Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

SOMMAIRE

Données economiques et sociales en matière d'égalités entre les femmes et les hommes sur le territoire 5
I - Population par sexe et tranche d'âge 5
II - Taux d'activité 6
III – Demande d'emploi 6
IV - Familles monoparentales 7
V - Répartition du temps partiel chez les salariés-ées 8
VI - Statut et conditions d'emploi 9
VII – Ecart de salaire 10
VIII - Diplôme le plus élevé 11

Zoom sur le Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 12
Le mot de la DRH 12
Réalisations 2020 12
Réalisations 2021 13
Réalisations 2022 13
Réalisations 2023 14

Rapport de situation comparée des femmes et des hommes agents du Sicoval 15
I – Répartition des Effectifs 16
Répartition globale des effectifs 16
Répartition par catégorie 16
Répartition par filière 17
Répartition par statut 18
Répartition par âge 18
II - Durée et organisation du travail 19
Temps non-complets 19
Temps partiels (hors temps partiels therapeutiques) 19
Organisation du travail 19
Travail le week-end 20
Travail en astreintes 20
Travail annualisé 21
Compte épargne temps (CET) 21
Epargne dans l'année 21
Utilisation dans l'année 22
III - Embauches et départs 22
Arrivées 22

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Motifs de départs 22
Âge moyen de départ à la retraite 23
IV – Répartition des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement 23
V - Diagnostic de mixité des métiers 24
Domaines et sous-domaines 24
Métiers 26
V – Rémunérations 27
10 plus hautes rémunérations 27
Salaires bruts mensuels 27
Ecarts de salaire entre les femmes et les hommes par cadres d'emplois 30
Effet du temps partiel sur les écarts de salaires 30
La répartition femmes/hommes selon la rémunération dans les cadres d'emplois 30
L'ancienneté indiciaire au sein des cadres d'emplois 31
L'impact du régime indemnitaire sur les écarts de rémunération 31
VI - Promotions et avancements de grades 32
Répartition F/H des avancements de grade et promotions internes 32
Rapport promouvables/promu.e.s 32
Rapport promu.e.s/effectif 33
VII - Accès à la formation 33
VII – Santé et Conditions de travail 34
Accidents de travail 34
Maladies professionnelles 34
Reclassement professionnel 34
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : agent reconnus travailleurs handicapés 34
IX –Congés parentaux et autres congés familiaux 35
Disponibilités et congés parentaux 35
ASA « familiales » 35
Congés paternité 36

Recensement des politiques publiques 37
Cadrage politique 37
Actions 2022 37
Thème 1 Promotion du vivre ensemble et de la citoyenneté 37
Pilotage Etat 37
Pilotage Sicoval dans le cadre de son CISPD 38
Pilotage politique Cohésion Sociale 42
Thème 3 Justice de proximité, aide aux victimes et prévention de la récidive 44
Perspectives 2023 47
Promotion de l'égalité filles garçons – femmes hommes 47

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Pilotage du Sicoval dans le cadre de son CISPD. 47
Lutte contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexistes et sexuelles 48
Pilotage du Sicoval dans le cadre de son CISPD 48

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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

I - POPULATION PAR SEXE ET TRANCHE D'AGE

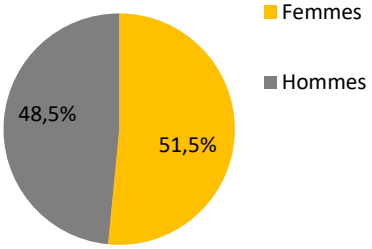
	Sicoval				Haute-Garonne	
	Nombre de femmes	%	Nombre d'hommes	%	% femme	% homme
Population totale		**81 269**			**1 380 672**	
Répartition	41 883	**51,5**	39 386	**48,5**	**51,3**	**48,7**

