

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

2021



SOMMAIRE

Sommaire.....	2
Données économiques et sociales en matière d'égalités entre les femmes et les hommes sur le territoire	4
I - Population par sexe et tranche d'âge.....	4
II - Taux d'activité.....	5
III - Taux de chômage.....	5
IV - Familles monoparentales	6
V - Répartition du temps partiel chez les salariés-ées.....	7
VI - Statut et conditions d'emploi.....	8
VII – Ecart de salaire	9
VIII - Diplôme le plus élevé	10
Zoom sur le Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	11
Le mot de la DRH	11
Réalizations 2020	11
Réalizations 2021	11
Priorités 2022	12
2ème partie : Rapport de situation comparée des femmes et des hommes agent.E.s du Sicoval	13
I – Répartition des Effectifs.....	14
Répartition globale des effectifs	14
Répartition F/H par catégorie	14
Répartition F/H par filière	15
Répartition F/H par statut	16
Répartition F/H par âge.....	16
II - Durée et organisation du travail.....	17
Temps non-complets.....	17
Temps partiels	17
Organisation du travail.....	18
Travail le week-end	18
Travail en astreintes.....	18
Travail annualisé	19
C - Compte épargne temps (CET)	19
Epargne dans l'année.....	19
Utilisation dans l'année.....	20
III - Embauches et départs	20
Arrivées.....	20
Motifs de départs	20
Âge moyen de départ à la retraite	21

IV – Répartition des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement	21
V - Diagnostic de mixité des métiers	22
Domaines et sous-domaines	22
Métiers	23
V – Rémunérations	24
10 plus hautes rémunérations	24
Salaires bruts mensuels.....	24
Écarts de salaire médian par catégorie et filière des écarts de salaires	25
Écarts de salaire médian par catégorie et statut des écarts de salaires.....	25
Part du régime indemnitaire sur la rémunération totale.....	26
VI - Promotions et avancements de grades.....	27
Répartition F/H des avancements de grade et promotions internes	27
Rapport promouvables/promu.e.s.....	27
Rapport promu.e.s/effectif	27
VII - Accès à la formation	28
VII – Santé et Conditions de travail	29
Accidents de travail	29
Maladies professionnelles.....	29
Reclassement professionnel.....	29
Bénéficiaires de l’obligation d’emploi : agent reconnu travailleurs handicapés.....	29
IX –Congés parentaux et autres congés familiaux.....	29
Disponibilités et congés parentaux	29
ASA « familiales »	30
Congés paternité	30
3ème partie - Recensement des politiques publiques	31
CADRAGE POLITIQUE.....	31
ACTIONS 2020.....	31
Thème 1 Promotion du vivre ensemble et de la citoyenneté	31
Pilotage Etat	31
Pilotage CISPD du Sicoval	32
Thème 3 Justice de proximité, aide aux victimes et prévention de la récidive	34
PERSPECTIVES 2022	37
Promotion de l’égalité filles garçons – femmes hommes	37
Pilotage CISPD du Sicoval	37
Lutte contre les violences intrafamiliales, sexistes et faites aux femmes	38
Pilotage CISPD du Sicoval	38

DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES EN MATIERE D'EGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

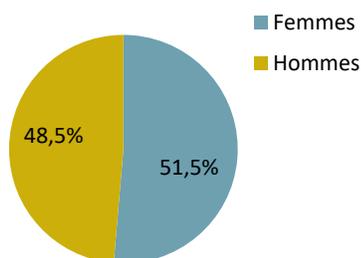
Source : INSEE, RP 2018

I - POPULATION PAR SEXE ET TRANCHE D'AGE

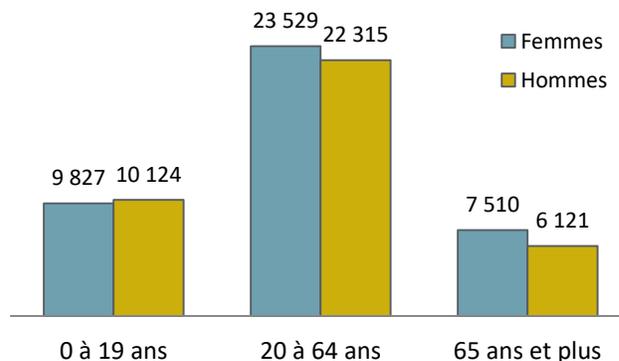
	Sicoval		Haute-Garonne		France			
	Nombre de femmes	%	Nombre d'hommes	%	% femme	% homme	% femme	% homme
Population totale	79 426		1 380 672		66 732 538			
Répartition	40 866	51,5	38 560	48,5	51,3	48,7	51,6	48,4
0 à 19 ans	9 827	24	10 124	26,3	23,2	25,1	22,9	25,6
20 à 64 ans	23 529	57,6	22 315	57,9	58,3	60,4	55,3	56,9
65 ans et plus	7 510	18,4	6 121	15,9	18,4	14,5	21,9	17,6

- La part des femmes et des hommes sur le Sicoval est à peu près **identique à celle de la Haute-Garonne et de la France avec une proportion légèrement plus importante de femmes notamment dans la tranche d'âge des 65 ans et plus.**

Population par sexe

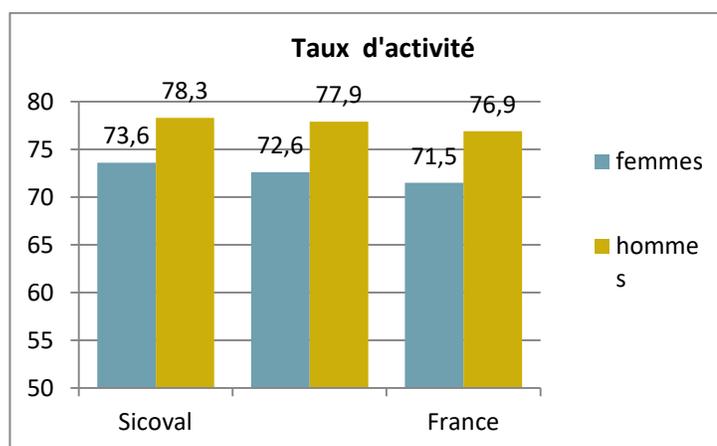


Comparaison par tranches d'âge et par sexe



II - TAUX D'ACTIVITE

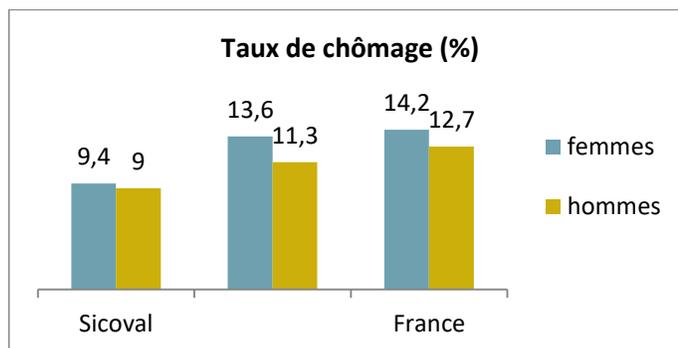
	Sicoval	Haute-Garonne	France
Femmes actives en %	73,6	72,6	71,5
Hommes actifs en %	78,3	77,9	76,9
Total en %	75,9	75,2	74,1



- Le taux d'activité sur le territoire du Sicoval, tout comme les autres collectivités de comparaison, est plus important chez les hommes (78,3%) que chez les femmes (73,6%). On observe néanmoins **un nombre de femmes actives plus haut sur le Sicoval** qu'au niveau national et départemental (jusqu'à 2,1 points d'écart). De plus, ce **taux** est, sur le Sicoval, **en augmentation chez les femmes de 2017 à 2018** (+0,5 point en 1 an).

III - TAUX DE CHOMAGE

	Sicoval	Haute-Garonne	France
Femmes en %	9,4	13,6	14,2
Hommes en %	9	11,3	12,7

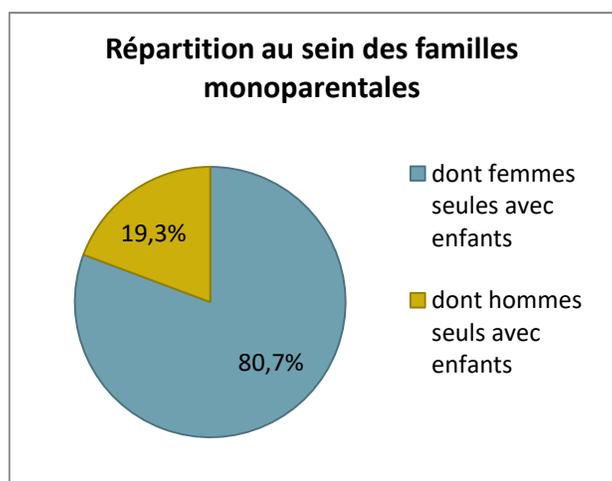
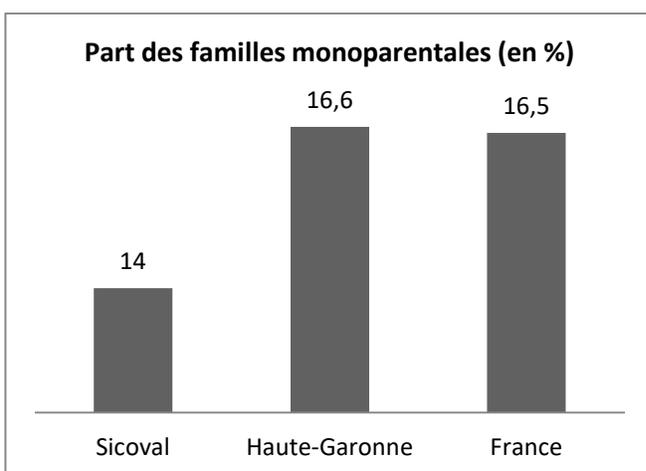


- Le **taux de chômage diminue** sur tous les territoires de comparaison de 2017 à 2018 et cette **baisse est plus marquée chez les femmes (-2,1%) que chez les hommes (-1,1%) sur le territoire du Sicoval**.
- Les femmes et les hommes habitant sur le Sicoval ont un taux de chômage relativement proche** (0,4 point entre les 2 sexes en 2018). A contrario, pour la Haute Garonne et la France, les femmes sont dans une situation plus précaire vis-à-vis de l'emploi avec un taux de chômage des femmes et des hommes qui ont respectivement 2,3 et 1,5 points d'écart. De plus, cet écart se réduit en 2018 sur le Sicoval alors qu'il se creuse en Haute-Garonne et en France.

IV - FAMILLES MONOPARENTALES

Composition des familles	Sicoval	Haute-Garonne	France
Nombre de familles	22 566	370 179	18 394 258
Famille monoparentales	3 167	61 628	3 031 824
Part des familles monop	14%	16,6%	16,5%
Dont femmes seules avec enfants	2 555	49 508	2 478 165
Dont hommes seuls avec enfants	612	12 120	553 659
Part des femmes seules avec enf	80,7%	80,3%	81,7%
Part des hommes seuls avec enf	19,3 %	19,7%	18,3%

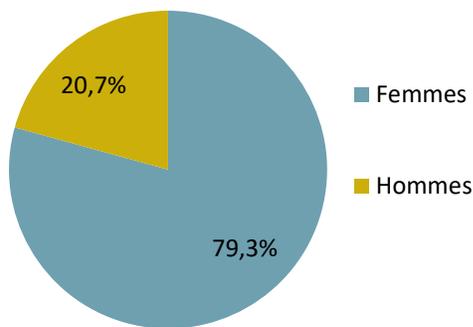
- Le Sicoval comptabilise **moins de familles monoparentales** (14% des familles) que la Haute-Garonne (16,6%) et la France (16,5%) en 2018 mais ce pourcentage progresse de manière continue au fil des années (ce taux était de 12,7% en 2013).
- Parmi les familles monoparentales du Sicoval, ce sont **très majoritairement les femmes** (80,7%) qui vivent seules avec leur(s) enfant(s).



