

CONSEIL DEPARTEMENTAL DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du REGISTRE des
DELIBERATIONS de l'ASSEMBLÉE****1ÈRE Réunion de 2016****Séance du 16 mars 2016**CD20160316_2
id. 2369

L'an deux mille seize le seize mars , les membres du Conseil Départemental légalement convoqués, se sont réunis à l'Hôtel du Département, sous la présidence de Monsieur Christian ASTRUC, Président du Conseil Départemental ou son représentant.

Présents :

M. M. ALBUGUES, M. C. ASTRUC, Mme B. BAREGES, Mme M. BAULU, M. J. BEQ, M. J-C. BERTELLI, M. J-P. BESIERS, Mme C. BOURDONCLE, Mme V. CABOS, Mme V. COLOMBIE, Mme F. DEBIAIS, M. J-L. DEPRINCE, M. G. DESCAZEAUX, Mme M. FERRERO, M. J. GONZALEZ, M. G. HEBRARD, M. J-M. HENRYOT, Mme C. JALAISE, Mme C. LE CORRE, M. P. MARDEGAN, Mme M-J. MAURIEGE, Mme L. MORVAN, Mme M-C. NEGRE, Mme V. RIOLS, M. D. ROGER, Mme D. SARDEING-RODRIGUEZ, Mme F. TURELLA-BAYOL, M. L. VIGUIE, M. M. WEILL

Le Quorum légal étant atteint, l'Assemblée départementale peut valablement délibérer.

Absent(s) ayant donné procuration de vote :

M. J-M. BAYLET

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

L'article L3311-3 du code général des collectivités territoriales a introduit l'obligation, pour le Président du Conseil Départemental, de présenter un rapport, préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret d'application de cet article a été publié le 24 juin 2015. Seul son article 2 concerne le Département en créant un article D.3311-9 du code général des collectivités territoriales qui précise que le rapport doit comporter deux volets :

- un volet « *ressources humaines* »
- un volet « *politiques territoriales* »

I) LES RESSOURCES HUMAINES

Depuis 2012, le bilan social intègre des données chiffrées relatives à la répartition hiérarchique des femmes et des hommes selon les filières, au taux de promotion professionnelle, ainsi que des indications sur le travail à temps partiel.

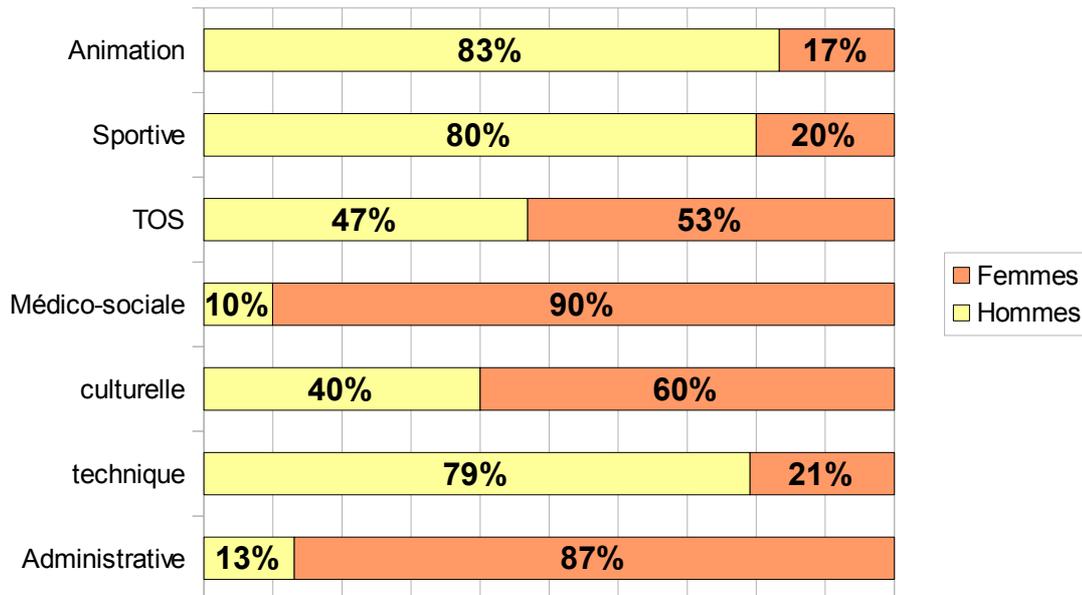
A) Les taux de féminisation

- au niveau des effectifs

Avec 723 femmes et 507 hommes au dernier bilan social, le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à 59%.

Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières qui s'expliquent par la nature des métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors de recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes.

Par filières, le pourcentage de femmes s'établit ainsi qu'il suit :



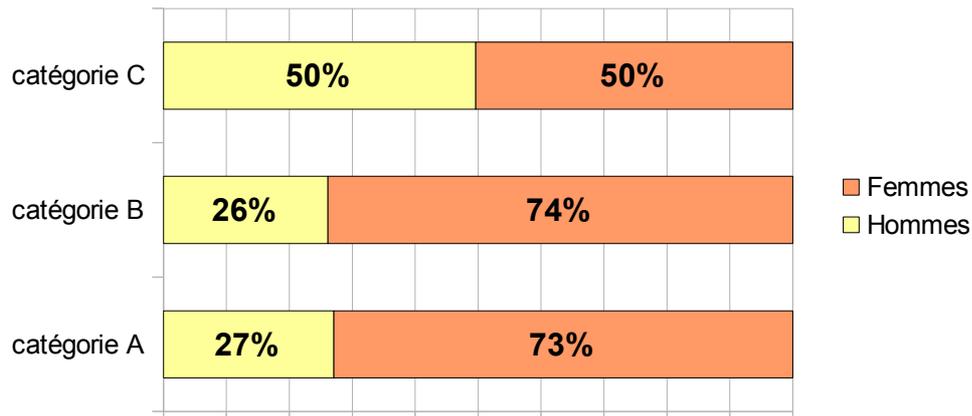
Concernant la filière médico-sociale, pourvue à 90% par des femmes, on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes restent peu attractifs pour les hommes.

Dans la filière technique en revanche (79% d'hommes), l'emploi d'agent de voirie, par exemple, n'attire pas les femmes. On peut supposer que l'explication se situe dans les contraintes physiques inhérentes à ce type de métier, même si des améliorations constantes en terme de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

En tout état de cause, cette répartition reflète la représentation traditionnelle des femmes dans le monde du travail.

- au niveau des catégories hiérarchiques

La proportion des femmes au sein des catégories hiérarchiques dans notre collectivité, est, là encore, plutôt favorable aux femmes.



Cette répartition est en correspondance avec le taux de féminisation dans les différentes filières, tel que vu précédemment.

En effet, pour reprendre l'exemple des travailleurs médico-sociaux, ces agents relèvent soit de la catégorie hiérarchique A, soit de la catégorie hiérarchique B.

A noter qu'avant le transfert des personnels des collèges et des agents des routes, lors de l'acte II de la décentralisation, la proportion femmes / hommes en catégorie C était différente.

B) Recrutements, postes à responsabilité et formations

. Le principe constitutionnel d'égalité entre la femme et l'homme est un des fondements juridiques de la fonction publique territoriale, et est donc obligatoirement appliqué en matière de recrutement externe.

Ainsi, tout poste vacant faisant l'objet d'une publication interne ou externe est ouvert indifféremment aux femmes et aux hommes, et ce, bien entendu, quelle que soit la nature du métier recherché.

. Concernant les emplois supérieurs et emplois de direction au sein de la collectivité, le dernier rapport du bilan social fait état d'un relatif équilibre (18 hommes – 25 femmes)

. Pour accompagner les agents, des actions de formation sont mises en œuvre et largement utilisées par les femmes.

Au titre de l'année 2015, 458 femmes ont suivi une ou plusieurs formations contre 307 hommes, selon la répartition suivante :

- catégorie A : 90
- catégorie B : 116
- catégorie C : 252

Il est à noter qu'à la différence des hommes, majoritairement issus de la filière technique, qui ont suivi un grand nombre de formations réglementaires obligatoires dans le domaine « sécurité » (208 sur 307), les personnels féminins ont principalement obtenu des formations visant à acquérir des savoirs et des compétences métiers.

34 d'entre elles ont, en outre, pu bénéficier de formations promotionnelles visant à accéder à des postes à responsabilité (préparations aux concours et examens).