Source : Insee, RP 2020

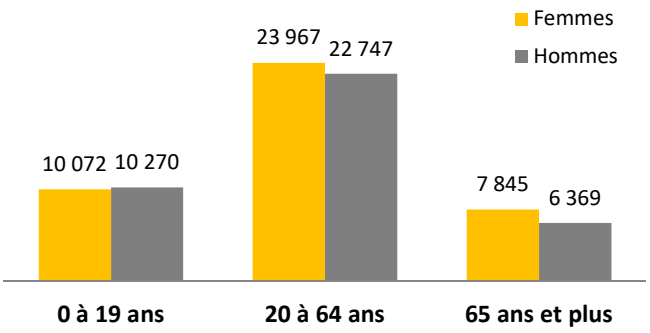
- La part des femmes et des hommes sur le Sicoval est **identique à celle de la Haute-Garonne** avec globalement **légèrement plus de femmes que d'hommes (51,5% de femmes et 48,5% d'hommes).**

- Si on regarde cette répartition par tranche d'âge, plus l'âge avance plus la différence entre le nombre de femmes et d'hommes s'accroit pour atteindre 55% de femmes et 45% d'hommes dans la tranche des plus de 65 ans. Cette différence entre les 2 sexes chez les plus de 65 ans est encore plus accentué pour la Haute-Garonne (57% de femmes et 43% d'hommes).

Population par sexe



Comparaison par tranches d'âge et par sexe

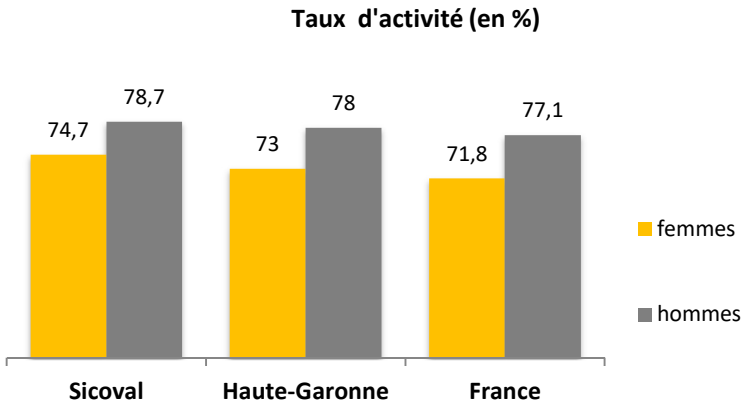


Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

II - TAUX D'ACTIVITE

	Sicoval	Haute-Garonne	France
Femmes actives en %	74,7	73	71,8
Hommes actifs en %	78,7	78	71,1
Total en %	76,7	75,5	74,5

Source : Insee, RP 2020

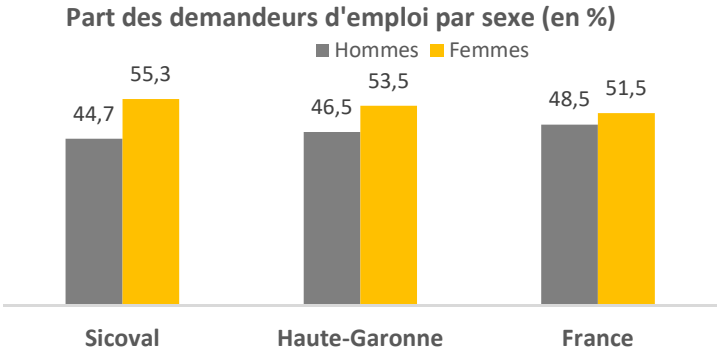


Le taux d'activité sur le territoire du Sicoval, tout comme les autres collectivités de comparaison, est plus important chez les hommes (78,7%) que chez les femmes (74,7%). On observe néanmoins **un nombre de femmes actives plus haut sur le Sicoval** qu'au niveau national et départemental (jusqu'à 2,9 points d'écart). De plus, ce **taux** est, sur le Sicoval, **en augmentation constante depuis quelques années :** +1,1 points en de 2018 à 2020.