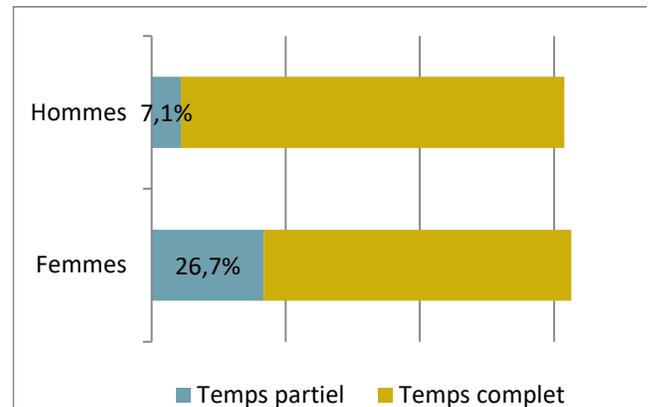
V - REPARTITION DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIES-EES

	Femmes	Hommes
Nombre de salariés	15 648	15 386
Salariés à temps partiel	4 178	1 092
% dans les temps partiels	79,3%	20,7%

Part des femmes et des hommes dans les temps partiels (salariés-ées)



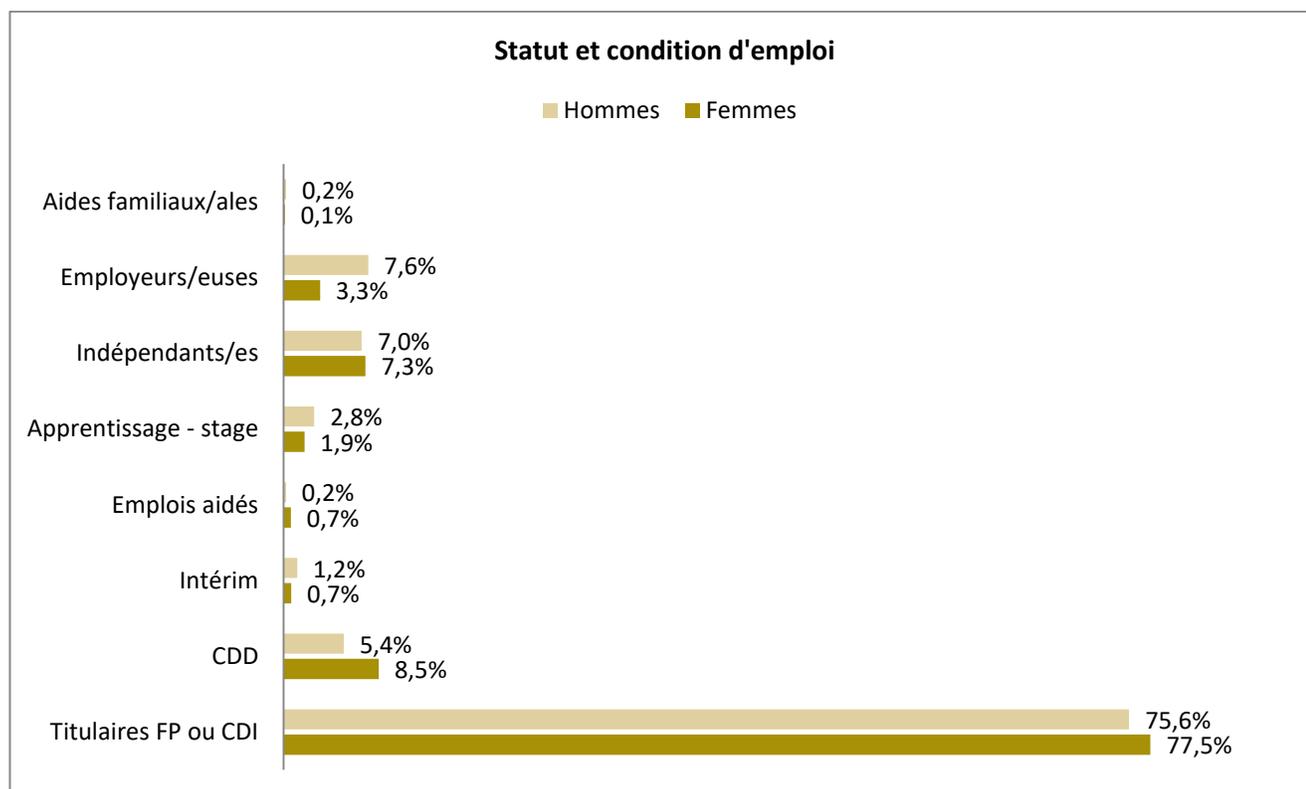
Part des salariés à temps partiel et temps complet par sexe



- Le temps partiel est **largement plus répandu chez les femmes** que chez les hommes : 26,7% des habitantes salariées du Sicoval sont à temps partiel contre 7,1% des hommes salariés en 2018. Ce chiffre est en baisse puisque le temps partiel chez les femmes concernait quasiment 30% des salariées en 2013.

VI - STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

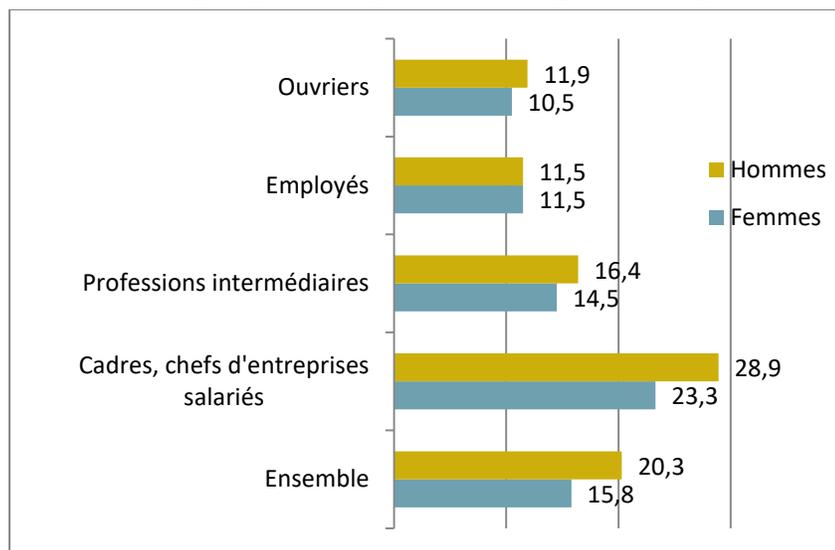
	Sicoval		Haute-Garonne		France			
	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H	% F	% H
Titulaires FP ou CDI	77,5%	13 687	75,6%	13 778	74,8%	73%	75,5%	71,2%
CDD	8,5%	1 505	5,4%	984	10,1%	6,2%	10,3%	6,8%
Intérim	0,7%	123	1,2%	223	1,1%	2,8%	1,2%	2,6%
Emplois aidés	0,7%	118	0,2%	42	0,9%	0,4%	1%	0,6%
Apprentissage - stage	1,9%	334	2,8%	502	2,3%	2,7%	2%	2,7%
Indépendants/es	7,3%	1294	7%	1275	7,8%	8,1%	6,8%	8,6%
Employeurs/euses	3,3%	579	7,6%	1383	2,9%	6,7%	3,0%	7,3%
Aides familiaux/ales	0,1%	23	0,2%	44	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%
Total		17 663		18 230				



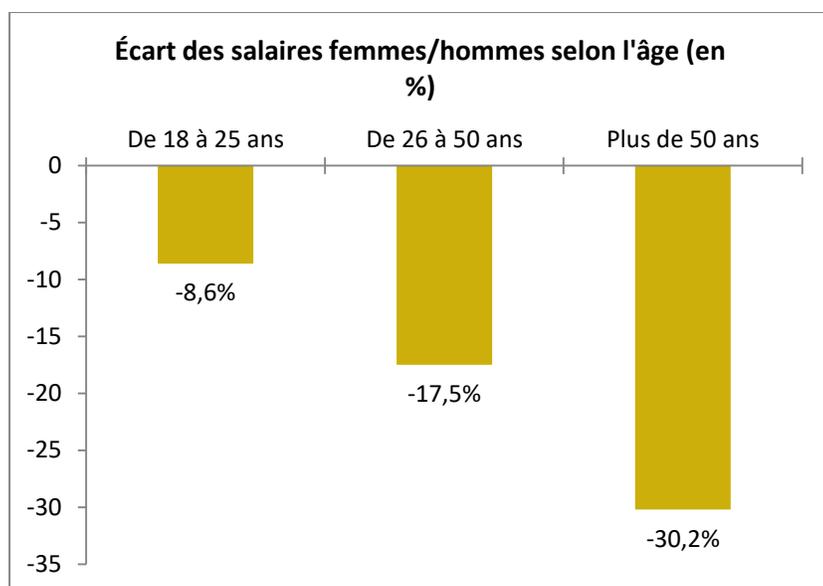
- **77,5% des femmes ont un emploi pérenne** (CDI ou fonction publique) contre 75,6% des hommes.
- La **part des femmes en CDI ou titulaire de la fonction publique est plus importante sur le Sicoval** qu'à l'échelle de la Haute-Garonne ou de la France (jusqu'à 2 points d'écart).
- Les **employeurs/euses sont plus souvent des hommes (7,6%)** que des femmes (3,3%), même si de plus en plus de femmes franchissent le pas (elles n'étaient que 2,8% en 2012)
- Il y a **autant de femmes que d'hommes de profession indépendante** (environ 7%), avec une légère augmentation des femmes dans ce statut.

VII – ECART DE SALAIRE

Salaires net moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019 :

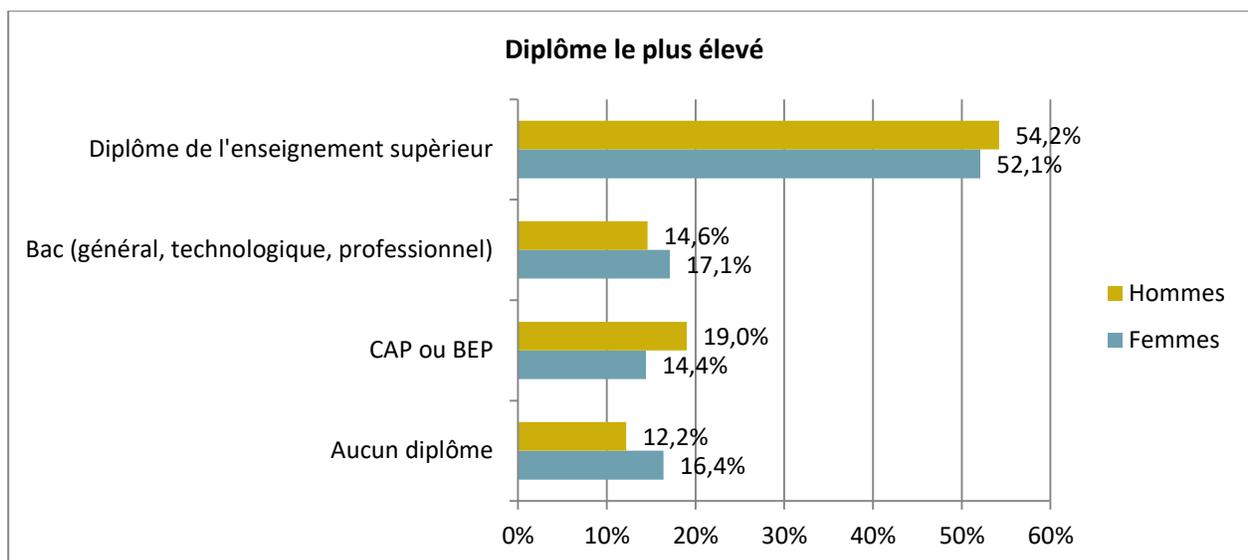


- Comme au plan national, le territoire du Sicoval connaît des écarts de salaire femme/homme : cette **différence de salaire entre les 2 sexes atteint 22,2% toute catégorie socioprofessionnelle confondue.**
- Cette **différence de salaire est plus grande chez les cadres (19,5% d'écart soit +5,6 euros de salaire net horaire de plus chez les hommes)** que chez les employés. Or, le Sicoval compte une proportion d'actifs-cadres très important.



- **Plus les personnes actives avancent dans leur carrière, plus les écarts de salaires femmes/hommes se creusent :** au-delà de 50 ans, les différences de salaires atteignent en moyenne 30,2%.

VIII - DIPLOME LE PLUS ELEVE



- Le territoire du Sicoval compte **plus de diplômés de l'enseignement supérieur** que les autres territoires de comparaison comme le département ou la France. Cette tendance est encore remarquable en 2018 : 53,2% de la population décroche un diplôme de l'enseignement supérieur sur le Sicoval contre 42,6% en Haute-Garonne et seulement 30,7% en France.
- Cependant, sur le Sicoval, **les hommes sont 54,2% à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur contre 52,1% des femmes**. Plus le diplôme est élevé plus cette différence est grande (30% des hommes ont un diplôme de niveau bac+5 et plus contre 20% des femmes).
- Inversement, ce sont plus souvent les **femmes qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme** (16,4%) alors que cela ne concerne que 12,2% des hommes.

ZOOM SUR LE PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80 l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions comporte au moins des mesures qui s'articulent autour de 5 axes. Il Ce plan est élaboré pour une durée renouvelable maximale de 3 ans, sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

LE MOT DE LA DRH

Le Sicoval s'engage depuis plusieurs années maintenant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par la mise en œuvre de son plan d'action, il s'agit pour la collectivité de défendre et promouvoir l'égalité entre ses agents et de lutter contre les discriminations.

Les résultats de l'enquête relative à l'égalité professionnelle, réalisée en avril 2021 auprès des agents du Sicoval, prouvent que le travail est loin d'être terminé.

Il appartient aujourd'hui à la collectivité d'imposer cette thématique dans un contexte sociétal toujours imprégné de stéréotypes et où la répartition « genrée » des rôles sociaux persiste.

Il faut poursuivre dans cette démarche volontariste et faire preuve d'exemplarité dans notre organisation, en matière d'égalité femmes-hommes. Seuls les actes compteront.