D'une manière générale, la formation étant l'un des principaux leviers de la politique de gestion des ressources humaines de notre collectivité, les départs en formation sont évoqués et encouragés, notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation que chaque fonctionnaire a avec son supérieur hiérarchique.

Les demandes qui en découlent sont ensuite instruites, sous réserve de la disponibilité des crédits.

Par ailleurs, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, qui est le principal partenaire formateur des collectivités a, par son maillage territorial et ses horaires adaptés, rendu compatible l'inscription aux formations avec le suivi d'une vie familiale.

En effet, les personnels suivent principalement des formations CNEPT sur Toulouse et Montauban, selon le créneau horaire 9 heures /16 heures ou 16 h 30.

- **En matière de rémunération et de carrière**

- en matière de rémunération

Les grilles indiciaires afférentes à chaque cadre d'emplois permettent d'assurer une équité en matière de traitement versé aux personnels qu'ils soient masculins ou féminins.

- au niveau des carrières

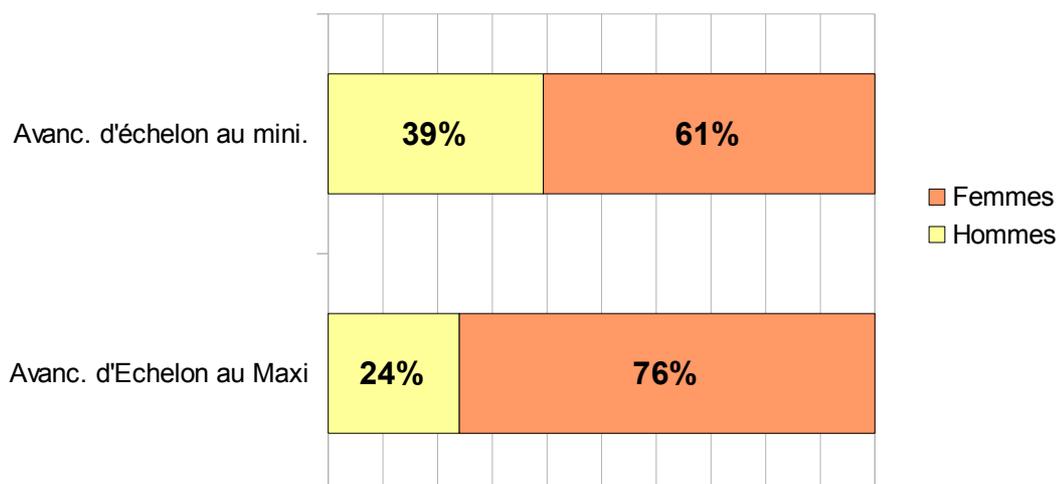
C'est également le cas en matière de déroulement de carrière : avancements d'échelon et avancements de grade.

Sur les avancements d'échelon, je vous rappelle tout d'abord que notre collectivité applique depuis 1994, comme c'est le cas dans la majorité des collectivités départementales, l'avancement au minimum systématique, à l'exception des agents stagiaires ou absents pendant plus de 6 mois dans l'année qui précède l'avancement.

A noter qu'avec le protocole PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations), l'avancement au minimum sera supprimé dans la fonction publique territoriale.

En matière d'égalité femmes / hommes, on constate, au titre de 2015, que sur 713 agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon (que ce soit au minimum ou au maximum), 444 d'entre eux sont des femmes et 269 des hommes.