III – LA DEMANDE D'EMPLOI

Demandeurs d'emploi par sexe sur le Sicoval	Nombre	Part	Evolution sur un an
Femmes	3 135	55,3%	+1,6%
Hommes	2 531	44,7%	+1,3%

Source : Observatoire pôle emploi Occitanie, septembre 2023



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- Le nombre de femmes en demande d'emploi est toujours plus importante que le nombre d'homme en demande d'emploi tout territoire confondu. Seulement, l'écart entre les 2 sexes est plus marqué sur le Sicoval avec une différence de 10,6 points : 55,3% des demandeurs d'emploi sont des femmes soit 3 135 demandes féminines contre 2 531 demandes masculines en septembre 2023.
- D'autre part, après une baisse globale du nombre de demandeurs d'emploi depuis février 2021, juin 2023 marque la reprise de ce chiffre que ce soit pour les femmes (+1,6% en un an) ou pour les hommes (+1,3%).

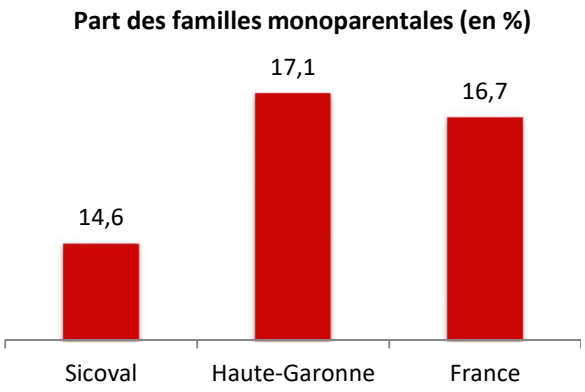
IV - FAMILLES MONOPARENTALES

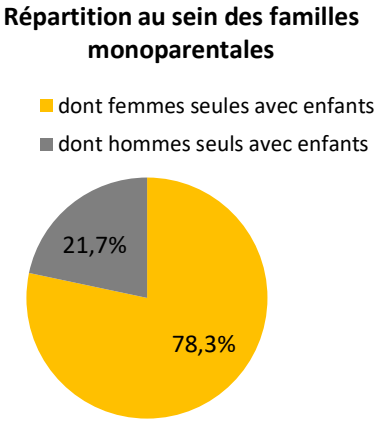
Composition des familles	Sicoval	Haute-Garonne	France
Nombre de familles	23 092	379 398	18 518 512
Famille monoparentales	3 366	64 773	3 100 686
Part des familles monop	14,6%	17,1%	16,7%
Dont femmes seules avec enfants	2 636	51 776	2 521 025
Dont hommes seuls avec enfants	730	12 997	479 661
Part des femmes seules avec enf	78,3%	79,9%	81,3%
Part des hommes seuls avec enf	21,7%	20,1%	18,7%

Source : Insee, RP 2020

- Le Sicoval comptabilise **moins de familles monoparentales** (14,6% des familles) que la Haute-Garonne (17,1%) et la France (16,7%) en 2020 mais ce pourcentage progresse de manière continue au fil des années (ce taux était de 13,1% en 2014).

- Parmi les familles monoparentales du Sicoval, ce sont **très majoritairement les femmes** (78,3%) qui vivent seules avec leur(s) enfant(s), même si ce chiffre a tendance à diminuer (elles étaient 80,7% à avoir la charge des enfants en 2018).





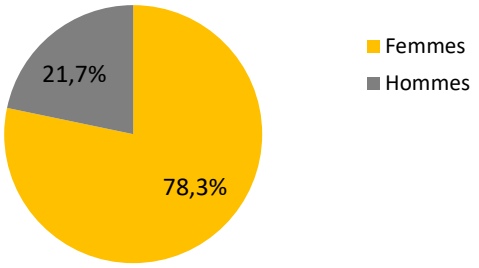
Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

V - REPARTITION DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIES-EES

	Femmes	Hommes
Nombre de salariés	16 109	15 749
Salariés à temps partiel	4 027	1 118
% dans les temps partiels	78,3%	21,7%