Alice Michel-Nigris

REALISATIONS 2020

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- **Libellés de fonction Sicoval féminisés** (Ex : Aide-soignant -> Aide-soignant.e)

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- **Construction inter-directions** et validation en CT du plan d'action égalité professionnelle du Sicoval
- **Plan d'action identifié comme projet prioritaire de la collectivité**

REALISATIONS 2021

Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Publication des 10 plus hautes rémunérations sur le site internet du Sicoval (règlementaire)

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- Respect de l'obligation de nominations équilibrées et transmission en préfecture (règlementaire)
- Intégration de la variable F/H dans les tableaux d'avancement (règlementaire), production d'indicateurs d'impacts F/H sur les critères identifiés

- Production et diffusion d'indicateurs de pilotage
 - **Coordonner les actions des SPRO Sicoval avec les besoins en recrutement et en mixité des métiers** : Transmission d'un diagnostic annuel des besoins RH (mixité et projections départs en retraite)
 - Rapport égalité femmes hommes : diagnostic de mixité des métiers et de mixité du management
 - Réalisation du rapport social unique annuel
 - Intégration d'indicateurs F/H au bilan formation, au bilan d'activité du service recrutement et parcours pro

Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Maintien du régime indemnitaire pendant les congés maternité (réglementaire), avec rappel sur 2019
- Mise en œuvre du congé de proche aidant et l'extension du congé paternité (réglementaire)
- Suppression du jour de carence en cas de grossesse (réglementaire)

Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

- **Mise en place d'un dispositif de signalement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes en lien avec le dispositif de signalement des agressions**
- Intégration au référentiel de compétences des managers l'implication dans la lutte contre les discriminations

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- **Réalisation d'une enquête sur la situation du Sicoval au regard des axes du plan d'action**
- Réalisation d'un plan de communication et de formation pluri-annuel
- **Sensibilisation des managers au sexisme, à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail via le serious game RecovR**
- Formation des acteur.rice.s de 1^{er} niveau de la politique d'égalité pro (CNFPT)

PRIORITES 2022

Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Etablir un **diagnostic des écarts de rémunérations** des hommes et des femmes
- Participer à la mise en œuvre de l'**index de calcul des écarts de rémunération** dans la FPT

Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Faciliter l'**organisation personnelle et l'articulation des temps de vie** : réalisation du diagnostic des besoins et propositions d'actions

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- Réponse à l'**appel à projet du fonds pour l'égalité professionnelle** : poursuite des actions de sensibilisation managers
- Campagne **de communication sur les VSST et l'égalité professionnelle**

2EME PARTIE : RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENT.E.S DU SICOVAL

SOURCES

DGAFP - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ÉDITION 2021

DGAFP, chiffres-clé 2020

CIG, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT (oct. 2020)

FNCDG Panorama de l'emploi territorial 10^{ème} édition (2021)

CDG Occitanie, Panorama de l'emploi territorial, 2020

Sources internes : Logiciels SEDIT RH, Adelyce, E-Temptation

PRECISION SUR LES MODES DE CALCUL

Sans mention contraire, population prise en compte : effectifs sur emploi permanent au 31/12/2021

La notion de non-binarité n'est pas intégrée aux documents et sources administratives, les catégories « femme » et « homme » s'appuient sur la mention « sexe » de l'état civil.

Les indicateurs suivants recouvrent 2 notions distinctes :

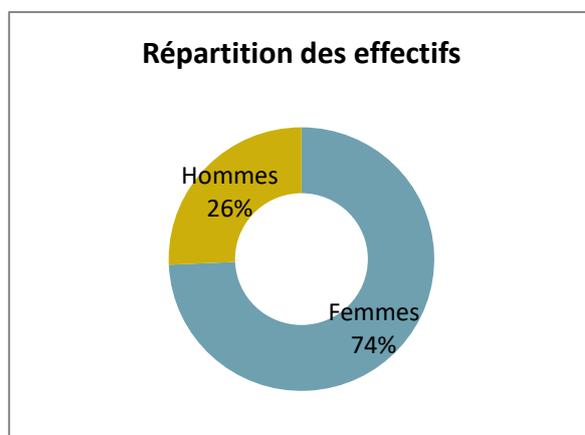
- **La répartition.** Ex : 74% de femmes + 26% d'hommes = 100% effectif Sicoval
- **La part dans un effectif de référence.** Ex : Nombre de femmes ayant réalisé des astreintes/Effectif de femmes

I – REPARTITION DES EFFECTIFS

REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS

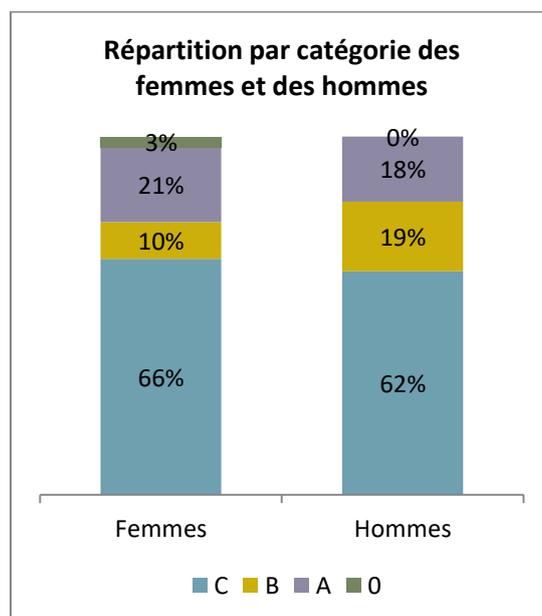
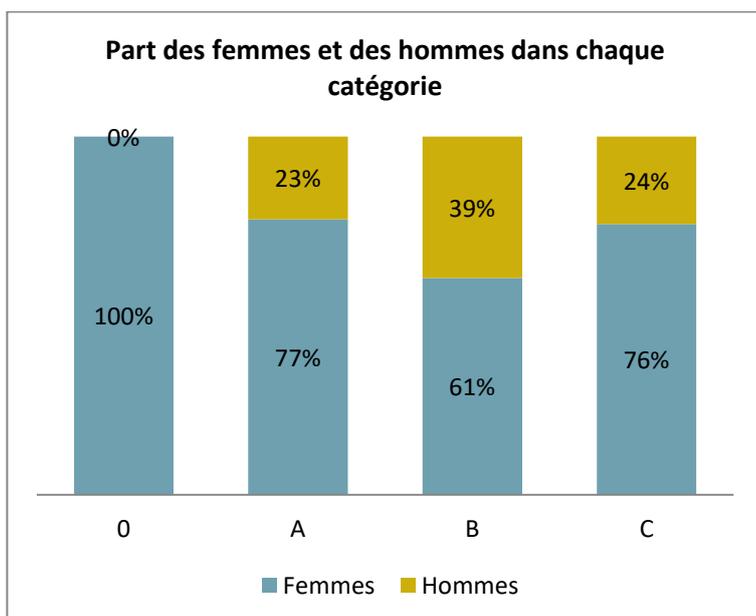
- La répartition femmes-hommes des effectifs est **identique d'année en année**
- Les effectifs du Sicoval sont plus féminins que les moyennes nationales des EPCI, du fait notamment de l'exercice de compétences de CIAS/CCAS

Fonction publique territoriale : 61% de femmes
EPCI : 53 %
Intercommunalités de plus de 349 agents : 46%
Communes : 61%



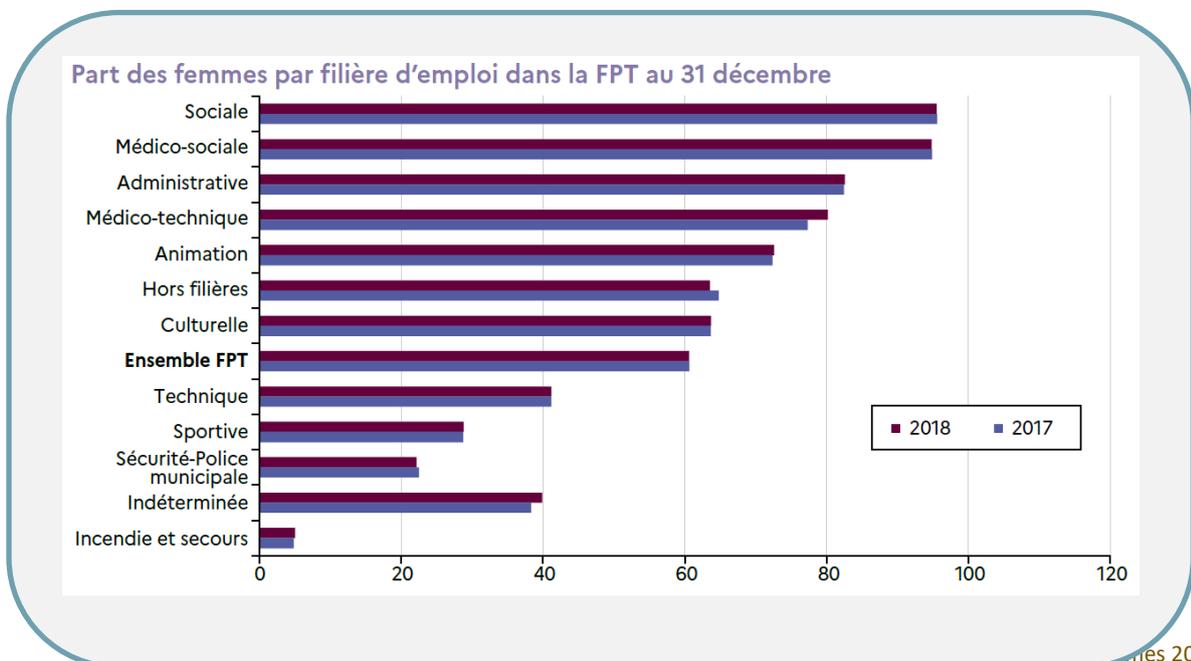
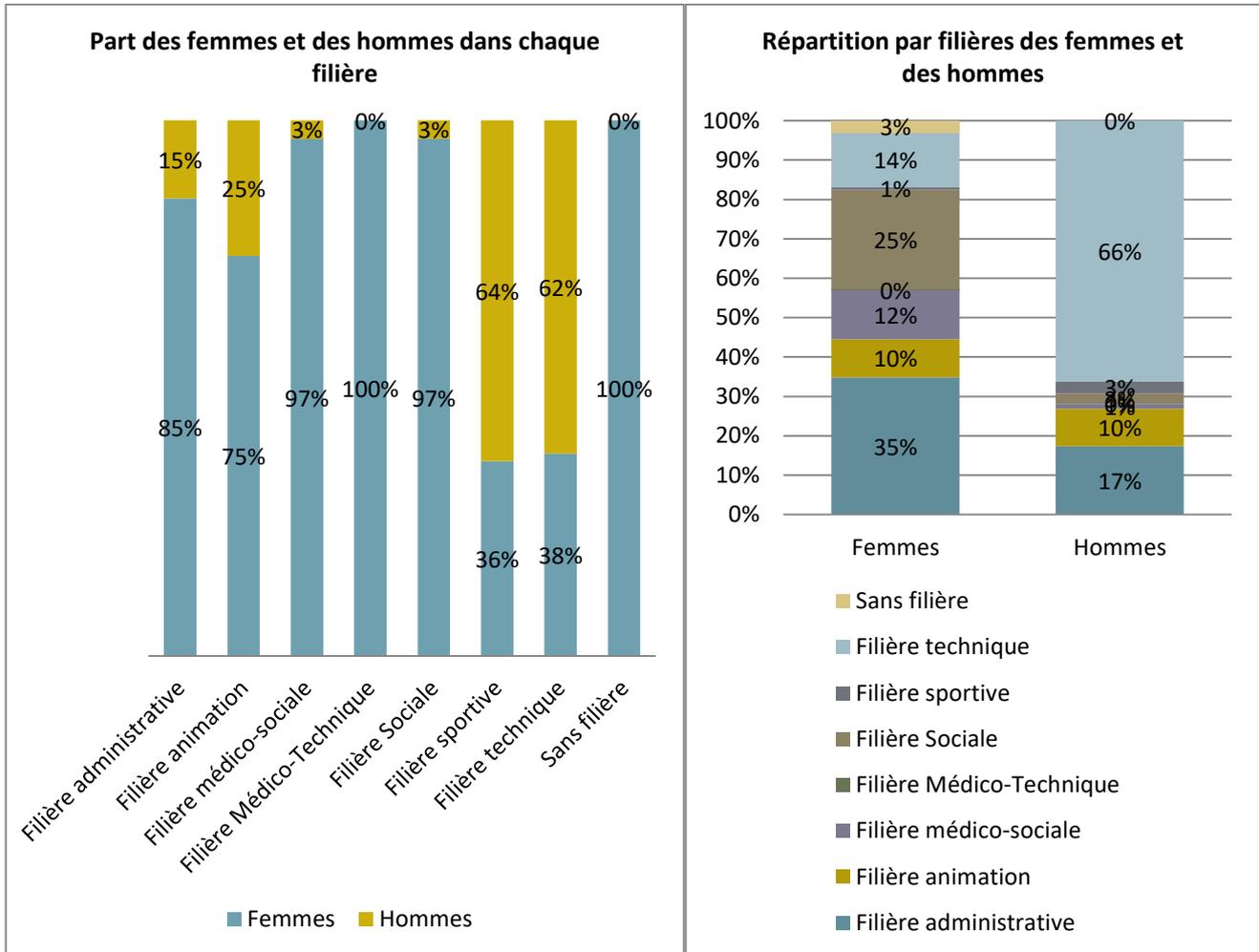
REPARTITION PAR CATEGORIE

- La répartition par catégories est stable au Sicoval depuis 2016.