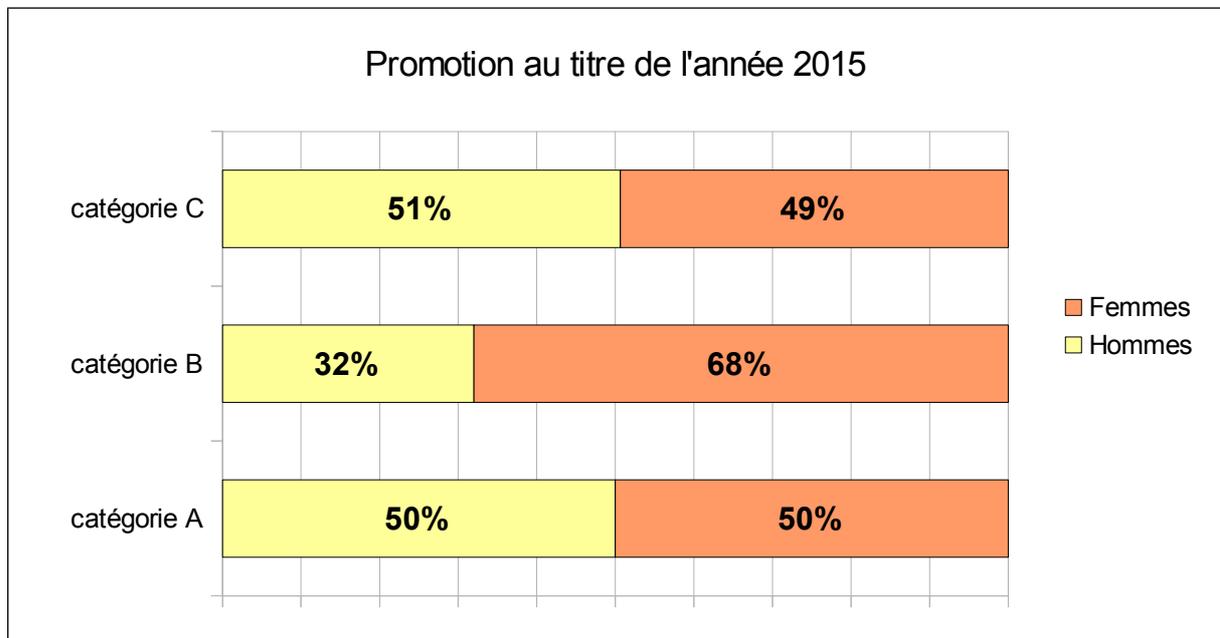
Avancement d'échelon au titre de l'année 2015



Sur les avancements de grade, il est à noter des différences statutaires favorables aux agents de catégorie C de la filière technique majoritairement masculine qui aboutissent à des déroulements de carrière plus rapides.

Au titre de l'année 2015 :

- catégorie A : 8 hommes, 8 femmes,
- catégorie B : 8 hommes, 17 femmes,
- catégorie C : 79 hommes, 77 femmes.



D) Femmes - hommes : temps de travail et articulation avec la vie privée

. En matière de temps de travail, on constate qu'une partie significative des femmes travaille à temps partiel, par choix.

En effet, plus de 19% des agents féminins de la collectivité exerce son activité à temps partiel, alors que cette proportion est inférieure à 3% pour les hommes.

Ainsi, sur 161 agents à temps partiel, 147 sont des femmes et 14 sont des hommes.

Le temps partiel peut être de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans par exemple) ou pour convenances personnelles. Dans ce dernier cas, il peut être refusé pour des raisons liées aux nécessités de service.

Dans notre collectivité, l'exercice du temps partiel se décompose en 32 temps partiel de droit (30 femmes et 2 hommes) et 129 temps partiels pour convenances personnelles (117 femmes et 12 hommes).

Les demandes de travail à temps partiel sont donc largement acceptées, en concertation avec les agents et suivant les règles régissant le bon fonctionnement des services.

. A noter également que pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les agents sont soumis à des horaires variables qui permettent d'aménager le temps de travail.

Ainsi, avec la mise en place des 35 heures en 2000 et la possibilité d'exercer son travail en régime spécifique (35 heures sur 4,5 jours ou 35 heures sur 4 jours), le nombre d'agents travaillant à temps partiel a diminué.

Il représentait 26% de l'effectif total en 2000 ; il n'est plus que de 13% aujourd'hui.

. Les réunions de travail sont très majoritairement programmées au cours de la journée (pas ou peu de réunions tardives), afin de ne pas « empiéter » sur la vie personnelle.

E) Expositions aux risques et actions de prévention

Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques. Si les contraintes physiques intenses sont le lot des hommes (service de la Voirie), les troubles musculo-squelettiques touchent davantage les femmes, de même que les risques psychosociaux.

Toutefois, afin d'appréhender la pénibilité du travail, la collectivité propose des actions et divers équipements : formations en interne PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), aménagements de poste, fournitures d'Équipements de protection individuelle....

Le règlement intérieur comporte également des informations utiles aux agents qui sont victimes de violences et harcèlements.