Source : Insee, RP 2020

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



Part des salariés à temps partiel et temps complet par sexe

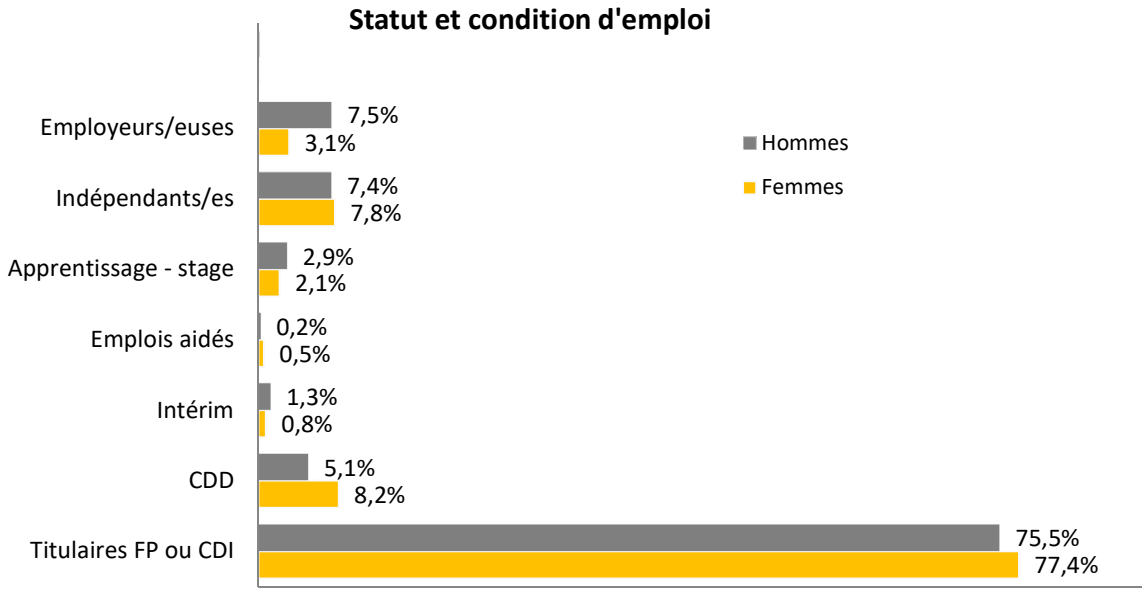
- Le temps partiel est **largement plus répandu chez les femmes** que chez les hommes : 25% des habitantes salariées du Sicoval sont à temps partiel contre 7,1% des hommes salariés en 2020. Ce chiffre est en baisse puisque le temps partiel chez les femmes concernait quasiment 30% des salariées en 2013.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

VI - STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

	Sicoval				Haute-Garonne		France	
	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H	% F	% H
Titulaires FP ou CDI	77,4%	14 136	75,5%	14 144	74,4%	73%	75,4%	71,3%
CDD	8,2%	1 489	5,1%	951	10,1%	6,2%	10,2%	6,7%
Intérim	0,8%	137	1,3%	235	1,2%	2,8%	1,2%	2,6%
Emplois aidés	0,5%	100	0,2%	43	0,7%	0,3%	0,8%	0,5%
Apprentissage - stage	2,1%	391	2,9%	547	2,5%	2,9%	2,2%	2,9%
Indépendants/es	7,8%	1 420	7,4%	1 393	8,1%	8,1%	7%	8,6%
Employeurs/euses	3,1%	569	7,5%	1 398	2,9%	6,6%	3%	7,3%
Total		18 257		18 732				