REPARTITION PAR FILIERE

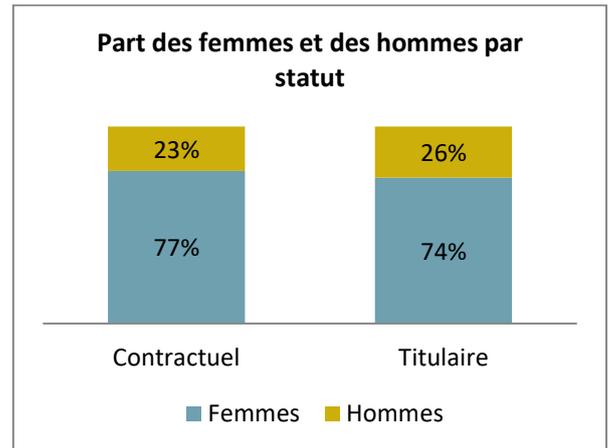
- La répartition des effectifs par filière au Sicoval est **typique d'une collectivité et stable** d'année en année
- Au Sicoval comme ailleurs, **la répartition entre filières est très « genrée »**
 - Les filières administrative et sociale regroupent 60% des effectifs féminins
 - La filière technique regroupe 60% des effectifs masculins



REPARTITION PAR STATUT

- 12% des femmes et 10% des hommes sont sous statut contractuels sur poste permanent au Sicoval
- La part des **femmes parmi les contractuels est supérieure** aux moyennes nationales, en partie due aux contrats de remplacement en petite enfance

FPT : 68% de femmes parmi les contractuels

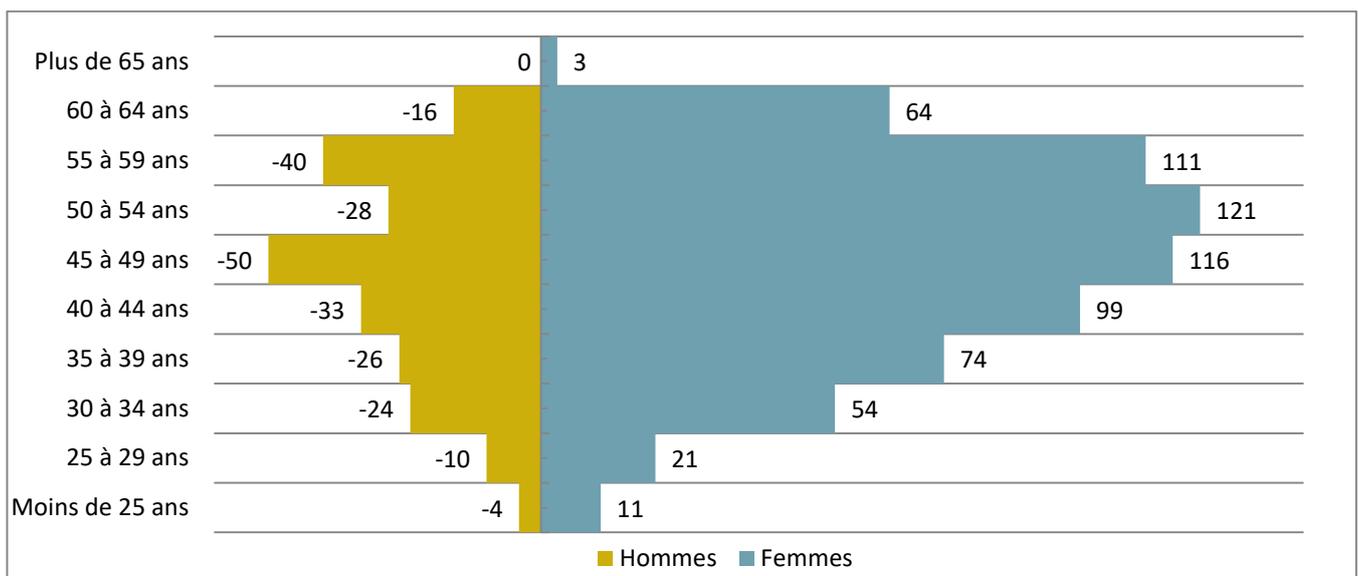


REPARTITION PAR AGE

- La **moyenne d'âge des agents du Sicoval est plus élevée** qu'au niveau national, notamment chez les **femmes**.
- Les **moyennes d'âge sont en baisse au Sicoval** du fait des départs en retraite, autant pour les femmes que pour les hommes

Catégorie	Femmes	Hommes
O	49,4	
A	46,8	45,1
B	46,8	46,7
C	47,0	45,4
Total général	47,0	45,6

Moyennes d'âge des femmes dans la FPT 45.6 ans



II - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Mesure l'égal accès au temps plein. On peut distinguer le temps partiel (de droit ou sur autorisation) comme étant du temps partiel « demandé » du temps non complet qui est un « temps partiel imposé ».

TEMPS NON-COMPLETS

NB : les rapports précédents agrégeaient les données permanents/temporaires

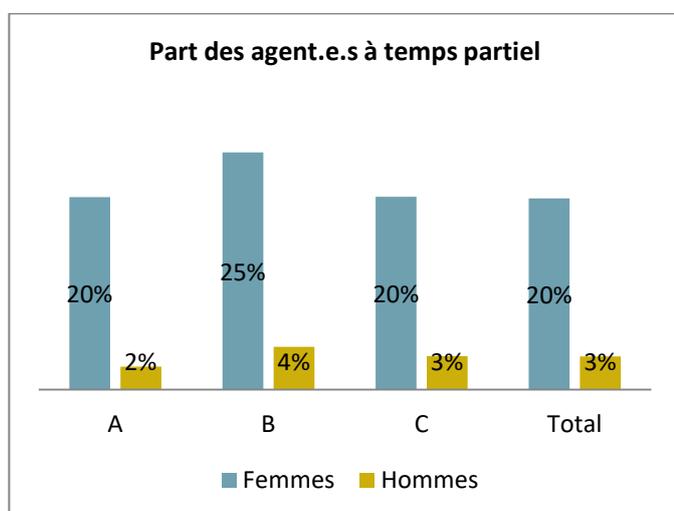
- Les postes à temps non-complet sont essentiellement des postes de catégorie C (99 postes sur 104).
- Les femmes représentent plus des **83% des agents à temps non complet**, ce qui est supérieur aux moyennes et à la répartition générale des effectifs du Sicoval
 - Rapporté à l'effectif par genre, **13% des femmes et 8% des hommes** sur postes permanents occupent des postes à temps non-complet.

FPT : 6 % d'hommes à temps non complet pour 21 % de femmes

- Sur les postes temporaires par contre, les hommes occupent 30% des postes à temps non-complet

TEMPS PARTIELS

- Les femmes représentent **94% des agent.e.s à temps partiel**
- Il y a moins de variations entre catégories dans la population Sicoval



FPT : 91% des agent.e.s à temps partiel sont des femmes

- Cat A : Femmes 22%, Hommes 6%
- Cat B : Femmes 28%, Hommes 10%
- Cat C : Femmes 31%, Hommes 7,5%

La garde d'enfant est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiels. Elle est révélatrice de l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple.

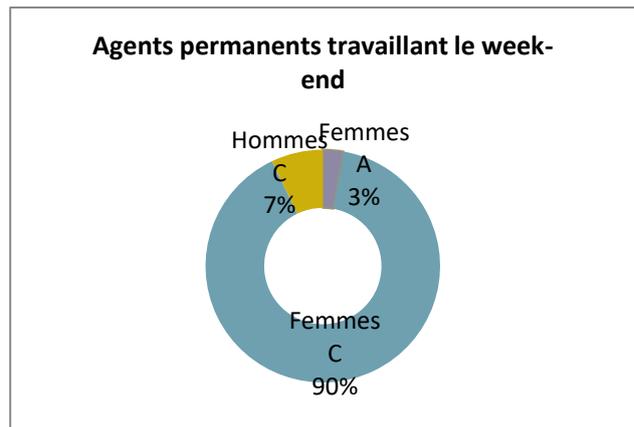
ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail peut avoir des impacts sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi que sur le déroulement de carrière. Il est nécessaire de vérifier l'égal accès de tou-te-s aux différentes organisations du travail qui peut engendrer des écarts de salaire (prime) mais aussi de possibilités de promotions

Travail le week-end

Majoration réglementaire du travail habituel du dimanche de la filière sociale (SAAD et SSIAD): 5.98€/h
Majoration autres filières : 0.74€/h. (piscine, centre de vaccination)

- Le travail le week-end **concerne à 93% des femmes** et à 90% des femmes de **catégorie C**
- Le travail du week-end concerne **10% de l'effectif de femmes** et **2% de l'effectif d'hommes**

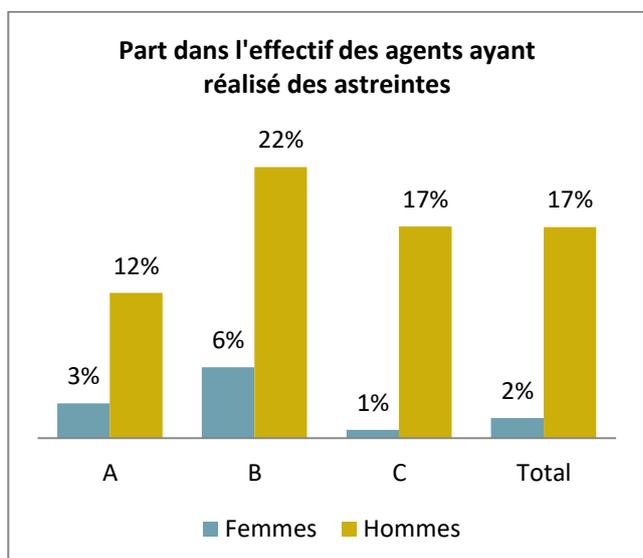
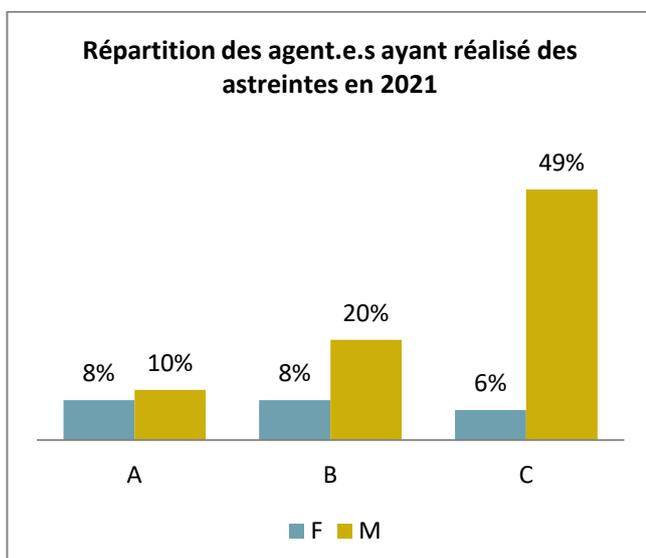


Travail en astreintes

Les astreintes d'intervention sont indemnisées conformément à la réglementation : forfait de 159,20€ par semaine, plus défraiement en cas d'intervention.

Les astreintes de décision concernent les directeur.ice.s, elles n'ouvrent pas lieu à une indemnisation spécifique : elles ne sont pas comptabilisées ici.

- Le travail en astreintes **concerne à 78% des hommes (69% en 2020)**
- Le travail en astreintes concerne **2% de l'effectif de femmes** et **17% de l'effectif d'hommes agent.e.s du Sicoval**

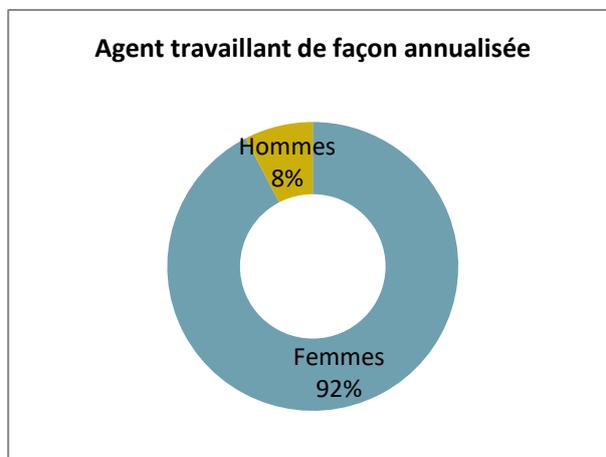


Travail annualisé

Le travail annualisé concerne les directions : DSA, DPPE, DPEDUC

Le travail annualisé intègre les fluctuations d'activité. Alors que le salaire est lissé sur l'année, l'activité est planifiée avec des périodes d'activité (possibilité de dépasser 35h hebdo et repos compensateur). Le travail annualisé n'ouvre pas droit à RTT

- Le travail annualisé concerne à 76% des femmes en **catégorie C ou sans catégorie**
- Le travail annualisé concerne **13% des hommes et 56% des femmes**



C - COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Mesure si les femmes et les hommes, selon les catégories, stockent plus ou moins de congés et permet d'analyser les données au regard des problématiques d'articulation de temps de vie.