Extraits du règlement intérieur applicable aux agents de la collectivité départementale :

« • **Le harcèlement sexuel** : *Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement sexuel qui ont pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans l'intranet du CG82 portail DRH – RI.*

• **Le harcèlement professionnel et moral** : *Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement professionnel et moral qui ont pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans l'intranet du CG82 portail DRH – RI.*

Est passible de sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. Il peut également être poursuivi pénalement, sur le fondement de l'article 222-23-2 du code pénal. Ces dispositions s'appliquent à tous les agents du Conseil Départemental quel que soit leur statut dans la collectivité.

• **La protection juridique des agents à l'occasion de leurs fonctions :**

Chaque agent peut solliciter auprès de la collectivité le bénéfice de la protection fonctionnelle, en formulant sa demande motivée par écrit, sous couvert du supérieur hiérarchique.

Il peut effectuer lui-même le choix de son avocat, dès lors qu'il a saisi au préalable le service contentieux de son administration (Direction des Affaires Juridiques 83-63).

S'il n'a pas fait son choix sur un défenseur particulier, il lui sera proposé un avocat.

En outre, l'agent victime d'une attaque en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut déposer plainte et se constituer partie civile pour obtenir des juridictions répressives l'indemnisation de ses préjudices personnels.

Il peut bénéficier du remboursement des honoraires et des frais de procédure, à condition d'avoir obtenu l'accord préalable de l'administration sur l'engagement des poursuites.

Le montant des condamnations civiles, éventuellement prononcées au profit du fonctionnaire, lui revient intégralement.

Enfin, tout agent sollicitant la protection due par la collectivité, peut être reçu au sein d'une cellule comprenant la Direction des Ressources Humaines, le Directeur du service concerné, un psychologue, l'assistante sociale du personnel, un représentant du personnel de la CAP compétente pour l'agent concerné.

L'administration peut opposer un refus à la demande de protection :

- si l'agent a commis une faute personnelle,*
- si les faits sont sans lien avec l'exercice des fonctions,*
- pour un motif d'intérêt général dont le juge apprécie la réalité et le bien fondé.*

En ce qui concerne les agents de la Direction de la Solidarité Départementale, une note de service en date du 5 septembre 2014 détaille la procédure à suivre en cas d'agression par des usagers. »

Si, à ce jour, aucun agent n'a eu à déposer plainte pour harcèlement moral, professionnel ou sexuel, il en va différemment pour les agressions dans le cadre des fonctions.

En 2015, plusieurs de nos agents féminins travaillant au sein de la Direction de la Solidarité Départementale ont fait l'objet d'agressions, dans le cadre professionnel, de la part d'usagers. A chaque fois qu'ils en ont fait la demande, la protection fonctionnelle leur a été accordée et la collectivité départementale a déposé plainte.

Par ailleurs, afin de prévenir ces incidents et protéger nos personnels, un marché de gardiennage, surveillance et sécurité a été passé. Des travaux de sécurisation des locaux sont envisagés. Des actions spécifiques de formation seront mises en œuvre.

II) LES POLITIQUES TERRITORIALES

Le Conseil Départemental, à travers son champ de compétences très large, s'engage quotidiennement pour la lutte contre les inégalités, tant sociales qu'en terme de genre.

On peut citer ici, la politique en faveur de l'éducation et de l'ambition des jeunes tarn-et-garonnaises et tarn-et-garonnais, de l'accès de tous, familles et jeunes, à différentes formes de culture, des actions légales et extralégales en matière de solidarité, ou encore des mesures globales et individuelles en faveur du développement économique, touristique, de loisirs, des territoires et de ses acteurs, femmes et hommes.

Il est proposé, dans ce premier rapport en matière d'égalité entre genres, de mettre l'accent sur deux de nos politiques : l'inclusion sociale et l'agriculture.

A) En matière d'inclusion sociale

Chaque année, le bilan d'activité du RSA demande à établir une typologie des publics bénéficiaires.

Ainsi, depuis maintenant près de deux ans, le **profil type d'un bénéficiaire du RSA en Tarn-et-Garonne, correspond à une femme âgée entre 30 à 50 ans, isolée avec ou sans enfants à charge** (soit 45% des publics).

Cette spécificité n'étant pas neutre en termes d'insertion professionnelle durable, les services ont donc travaillé à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes au titre de l'ensemble des programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active, mis en œuvre à compter de 2015.