Source : Insee, RP 2020



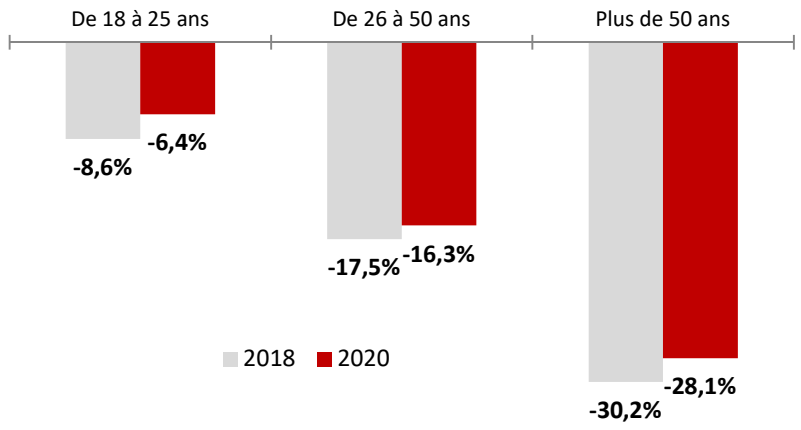
- **77,4% des femmes ont un emploi pérenne** (CDI ou fonction publique) contre 75,5% des hommes sur le Sicoval.
- La **part des femmes en CDI ou titulaire de la fonction publique est plus importante sur le Sicoval** qu'à l'échelle de la Haute-Garonne ou de la France (jusqu'à 3 points d'écart).
- Les **employeurs/euses sont plus souvent des hommes (7,5%)** que des femmes (3,1%).
- Il y a **autant de femmes que d'hommes de profession indépendante** (un peu plus de 7%), avec une légère augmentation des femmes dans ce statut.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

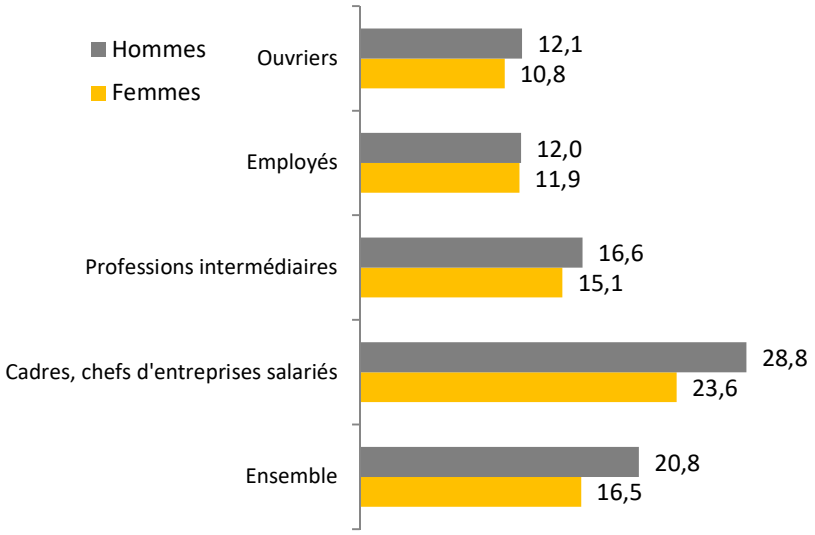
VII – ECART DE SALAIRE

Source : Insee, RP 2020

Écart des salaires femmes/hommes selon l'âge (en %)



Salaire net moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020 :