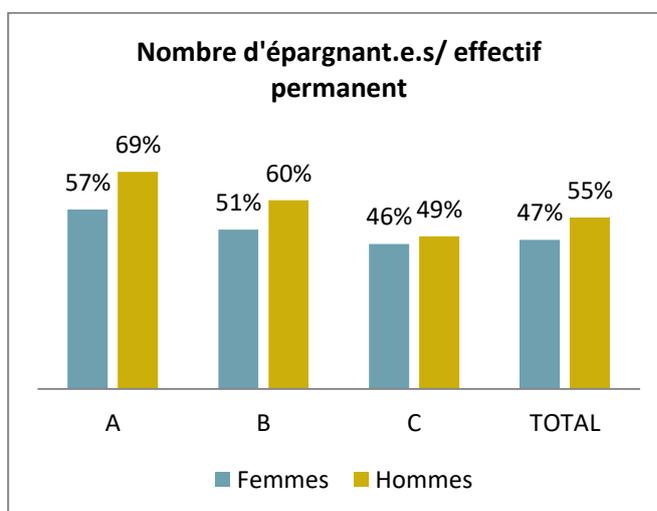
Epargne dans l'année

Les taux d'épargne, en part des agents et en nombre de jours, fluctuent d'une année sur l'autre, notamment depuis 2020 en lien avec le contexte sanitaire.

- D'année en année, les femmes sont néanmoins toujours à la fois moins nombreuses et épargnent moins de jours.

- 47% des femmes et 55% des hommes sur poste permanents ont épargné en 2021

- Ces chiffres sont à la fois **sensibles au genre et à la catégorie** : les écarts entre femmes et hommes sont moindres en catégorie C. 46% des femmes en catégorie C et 69% des hommes en catégorie A ont épargné



- Parmi les agents permanents qui ont épargné, **les femmes ont épargné en moyenne 5 jours et les hommes 5,9 jours**
 - 2020 : 5,5 jours pour les femmes et 7,8 jours les hommes
 - 2019 : 4,6 pour les femmes, 6,4 pour les hommes

Utilisation dans l'année

- Les conclusions sont similaires concernant l'utilisation du CET. **Les hommes sont plus nombreux à utiliser leur CET et utilisent plus de jours. Les écarts d'année en année tendent cependant à se réduire**
 - Part des agents ayant utilisé le CET dans l'effectif permanent : 20% des femmes, 25% des hommes
 - Moyenne des jours utilisés : 5,8 jours pour les femmes, 6,1 jours pour les hommes.

III - EMBAUCHES ET DEPARTS

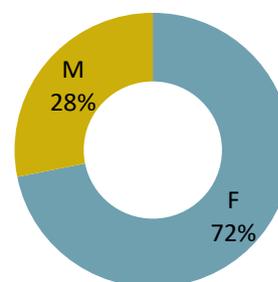
Mesure le niveau de mixité des recrutements selon le type d'entrée et selon les statuts.

Pour les départs, mesure les différences de motif entre les femmes et les hommes et donc leur niveau/capacité de mobilité.

ARRIVEES

- La part des femmes et des hommes dans les recrutements d'agent.s. contractuel.le.s est **proche de la répartition générale des effectifs**. En 2020, les hommes représentaient 23% des recrutements.
- L'embauche de **femmes en catégorie C** représente 61% des recrutements d'agent.e.s contractuel.le.s
- **Les femmes représentent 83% des recrutements de titulaires**

Recrutements d'agent.e.s contractuel.le.s sur postes permanents et non permanents



MOTIFS DE DEPARTS

	Femmes	Hommes
Retraite	13	4
Mutation	2	3
Démission (dont contractuels)	13	2
Autre	6	1
TOTAL	34	10

- Les fins de contrat ont concerné à 78% des femmes

ÂGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE

- **62 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes**
- En 2020 : 63 ans pour les femmes, 61 ans pour les hommes

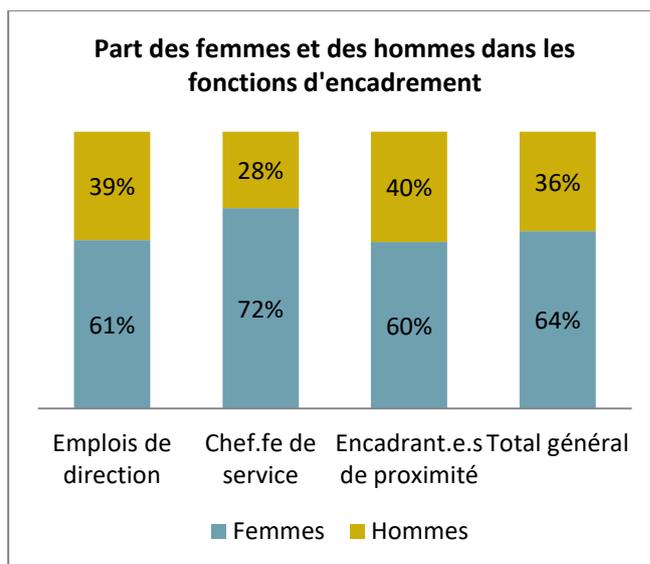
Dans la FPT : Les femmes représentent **59% des départs à la retraite**
Pour la première fois également, **l'écart d'âge de départ entre femmes et hommes se réduit**, passant à 8 mois. Cela peut s'expliquer par les politiques volontaristes en faveur d'une plus grande égalité femmes-hommes (prise en compte du congé parental ou du temps partiel en temps plein dans le calcul pour le droit à la retraite).

Dans la FPT, le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2019 à la CNRACL était, de 1 196 € pour les femmes et 1 409 € pour les hommes

IV – REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES FONCTIONS D'ENCADREMENT

Permet de mesurer le niveau d'accès des femmes **aux postes à responsabilités**. Permet de déceler le niveau d'un éventuel **plafond de verre**.

- Les femmes sont majoritaires au Sicoval sur les fonctions d'encadrement ce qui est **largement supérieur aux données nationales**.
- La part des femmes dans les fonctions d'encadrement a progressé de 2% entre 2020 et 2021
- Le Sicoval est en conformité avec le dispositif de nomination équilibrée (40%) sur emploi de direction. Sont concernés les agents détachés sur emplois fonctionnels (primo nominations)



Dans la FPT

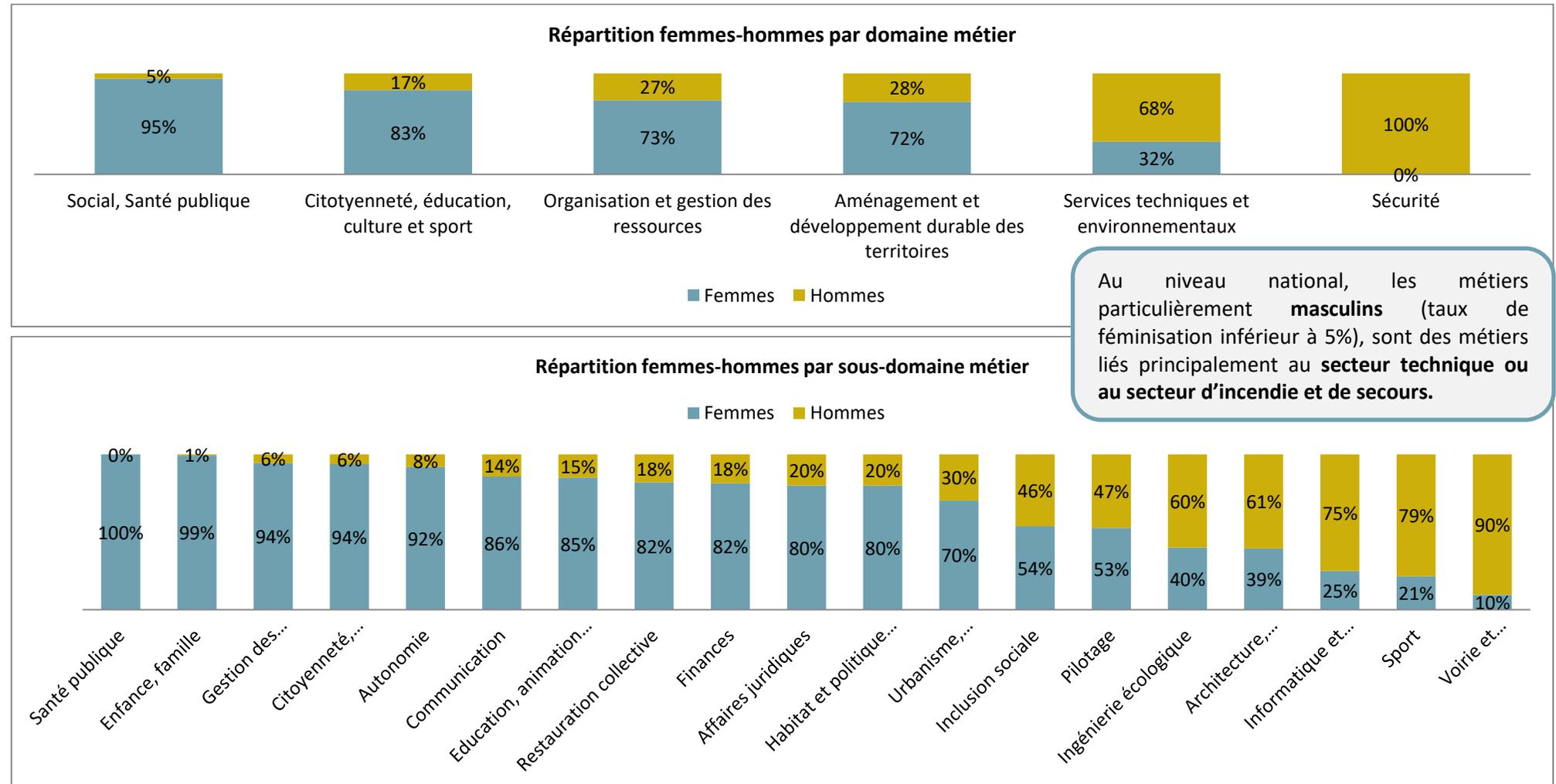
- 33% de femmes dans les emplois supérieurs de direction
- 40 % de femmes DGS ou directrices
- 44 % de femmes directrices adjointes des services ou directrices adjointes

- Néanmoins, un homme au Sicoval a 1,5 fois plus de chances d'encadrer qu'une femme :
 - **18% de l'effectif féminin** occupe des fonctions d'encadrement
 - **29% de l'effectif masculin**

V - DIAGNOSTIC DE MIXITE DES METIERS

Ne sont pris en compte que les métiers exercés par **au moins 10 agents**. Les données sont basées sur le **répertoire administratif des postes** du Sicoval.

DOMAINES ET SOUS-DOMAINES



METIERS

Métiers particulièrement féminins	
	Part de femmes
<i>Aide-soignant.e*</i>	100%
<i>Animateur.rice de RAM*</i>	100%
<i>Assistant.e de direction*</i>	100%
Assistant.e de gestion Ressources Humaines	100%
<i>Assistant.e éducatif.ive petite enfance*</i>	100%
<i>Assistant.e familial.le en protection de l'enfance*</i>	100%
Chargé.e d'accueil	100%
Chargé.e de communication	100%
Conseiller.ère relation usager	100%
Educateur.trice de jeunes enfants	100%
Infirmier.ière	100%
Responsable de gestion budgétaire et financière	100%
<i>Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant*</i>	99%
<i>Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant*</i>	96%
Coordonnateur.trice budgétaire et comptable	95%
Agent.e de restauration	95%
Aide à domicile	92%
Assistant.e de gestion administrative	90%
Chef.fe de projet développement territorial	83%
Animateur.rice environnement	80%
Chargé.e de propreté des locaux	80%
Conseiller.ère en organisation	80%
Coordonnateur.trice enfance jeunesse éducation	80%
Instructeur.trice des autorisations d'urbanisme	80%
Instructeur.trice gestionnaire des dossiers	80%
Instructeur.trice gestionnaire des marchés publics	80%
Assistant.e de gestion financière, budgétaire ou comptable	78%

Métiers particulièrement masculins	
	Part d'hommes
Agent.e de déchetterie	100%
Agent.e d'entretien de stations d'eau potable et d'assainissement	100%
Chargé.e de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	100%
Chargé.e d'études et de conception en voirie et réseaux divers	100%
Jardinier.ère	100%
Manutentionnaire	100%
Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments	88%
Agent.e chargé.e de contrôle en assainissement collectif et non collectif	86%

Selon le CNFPT, les dix principaux métiers genrés concentrent 42 % d'agent.e.s territoriaux.ales.

5 métiers sont fortement féminisés, ils regroupent plus de 80 % de femmes.

- **53% des agentes sur poste permanent exercent un métier féminisé à plus de 93% dont 54% exercent un métier féminisé à plus de 93%**
- **27% des agents permanents exercent un métier exclusivement masculin**

*Métiers qui ont un taux de féminisation supérieur à 93% au niveau de la FPT

V – REMUNERATIONS

Les rémunérations sont exprimées en **salaires brut mensuel**.