Concrètement, tous les appels à projets mentionnent cette question comme priorité transversale obligatoire, en s'appuyant sur les règles d'éligibilité du Fonds Social Européen et intègrent les questions d'égalité comme critères d'objectifs évaluables au moment des bilans annuels d'exécution.

Le service insertion s'est également assuré de **l'étude de l'égalité de genre lors des comités de pré-sélection des projets**, avec la **présence de la déléguée départementale aux droits des femmes**.

Ainsi, à l'issue des différents comités de pré-sélection 2015, **35% des opérations du programme départemental d'insertion et 32% des projets du pacte territorial d'insertion concernent des actions d'accompagnement spécifiques aux publics féminins** (articulation des temps de vie, élargissement des choix professionnels...).

Dans le cadre du recours aux contrats aidés, le bilan d'activité 2013, démontrait une répartition sexuée importante dans les dispositifs et les secteurs d'activités. 80% des femmes étaient orientées vers des contrats non-marchands (milieu associatif, secteur administratif et para-médical) contre 18 % dans le secteur marchand (restauration, bâtiment...), dont les sorties positives sont largement mesurables.

Aussi, **des actions de développement de formation - sensibilisation des professionnels** aux questions d'égalité femmes hommes **ont été mises en place, notamment auprès des animateurs départementaux pour l'emploi :**

- « **Égalité professionnelle de quoi parle-t'on ?** » Par l'Union Régionale des Centres d'Information des Droits et des familles ;
- « **Le sexe des métiers** » par Formation en Ségala ;
- « **Accompagner l'entrepreneuriat** » par la Maison de l'Initiative.

Les statistiques 2014 et 2015 (en cours de consolidation) **attestent d'un véritable rééquilibrage** et démontrent les enjeux à déconstruire les représentations liées au sexe dans les parcours d'accompagnement. 55% de femmes au 31 décembre 2015 ont été positionnées sur le secteur marchand - sachant que ces contrats représentent 66% de sorties positives (CDI, CDD de plus de 6 mois, formations diplômantes ou qualifiantes), et qu'ils constituent un véritable levier d'insertion professionnelle durable.

Enfin, le service RSA-Insertion participe régulièrement à des **événements spécifiques**, comme l'organisation de projection cinéma en **partenariat avec le Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles** (exemple : « Louise Wimmer » au cinéma Le Paris à Montauban, fin 2015)

B) En matière d'agriculture

L'agriculture est un métier où les femmes restent sous-représentées.

Néanmoins, on constate au plan national que, depuis 1970, la part de femmes « exploitantes » est passée de 8 % à près de 27 % (Ministère de l'Agriculture). Cette progression est liée notamment à l'accès au statut d'exploitant pour les conjointes d'exploitation à partir de 1989.

Il convient de souligner que l'accès aux politiques départementales en faveur de l'agriculture concerne tous les exploitants femmes ou hommes. Il y a donc égalité de traitement, même s'il n'y a pas de parité.

La politique d'incitation à l'installation des jeunes agriculteurs est bien représentative puisque de 2002 (date de sa mise en place) à 2015, sur les 607 bénéficiaires, 168 sont des femmes, soit près de 28 %. On est dans l'ordre de grandeur des données nationales de 27 % de femmes exploitantes.

En ce qui concerne des demandes spécifiques en faveur des femmes en agriculture, le Département n'a été sollicité qu'une fois.

En 2009, la section féminine de la FDSEA a édité ~~à~~ ~~4 000 exemplaires~~, un « guide des femmes en agriculture » qui reprenait les droits des femmes, tant au plan professionnel que pour la vie privée.

Le Département était l'un des partenaires, d'une part pour la rédaction de certaines fiches (domaine social), et d'autre part pour le financement de cette édition (subvention FDIA : 1 500 € sur un budget global de 22 500 €).

*
* *

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu l'article L.3311-3 du code général des collectivités territoriales introduisant l'obligation, pour le Président du Conseil Départemental, de présenter un rapport, préalablement aux débats sur le projet de budget, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation,

Vu le décret d'application de cet article publié le 24 juin 2015,

Vu l'article D.3311-9 du code général des collectivités territoriales,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Prend acte de la communication du rapport de Monsieur le Président relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui comprend deux volets :
 - un volet « *ressources humaines* »
 - un volet « *politiques territoriales* ».

Acte donné.

Le Président du Conseil Départemental,

Christian ASTRUC