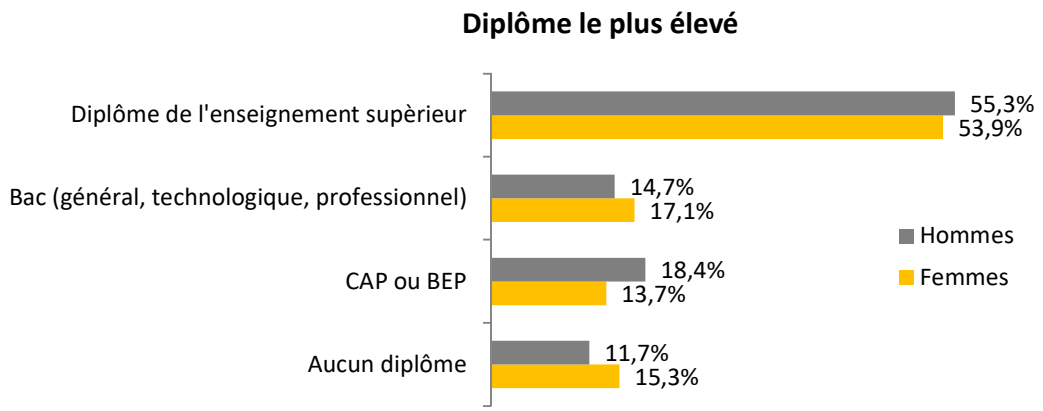


- Comme au plan national, le territoire du Sicoval connaît des écarts de salaire femme/homme : cette **différence de salaire entre les 2 sexes atteint 20,6% toute catégorie socioprofessionnelle confondue.**
- Cette **différence de salaire est plus grande chez les cadres (18% d'écart soit +5,2 euros de 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 28,1%.
- On peut néanmoins observer une **amorce d'augmentation de salaire légèrement plus forte chez les femmes** depuis peu (écart de salaire de 22,2% en 2018 contre 20,6% en 2020) notamment dans les professions intermédiaires et les cadres.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

VIII - DIPLOME LE PLUS ELEVE

Source : Insee, RP 2020



- 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 2020 : 55,8% de la population décroche un diplôme de l'enseignement supérieur sur le Sicoval contre 43,6% en Haute-Garonne et seulement 31,9% en France.
- Sur le Sicoval, **les hommes sont 54,2% à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur contre 53,9% des femmes**. Plus le diplôme est élevé plus cette différence est grande (31% des hommes ont un diplôme de niveau bac+5 et plus contre 21% des femmes).
- Inversement, ce sont plus souvent les **femmes qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme** (15,3%) alors que cela ne concerne que 11,7% des hommes.
- Cependant, ces différences ont tendance à se réduire entre 2018 et 2020 : alors que l'écart entre femme et homme à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur était de 2,1 points, il est de 1,4 points en 2020.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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 des mesures qui s'articulent autour de 5 axes. 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

Comme vous le savez, les élus du Sicoval ont fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un projet prioritaire de mandat. C'est dans ce cadre que la mise en œuvre du plan d'actions 2021-2024 se poursuit au sein de la collectivité.

Déjà, l'an prochain, nous devrons requestionner nos ambitions en la matière et définir les sujets prioritaires sur lesquels travailler pour défendre et promouvoir tous ensemble l'égalité entre nos agents et lutter contre les discriminations.

Il reste à faire sur ce sujet. Le nier serait une erreur.

Les choses ne changeront pas d'elles-mêmes. Penser le contraire serait se méprendre.

La thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes doit être, pour chacun d'entre nous, un combat de tous les instants, une vigilance du quotidien.

Pour conclure, je partage avec vous tous la pensée de Stendhal, l'un des plus grands romanciers du 19ème siècle qui écrivait déjà à l'époque : « L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain. »

Comptant sur votre engagement à tous.

Alice MICHEL-NIGRIS - Référente égalité femmes-hommes et DRH du Sicoval

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**

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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 (règlementaire), avec rappel sur 2019
- Mise en œuvre du congé de proche aidant et l'extension du congé paternité (règlementaire)
- Suppression du jour de carence en cas de grossesse (règlementaire)

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 1er niveau de la politique d'égalité pro (CNFPT)

REALISATIONS 2022

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

- Réalisation du **diagnostic des écarts de rémunérations** des hommes et des femmes
- Participation à la mise en œuvre de **l'index de calcul des écarts de rémunération** dans la FPT

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- Réponse favorable du FEP à **l'appel à projet du fonds pour l'égalité professionnelle** : poursuite des actions de sensibilisation managers – réalisation de 3 sessions (50 managers présents)
- Campagne **de communication sur les VSST et l'égalité professionnelle**

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

REALISATIONS 2023

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

- Organisation de groupes de travail afin de construire un plan d'action visant à traiter l**es écarts de rémunérations** des hommes et des femmes

Axe 5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- Poursuite des actions de sensibilisation managers – réunion collective sur la restitution du travail réalisé en 2022 avec les managers. Plan d'actions créé. Intégration dans le parcours d'accompagnement des managers

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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 2022
DGAFP, chiffres-clé 2022 et Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021
Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2019)
FNCDG Panorama de l'emploi territorial 11ème édition (2022)

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

PRECISION SUR LES MODES DE CALCUL

Sans mention contraire, la population prise en compte est la suivante : **effectifs sur emploi permanent** (selon définition Direction Générale des Collectivités Locales utilisée pour le Rapport Social Unique) au 31/12/2022.