Lorsque c'est possible, la **restitution en salaire médian est privilégiée**.

Le salaire médian est tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée. Le salaire horaire est limité vers le bas par le SMIC alors que certains salaires peuvent être très élevés. La moyenne est tirée vers le haut par les salaires élevés, même s'ils sont peu nombreux, et elle est pour cette raison généralement supérieure à la médiane (sources : INSEE)

10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Conformément à l'article 37 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent.e.s de la collectivité ainsi que le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

● En 2021, le Sicoval fait partie des 1/4 des collectivités et EPCI ayant 5 femmes ou plus parmi les 10 plus hautes rémunérations

ANNEE	SOMME DES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS BRUTES	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES
2018	724 416 €	5	5
2019	739 548 €	4	6
2020	737 327 €	4	6
2021	743 007 €	5	5

Dans la FPT, on constate une légère augmentation de la parité : **en moyenne, toutes collectivités confondues, on comptait 3,5 femmes** dans les dix plus hautes rémunérations en 2020.

SALAIRES BRUTS MENSUELS

Dans les données présentées en % d'écart c'est le salaire des hommes qui est pris comme référence :

○ $(\text{salaire F} - \text{salaire H}) / \text{salaire H}$

- Toutes fonctions, filières et catégories confondues, **les salaires médians et salaires moyens** des femmes au Sicoval sont **15,63% inférieurs à ceux des hommes**. Ces données fluctuent d'une année sur l'autre sans qu'une tendance nette se dégage (-11,25% en 2020, -13% en 2019)
- Les évolutions des écarts de salaires sont **notamment sensibles aux évolutions statutaires**
 - intégrations, reclassements, revalorisations indiciaires
 - promotions (réussite à concours, examen professionnel, promotion interne)
- Les écarts de salaires peuvent être influencés par de nombreux facteurs :

- Quotités de temps de travail (temps partiel et temps non complet).
- Ancienneté
- Montant des rémunérations (grilles indiciaires)
- Catégorie, filière, cadre d'emplois, grade, échelon détenu
- Diplômes
- Fonctions occupées
- Management
- Réussite à concours, examen professionnel
- Positions d'activités : plus de demi traitement chez les femmes que chez les hommes, ce qui a une conséquence sur le montant des rémunérations chez les femmes

Écarts de salaire médian par catégorie et filière des écarts de salaires

	A	B	C	Toutes catégories
Toutes filières	-23,25%	-8,05%	-8,36%	-15,63%
Filière administrative	-11,02%	-14,75%	-2,06%	-19,33%
Filière technique	-11,99%	-9,25%	-15,62%	-11,35%
Filière animation	-	11,25%	5,04%	-0,96%
Filière sociale	-	-	-3,96%	8,76%
Filière médico-sociale	-10,17%	-	-	-69,07%
Filière sportive	-	-3,94%	-	-16,94%

Écarts de salaire médian par catégorie et statut des écarts de salaires

- Le **nombre de contractuels chez les femmes est très importants aux Sicoval, notamment chez les catégories C**, ce qui explique le chiffre positif.
- Pour les titulaires, **l'ancienneté**, la répartition par catégorie et les **arrêts maladies** sont des pistes qui expilquent les écarts.

	A	B	C
Titulaires	-24,13%	-8,49%	-8,67%
Contractuels	-12,69%	-0,37%	23,17%

En 2019, le salaire net en EQTP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 1 916 euros par mois, **soit 8,9 % de moins** que celui des hommes (2 103 euros)

Moins important que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit par rapport à 2018 (-0,3 point). L'écart est moins marqué pour les agents de catégorie B (7,2 %) et C (10,2 %) que pour ceux de catégorie A (20,3 %). Pour ces derniers, l'écart s'est mécaniquement accru de 5,1 points en 2019 du fait de la bascule de B en A, d'emplois très majoritairement féminins et moins rémunérés que les autres A

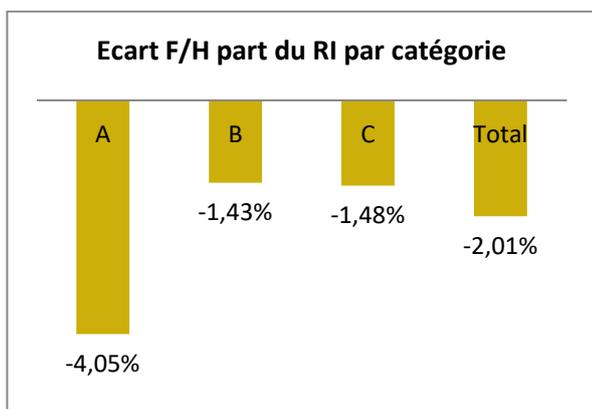
Les femmes ont **plus souvent un travail à temps partiel ou des interruptions de carrière** qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Elles occupent relativement **moins souvent les postes les plus rémunérateurs**. De fait, **plus le salaire est élevé, plus la part des femmes diminue**.

À profil identique (qualification, grade, catégorie, type de collectivité), **les femmes perçoivent en moyenne 5,0 % de moins que les hommes**

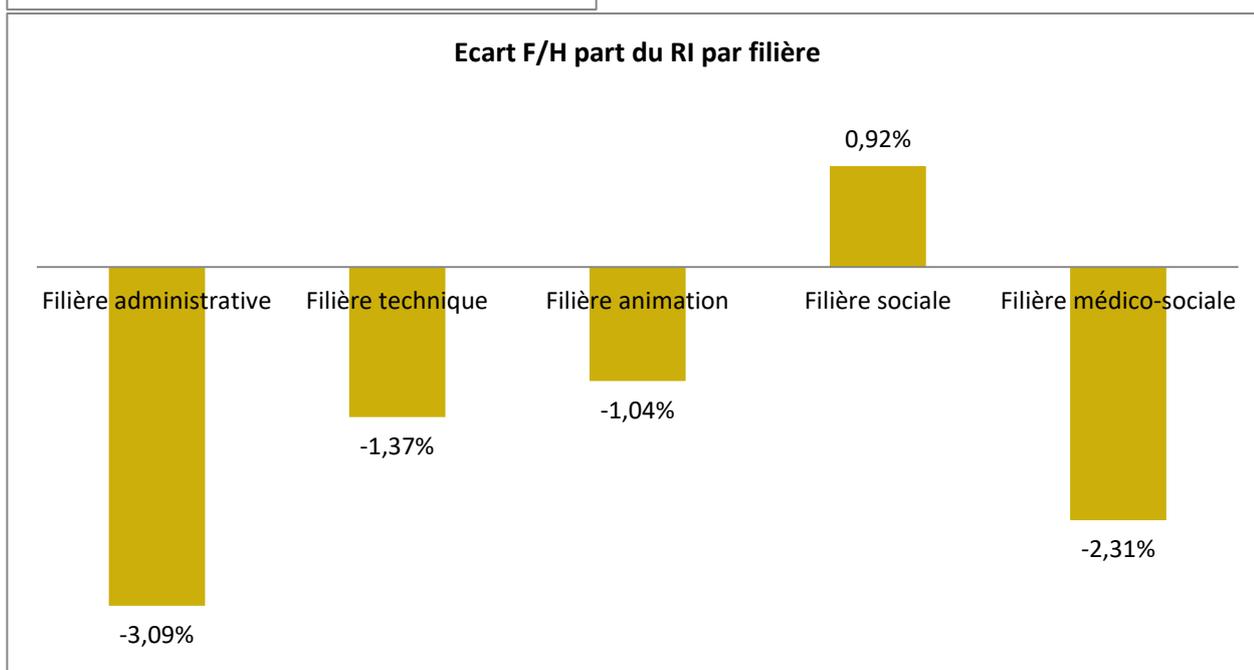
Une autre étude a montré **l'impact de la forte ségrégation professionnelle** au sein des filières dans la fonction publique territoriale sur l'écart de rémunération. Les femmes sont sous-représentées dans les deux filières les plus rémunératrices (incendie et police) et **sur-représentées dans la filière médico-sociale, peu rémunératrice**.

PART DU REGIME INDEMNITAIRE SUR LA REMUNERATION TOTALE

- La part des primes dans les salaires des femmes est en moyenne **inférieure de 2,01%** à celle des hommes (-1,41% en 2020, -1.51% en 2019).
- Le RIFSEEP suit le traitement et par conséquent il est réduit de moitié lorsque les agents passent à **demi-traitement** et le CIA n'est pas versé lorsque les agents comptabilisent + de 180 jours d'absence dans l'année. Les femmes étant davantage concernés au Sicoval, cela est un élément d'explication.
- La catégorie A et la filière administrative présentent des écarts plus importants.



Dans la FPT, l'écart le niveau de primes sont les plus marqués en catégorie A : 28% de la rémunération brute des hommes, 22% de celle des femmes, soit un écart de 6%

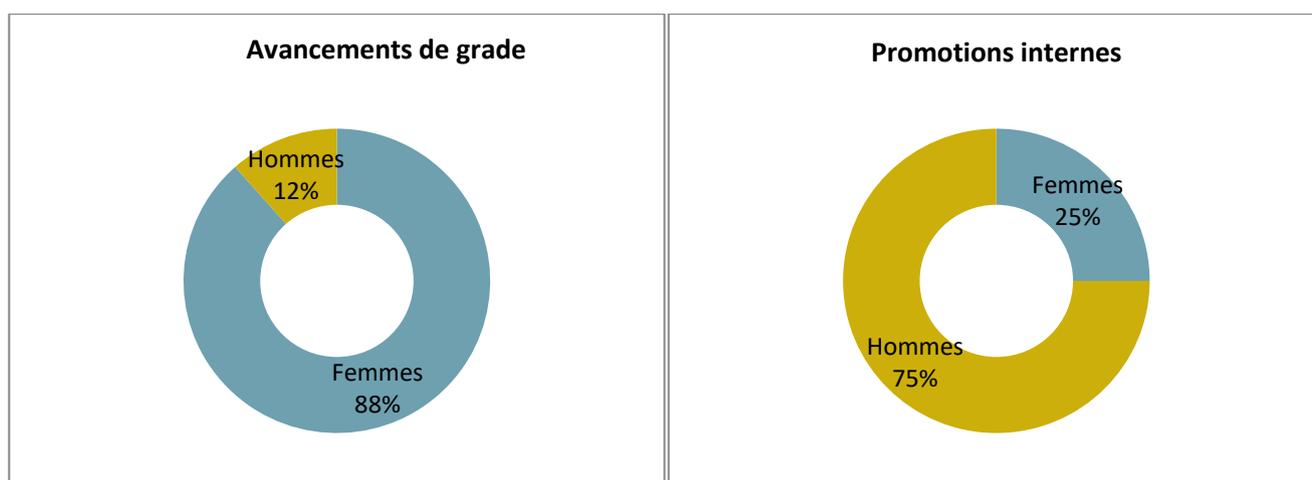


VI - PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DE GRADES

Mesure le niveau d'accès et permet donc l'égal accès à la promotion.

REPARTITION F/H DES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

- En 2019 68% des femmes avaient bénéficié d'avancement de grade, et 80% en 2020
- En 2021, il y avait essentiellement des **postes ouverts à la PI d'agent de maîtrise**.
- Quant à l'avancement de grade, cela concerne surtout les **emplois administratifs ou sociaux**.



Dans la FPT

Les deux-tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité sont des hommes contre un tiers pour les femmes alors que leur poids dans les effectifs est de 39 %.

RAPPORT PROMOUVABLES/PROMU.E.S

	Femmes	Hommes
Avancements de grade	75%	69%
Promotion interne	4%	15%

RAPPORT PROMU.E.S/EFFECTIF

	Femmes	Hommes
Avancements de grade	10%	4%
Promotion interne	0,3%	3%

VII - ACCES A LA FORMATION

- Les départs en formation sont en passe de revenir à leurs niveaux d'avant crise sanitaire.
- L'écart dans de coût des formations entre les hommes et les femmes perdure d'année en année. Il est lié aux formations règlementaires de la filière technique.

2019 : 91% des femmes et 77% des hommes avaient participé à des formations

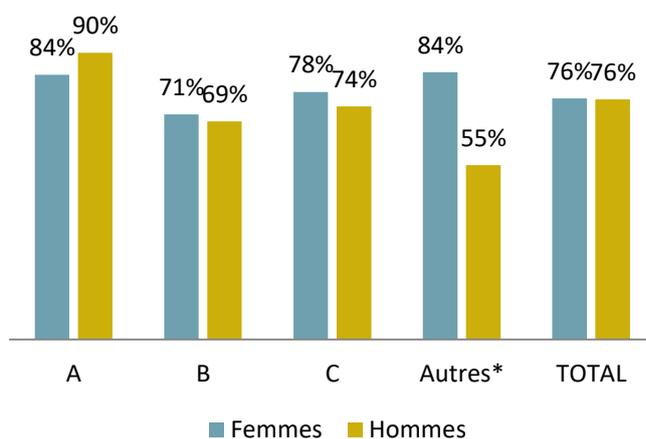
2020 : 68% des femmes et 51% des hommes avaient participé à des formations

Dans la FPT

Le taux de départ en formation est de **59 % pour les femmes et 41 % pour les hommes**. Si on compare à la structure des effectifs, les hommes partent légèrement plus en formation que les femmes.

