Roussillon, FACE 66 et SOS Homophobie (16 mai)</li> </ul>
<b>Calendrier des événements Égalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conférence sur le thème de la transidentité "<i>Je suis une femme !</i>" organisée à la Maison de la Catalanité par LGBT66 et animée par Florence Varin, Présidente de l'association le Jardin des T. et Sébastien Carton, Avocat au Barreau de Perpignan (20 avril)</li> <li>• Café philo organisé par l'association Le Refuge à la Maison de la Catalanité, dans le cadre de la Semaine du Refuge (14 mai)</li> <li>• Festival du cinéma LGBT de Perpignan « <i>Et alors ?</i> » organisé par LGBT 66 (du 12 au 14 octobre)</li> <li>• Conférence « <i>Les différentes formes d'homoparentalité en France : état des lieux et perspectives</i> » organisée par LGBT 66 à la Maison de la Catalanité (27 novembre)</li> </ul>

## CONCLUSION

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se doit d'être une exigence politique, le Département des Pyrénées-Orientales s'implique fortement et depuis de nombreuses années déjà dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, tant par les politiques qu'elle conduit que par les partenariats qu'elle développe sur son territoire.

Ce rapport n'a pas la prétention d'être exhaustif ; il présente une vue d'ensemble de la situation comparée entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité, et par des choix politiques affirmés par l'Institution départementale, il tente de démontrer que l'approche égalitaire enrichit de manière considérable l'action publique au bénéfice de tous et toutes.

---