Un effectif permanent, tel que définit par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) sur la base de la population du Rapport Social Unique (RSU), prend en compte :

- Les agents contractuels temporaires remplaçants
- Les agents contractuels temporaires recrutés dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Les agents contractuels sur postes permanents (contrats de 3 ans)
- Les agents en CDI sur postes permanents (hors assistantes maternelles)
- Les stagiaires et les titulaires

Cette population de référence pour le rapport égalité femmes hommes a évolué par rapport à l'année précédente, afin de mettre le rapport en cohérence avec les données fournies dans le Rapport Social Unique et de permettre la comparaison des données avec d'autres collectivités. En effet, les rapports précédents prenaient en compte les assistantes maternelles dans la population, mais ne tenaient pas compte des agents contractuels temporaires remplaçants ou recrutés dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

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 : 74.5% de femmes + 25.5% d'hommes = 100% effectif Sicoval
- **La part dans un effectif de référence**. Ex : Nombre de femmes ayant réalisé des astreintes/Effectif de femmes

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

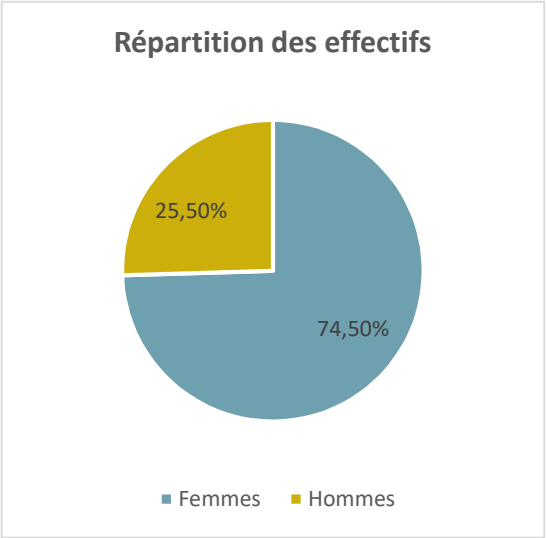
I – REPARTITION DES EFFECTIFS

REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS

- La répartition femmes-hommes des effectifs est **identique d'année en année**

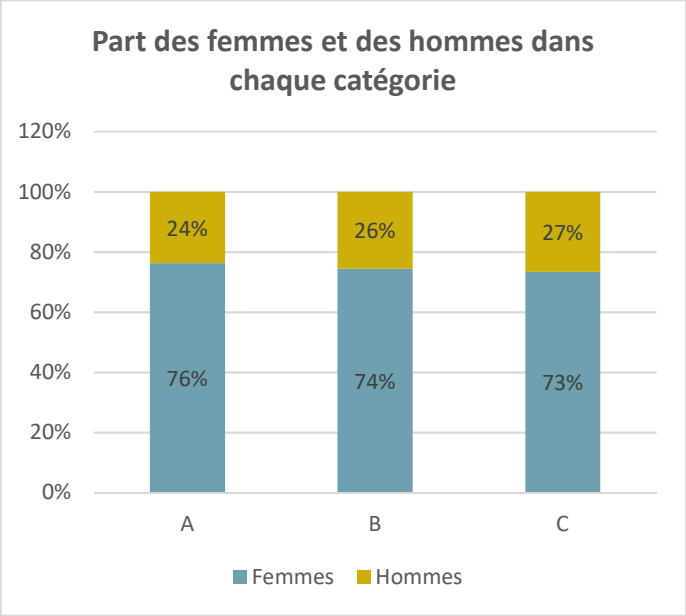
- **Les effectifs du Sicoval sont plus féminins** que les moyennes nationales des EPCI, du fait notamment de l'exercice de compétences sociales.