*Autres : assistantes maternelles, services civiques, élus

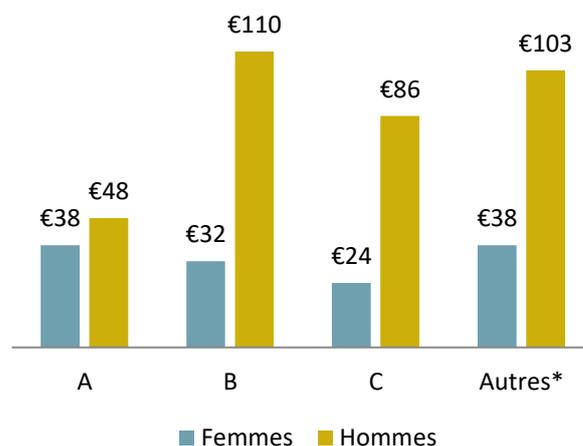
Agents ayant participé à au moins 1 formation dans l'année



Nombre moyen de jours de formation réalisés

	Femmes	Hommes
2021	2,2	2,5
2020	1,6	1,5
2019	3,6	2,3

Coût moyen par jour de formation (hors cotisation CNFPT)



VII – SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

NB : Les informations ci-dessous contiennent une marge d'erreur du fait de la date de rédaction du rapport. En janvier 2021, le service santé peut continuer de recevoir des déclarations d'accidents ou de maladies professionnelles imputables à l'année 2021.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 34 femmes et 19 hommes ont été concerné.e.s par un accident de travail
- Les **femmes de catégorie C** représentent plus de la moitié des accidents de travail

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Les 5 maladies professionnelles recensées en 202 concernent des femmes

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

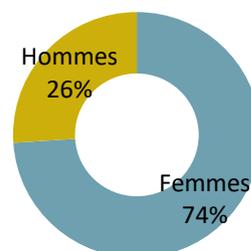
- La totalité des agents du dispositif de transition sont des femmes (11 au 31/12/2021)
- Disponibilité d'office pour maladie 5 femmes, 1 homme

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI : AGENT RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES

- La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est **similaire à a répartition générale des effectifs**

Dans la FPT, les femmes représentent 58,1% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

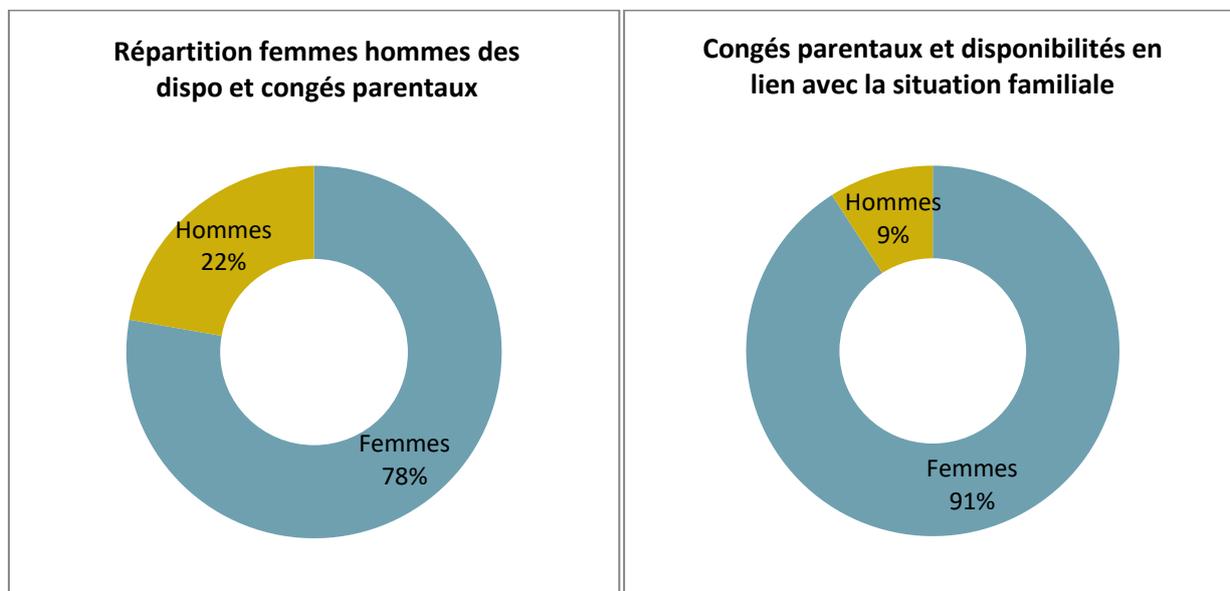
Répartition bénéficiaires de l'obligation d'emploi



IX – CONGES PARENTAUX ET AUTRES CONGES FAMILIAUX

DISPONIBILITES ET CONGES PARENTAUX

- La répartition femmes-hommes des congés parentaux et disponibilités au 31/12/2021 est proche de la répartition des effectifs. **Les femmes sont surreprésentées lorsqu'il s'agit spécifiquement des congés parentaux et des disponibilités pour motifs familiaux** (disponibilité pour élever un enfant ou pour suivre son conjoint)

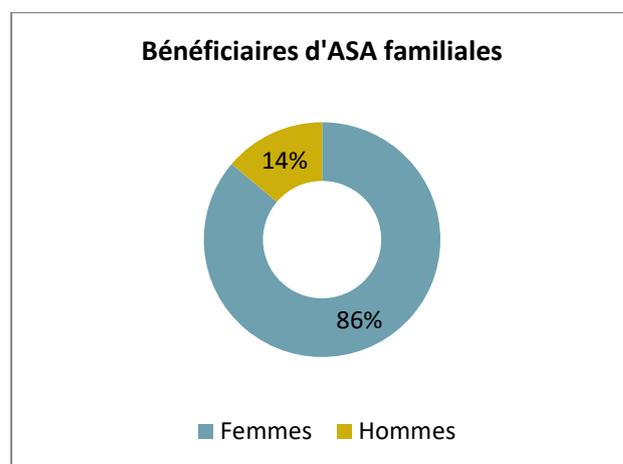


Dans la FPT
Les femmes représentent 96.2% des agent.e.s en congé parental

ASA « FAMILIALES »

ASA « familiale » : garde d'enfant, maladie grave d'un proche

- En moyenne, les femmes qui ont utilisé des ASA familiales ont pris 2,4 jours et les hommes 2,5



CONGES PATERNITE

À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

- Au 31 décembre 2021, 40% des droits à congés paternité ont été mobilisés.
- La période supplémentaire pouvant être prise dans les 6 mois suivant la naissance, une partie des droits pourra être prise sur l'année suivante.

3EME PARTIE - RECENSEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES

CADRAGE POLITIQUE

CISPD du Sicoval (Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance).

Charte Intercommunale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

Stratégie territoriale 2018-2024.

MOYENS

- Une coordinatrice CISPD.
- Une chargée de mission CISPD et une assistante.
- Agents des services de la Direction Cohésion Sociale (DCOS), de la Direction des Politiques Educatives (DPEDUC), de la Direction Pour la Petite Enfance (DPPE), de la Direction Communication (DCOM), de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

La coordination et la mise en œuvre des politiques publiques, notamment sur les questions de genre, de promotion de l'égalité filles garçons – femmes hommes et de prévention des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, seront reliées aux objectifs stratégiques des feuilles de route de la Cohésion et innovation sociales, de la politique de prévention et de sécurité (CISPD) et de la Direction des Ressources Humaines.

ACTIONS 2020

THEME 1 PROMOTION DU VIVRE ENSEMBLE ET DE LA CITOYENNETE

Fiche 1.2 Egalité filles garçons - femmes hommes

Objectif : Développer une stratégie de prévention du sexisme et de promotion de l'égalité filles garçons – femmes hommes ayant pour cible les élus, les professionnels de première ligne, agents, jeunes publics, salariés.

Pilotage Etat

- **Réseau « l'Egalité sur son 31 »** animé par la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité. Mise en œuvre par l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Sicoval est membre du réseau depuis 2019 : partage des expériences, mutualisation des outils et des ressources, réalisation d'actions communes, valorisation des initiatives des membres dans différents domaines :
 - ✓ l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
 - ✓ la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, notamment au travail et aussi en pilotage des politiques publiques ;
 - ✓ la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes de genre, notamment au travail et aussi en pilotage des politiques publiques.

Le CISPD et les services de la Direction des Ressources Humaines participent aux réunions de ce réseau.

Pilotage CISPD du Sicoval

- Action de **sensibilisation et de formation à destination des professionnels de première ligne du Sicoval** (secteurs petite enfance, enfance, jeunesse, jeunes adultes, dispositifs d'accompagnement CLAS (Contrat Local d'Accompagnement Scolaire) - RE (Réussite Educative) : prévention des comportements sexistes et lutte contre les stéréotypes de genre.

Agents Sicoval

1 - Animateurs enfance, jeunesse, informateurs jeunesse, accompagnateurs CLAS et intervenants RE



« **Egalisirs** » - Action en partenariat avec ARTEMISIA (bureau d'étude et organisme de formation) et l'APIAF (Association pour la Promotion des Initiatives Autonomes des Femmes)

- Action démarrée en 2016 et destinée à sensibiliser/former l'ensemble des agents des structures d'accueil enfance, jeunesse, informateurs jeunesse, accompagnateurs CLAS et intervenants RE. Au total, **33 agents** des communes de Ayguesvives, Baziège, Belberaud, Escalquens, Issus, Labège, Lauzerville, Montgiscard, Nouelles, Odars et Pompertuzat ont bénéficié de l'action de formation/sensibilisation. Remise des passeports aux participants (certificat de formation).
- 2021 : finalisation et clôture de l'action de sensibilisation/formation sur le secteur Nord du territoire du Sicoval : communes de Auzeville et de Ramonville Saint-Agne. Malgré la crise sanitaire Coronavirus-Covid19 et des périodes de confinement, cette action a pu être maintenue en visioconférence. Les deux associations ont adapté la formation en conséquence, intégrant des conférences et des ateliers thématiques. Près de **60 agents** ont bénéficié de cette action.

2 – Professionnels petite enfance



« **Egalicrèche** » - Action en partenariat avec ARTEMISIA

- Action expérimentale démarrée en 2018 et destinée à sensibiliser/former les agents de la petite enfance (2 crèches pilotes : Gribouillages à Montgiscard et Françoise Dolto à Ramonville Saint-Agne), soit **21 participants**. En raison de la crise sanitaire Coronavirus-Covid 19, le planning du déroulé de l'action (formation, ateliers, sensibilisation des parents, évaluation et suivi), a été fortement impacté. Nécessité de poursuivre de cette action qui génère un grand intérêt de la part des équipes de professionnels et des parents.
- Lancement de l'action auprès de l'équipe de la crèche La Soleillade à Vigoulet-Auzil (**9 agents**).

Etablissements scolaires du territoire (pilotage CISPD et service Info Jeunes)

Accompagnement des établissements scolaires du territoire dans la mise en œuvre d'actions de prévention à destination des jeunes. Constats et problématiques avérés :

- Comportements sexistes et violences verbales.
- Déconstruire les stéréotypes de genre afin de faciliter l'orientation des jeunes et de leur ouvrir le champ des possibles, notamment par rapport à l'orientation métier.

Plan d'action proposé :

Collège André Malraux – Ramonville Saint-Agne - Action en partenariat avec ARTEMISIA

- Séances de sensibilisation aux violences sexistes et lutte contre les stéréotypes de genre à destination des classes de 6^{ème}.

Les objectifs de l'action s'organisent sous format de débats mouvants :

- Permettre aux élèves de réfléchir ensemble sur ces sujets complexes.
- Questionner les élèves sur les rôles et les caractéristiques attribués aux garçons et aux filles, à leurs origines et à leurs conséquences.
- Amener les élèves à débattre autour de sujets comme les stéréotypes sexués, la prévention des violences sexistes, le harcèlement, les droits des femmes, les comportements sexistes, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'homophobie, etc.

- Lutte contre les stéréotypes de genre dans les choix d'orientation : action menée dans le cadre d'info métiers, avec un financement de la Région.

Les objectifs de l'action sur les choix d'orientation :

- Permettre aux élèves de prendre conscience de leurs propres stéréotypes afin qu'ils y portent un regard critique et amorcent un processus de changement.
- Faire évoluer les stéréotypes liés aux métiers.
- Apprendre à argumenter ses choix d'orientation.
- Intégrer que tous les métiers sont mixtes et que les compétences sont indépendantes du sexe.
- Travailler sur son projet professionnel.

Au collège André Malraux, L'Info Jeunes du Sicoval a réalisé des interventions de 2 heures dans les 7 classes de 4^{ème} sur une semaine.

Au total **159 élèves** ont été touchés (80 filles et 79 garçons).

Une 2^{ème} animation est prévue en 2022 avec les mêmes élèves, désormais en 3^{ème}, ainsi qu'une intervention auprès des parents pour leur transmettre les informations nécessaires pour accompagner leurs enfants dans les choix d'orientation.

Actions transversales - Plan d'action égalité professionnelle femmes hommes – DCOS-DRH

- Parallèlement à la mise en œuvre du plan d'action des politiques publiques, les services de la DCOS (CISPD-IJ-EFF) ont participé à l'élaboration de fiches actions dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle femmes hommes de la collectivité (Axes 2 – Accès aux emplois et Axe 4 - Lutte contre les violences sexistes et sexuelle).

En lien avec l'axe 4 du plan d'action, le Sicoval s'engage d'ici 2023 à sensibiliser tous les agents sur la question du sexisme, des discriminations et du harcèlement. Les services de la DCOS ont participé aux séances de tests du jeu vidéo RecovR, avant son déploiement

auprès des agents, conçu par la société The Seed Crew. Ils sont également associés au groupe de travail chargé de la mise en œuvre d'un dispositif permettant le recueil des signalements de faits de violences et de discriminations.

THEME 3 JUSTICE DE PROXIMITE, AIDE AUX VICTIMES ET PREVENTION DE LA RECIDIVE

Fiche 3.2 Lutte contre les violences intrafamiliales, sexistes et faites aux femmes

Objectifs:

Renforcer l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Impulser une orientation et une prise en charge facilitée et opérante des victimes sur l'ensemble du territoire.

Développer et animer la mise en réseau d'acteurs.

Le contexte de la crise sanitaire Coronavirus-Covid19, notamment les périodes de confinement, a constitué un facteur aggravant pour les victimes de violences intrafamiliales (VIFS) et conjugales. Le territoire du Sicoval n'est pas épargné par ce fléau, force est de constater une **augmentation de 45% des VIFS de 2017 à 2021** (sources : Région de Gendarmerie d'Occitanie – Groupement de Gendarmerie départementale de la Haute-Garonne) dont une **augmentation des violences sexuelles de 11.4% de 2019 à 2021** (sources bilan de la délinquance de la Compagnie de Villefranche de Lauragais).

L'association France Victimes 31 a accompagné, du 1^{er} janvier au 30 novembre 2021, **264 victimes** (278 en 2020) résidant sur le territoire du Sicoval dont **234 victimes d'infractions pénales. 99 d'entre elles ont été victimes, majoritairement des femmes, d'une infraction au sein de la famille (72 situations d'atteintes aux personnes dont des agressions sexuelles, en augmentation par rapport à l'année 2020).**

L'association France Victimes 31 a également pris en charge **18 mineurs dont 22% des infractions se sont déroulées au sein de la famille (violences volontaires et agressions sexuelles).**

Afin de protéger et de soutenir au mieux les femmes et les enfants qui en sont victimes, le Sicoval et l'ensemble des partenaires spécialisés ont mené plusieurs campagnes de communication mettant en lumière tous les dispositifs d'alertes et de signalements facilitant les démarches des victimes mais aussi des témoins.

Le CISPD du Sicoval a poursuivi son plan d'action visant à faciliter la prise en charge et l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales, violences conjugales (mise en lumière des différents dispositifs d'alerte, guides violences conjugales).



(infos nouveau site internet Sicoval)

- **Comité de pilotage Téléphone Grave Danger (TGD).** Téléphone portable de protection remis aux victimes de violences conjugales leur permettant de joindre une assistance (plateforme téléphonique) accessible 7j/7 et H24 en cas de grave danger ou de situations préoccupantes. Ce dispositif national réglementé est attribué sous conditions. Seul le Procureur de la République peut valider sa mise en place. L'association France Victimes 31 assure l'accompagnement du bénéficiaire pendant toute la durée de la mesure et se fait relai auprès du Parquet de tous signalements par les acteurs sociaux (associations, Conseil départemental de la Haute-Garonne, mairies, services sociaux...).

Pilotage Etat-Grenelle sur les violences conjugales (3 9 19)

- **2 séances de sensibilisation** sur le phénomène des violences conjugales mises en œuvre par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Haute-Garonne (CIDFF 31) et en partenariat avec la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Cette action, destinée prioritairement aux agents de premier accueil (Sicoval, communes, associations, CCAS, centres sociaux, police municipale, offices HLM, structures d'accueil petite enfance, enfance, jeunesse, la Mission Locale, le service accueil de l'Espace Emploi Formation), été organisée sur le territoire du Sicoval. Au total, **56 professionnels ont bénéficié de cette sensibilisation.**
Les guides violences conjugales, conçus par le Sicoval, ont été distribués aux partenaires lors de ces deux séances.

Pilotage Gendarmerie nationale

- **Poursuite du dispositif VIF (Violences Intrafamiliales)** permettant aux commerces de premières nécessités d'adhérer à un réseau d'alerte et d'accompagnement des victimes et témoins. Action déployée principalement sur le territoire du Sicoval. Les commerçants (**une centaine**) ont pu être identifiés grâce à un logo et à un QRcode apposés sur leur devanture.



- **Le numéro « 3919 » affiché sur les véhicules d'intervention des brigades de la Gendarmerie nationale, action nouvelle expérimentée sur le territoire du Sicoval.** A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, la Gendarmerie nationale a dévoilé son action de communication portée par le CISPD du Sicoval.



- **Installation d'une Cellule de Lutte contre les Violences conjugales (CeLVic) sur le territoire du Sicoval (hors brigades de gendarmerie).** Ce nouveau dispositif de la Gendarmerie nationale, vise à renforcer la protection et l'accompagnement des victimes et à compléter

l'ensemble des dispositifs existant et mis en œuvre par le CISP du Sicoval. L'objectif de cette cellule, composée de six gendarmes volontaires et formés, est d'apporter des réponses sur mesure aux victimes particulièrement vulnérables et nécessitant une prise en charge globale et partenariale, notamment par l'action de l'Intervenante Sociale en Gendarmerie (ISG) de l'association France Victimes 31.

Pilotage Sicoval

- **Dispositif d'hébergement provisoire et de transport d'urgence** destiné à mettre à l'abri les victimes ainsi que leurs enfants et d'utiliser un transport en taxi si besoin. En 2021, **2 femmes victimes et leurs enfants** ont bénéficié, grâce à l'action des gendarmes, de ce dispositif.
- **Poursuite et renforcement du soutien financier de l'association France Victimes 31** pour la mise à disposition d'un Intervenant Social en Gendarmerie : action de prévention des violences intrafamiliales, violences conjugales (accompagnement juridique, social et psychologique). En 2021, l'ensemble des brigades de gendarmerie du territoire du Sicoval ont enregistré **78 fiches de signalement** (53 en 2020). **52 victimes** ont été accompagnées par l'ISG (66 en 2020).
- **Période du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes)** : face au constat (niveau national) de l'augmentation des féminicides, il est apparu important de sensibiliser les élus du territoire, dans un premier temps, sur le phénomène des violences intrafamiliales et conjugales. **35 personnes** ont participé à cet événement.
 - ✓ **Organisation d'un ciné-débat autour du court-métrage de Xavier Legrand « Avant que de tout perdre »**, suivi d'un débat, animé par Béatrice Girard journaliste, sur la question « Que faire pour éviter le pire ? » en présence de plusieurs intervenants :
 - **La Gendarmerie nationale représentée par la Région de Gendarmerie d'Occitanie** et le groupement de gendarmerie de Villefranche de Lauragais.
 - **Le Tribunal judiciaire de Toulouse représenté par la Substitut référent VIF et par la Vice-présidente aux affaires familiales.**
 - **Le Conseil départemental de la Haute-Garonne représenté par le Pôle Prévention Protection de l'Enfance et la Maison Départementale des Solidarités de Castanet-Tolosan.**
 - **L'Association France Victimes 31.**
 - **Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Haute-Garonne (CIDFF 31).**
 - **L'association pour la Promotion des Initiatives Autonomes des Femmes (APIAF).**

Cette action a permis également de faciliter l'interconnaissance entre les acteurs et les élus.

- ✓ **Diffusion des outils conçus par le Sicoval « Guides violences conjugales »** (offre de services et dispositifs destinés aux victimes, témoins, entourage...) lors du ciné-débat et par le biais de campagnes de communication sur les réseaux sociaux et site internet du Sicoval.
- ✓ **Création d'un bandeau pour les signatures électroniques :**



Les crèches, au-delà d'un mode d'accueil, sont des lieux de prévention et d'observations. Dans le contexte de la crise sanitaire Coronavirus-Covid 19 et des périodes de confinement, facteur aggravant des violences intrafamiliales et de la maltraitance auprès des jeunes enfants, il est apparu essentiel de sensibiliser les professionnels sur ces sujets.

- **Action expérimentale en partenariat avec l'association Maison des Droits des Enfants et des Jeunes (MDEJ)** destinée à sensibiliser les agents de la crèche « Petits Mousles » située à Ramonville-Saint-Agne (**15 participants**).

PERSPECTIVES 2022

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FILLES GARÇONS – FEMMES HOMMES

Pilotage CISPD du Sicoval

Agents Sicoval

1 - Animateurs enfance, jeunesse, informateurs jeunesse, accompagnateurs CLAS et intervenants RE



- « Égalisirs » – **Action en partenariat avec ARTEMISIA et l'APIAF**
- ✓ Evaluation et bilan de l'action réalisée sur l'ensemble des structures du territoire (enfance, jeunesse et informateurs jeunesse) : apports théoriques et pratiques, développement et renforcement des compétences dans le parcours professionnels, efficacité, retours d'expérience, nouveaux besoins. Cette évaluation vise à mettre en lumière des perspectives de travail en vue de pérenniser cette action.

2- Professionnels petite enfance



- « Egalicrèche » - **Action en partenariat avec ARTEMISIA**
- ✓ Suivi des évaluations et bilans de l'action de sensibilisation/formation à destination des professionnels de la petite enfance des 3 crèches pilotes secteur Montgiscard, Ramonville Saint-Agne et Vigoulet-Auzil.

Établissements scolaires du territoire (pilotage CISPD et service Info Jeunes)

Poursuite des rencontres avec les établissements scolaires et mise en œuvre du plan d'action : violences sexistes et lutte contre les stéréotypes de genre ;

- **Collège d'Escalquens et collège Jean Jaurès à Castanet-Tolosan - Action en partenariat avec ARTEMISIA**

- ✓ Séances de sensibilisation aux violences sexistes et lutte contre les stéréotypes de genre à destination des classes de 6^{ème}.

Actions transversales – Elaboration Stratégie territoriale égalité femmes hommes & Plan d'action égalité professionnelle femmes hommes – DCOS-DRH

Conjointement à la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle femmes hommes au sein de la collectivité, le Sicoval va renforcer son engagement en signant, autour du 8 mars journée internationale des droits des femmes, la Charte européenne égalité femmes hommes dans la vie locale. Cette signature se traduira par l'élaboration d'une stratégie et l'adoption d'un plan d'action (2022-2024) en réponse aux objectifs suivant :

- Promotion de l'égalité/parité femmes hommes.
- Consolidation des actions existantes en matière d'égalité et innover par de nouvelles actions).
- Instauration d'une approche transversale d'égalité femmes hommes avec l'ensemble des politiques publiques du Sicoval, en associant l'ensemble des acteurs du territoire.

Etapes du projet – Mars 2022 :

- ✓ Accueil stagiaire pour la mise en œuvre du projet (action mutualisée DCOS-DRH).
- ✓ Signature de la charte européenne égalité femmes hommes dans la vie locale.
- ✓ Programmation d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les actions dédiées à la semaine de lutte contre les discriminations.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES, SEXISTES ET FAITES AUX FEMMES

Pilotage CISPDP du Sicoval

- Soutien et développement des dispositifs permettant la prise en charge, l'accompagnement et l'orientation des victimes :
 - Suivi et évaluation de l'activité de la CeLVic, nouveau dispositif Gendarmerie nationale.
 - Lancement d'une étude visant à évaluer les besoins et la nécessité de créer une permanence d'aide aux victimes sur le territoire.
- Renforcement du partenariat avec les professionnels (acteurs sociaux), les acteurs spécialisés dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes (VIF, sexuelles, sexistes) et de la protection de l'enfance :
 - Faciliter l'interconnaissance entre les acteurs.
 - Porter à connaissance l'ensemble des dispositifs existant et nouveaux (pour exemple, la CeLVic).
- Poursuite des actions de sensibilisation/formation, atelier découverte, auprès des acteurs de première ligne et du grand public, principalement à destination des femmes et des jeunes filles :

- Atelier découverte d'autodéfense : explorer des outils de défense verbale, psychologique et physique.
- Actions de sensibilisation et relai des campagnes de communication autour du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes) et du 8 mars (journée internationale des droits des femmes).
- Poursuite du soutien financier de l'action de l'ISG gendarmerie de l'association France Victimes 31.
- Poursuite du dispositif d'hébergement d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

Actions transversales – Protection de l'enfance – DGACS

Développement d'actions autour du sujet de la protection de l'enfance en réponse aux enjeux de la DGACS et en associant les partenaires identifiés, principalement le Conseil départemental de la Haute-Garonne et la Gendarmerie nationale :

- Action de sensibilisation/formation sur la question de la déclaration d'informations préoccupantes.
- Aide à la constitution d'une boîte à outils à destination des professionnels de première ligne.
- Faciliter l'interconnaissance entre les acteurs.