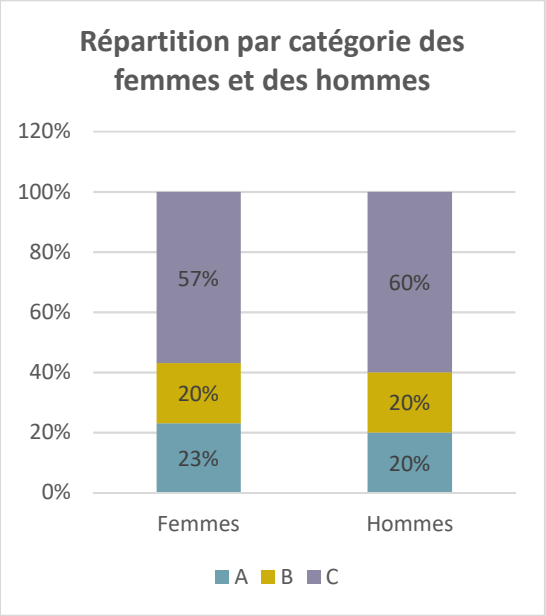
Fonction publique territoriale : 61% de femmes
EPCI : 53 %
Intercommunalités de plus de 349 agents : 46%
Communes : 61%



REPARTITION PAR CATEGORIE

- La part des femmes et des hommes est **proche de la répartition globale des effectifs** pour chaque catégorie.

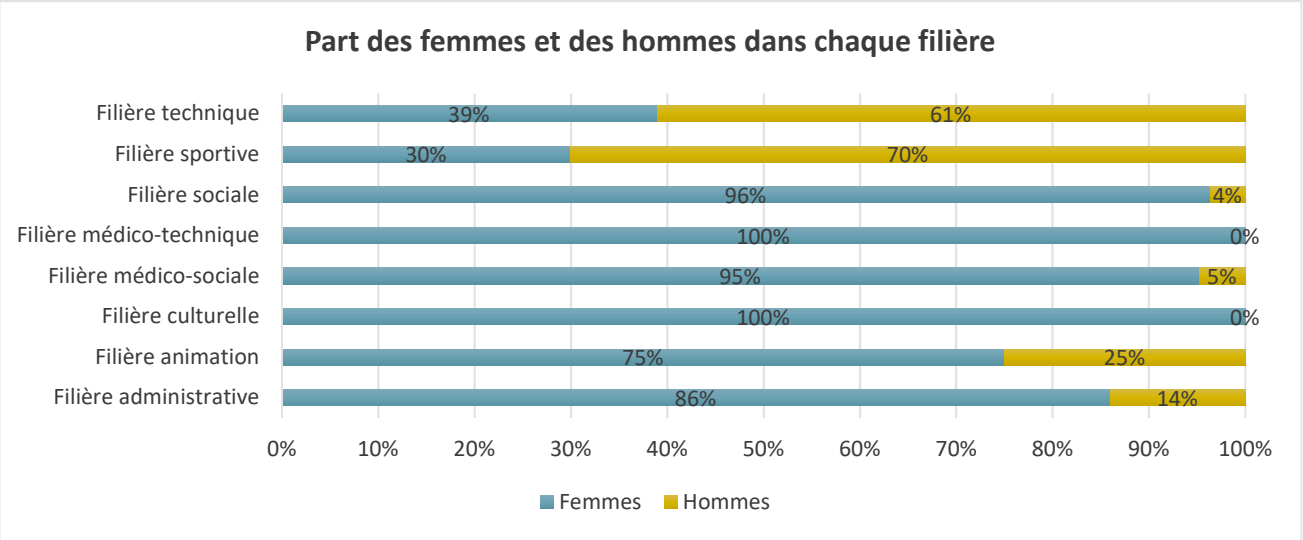


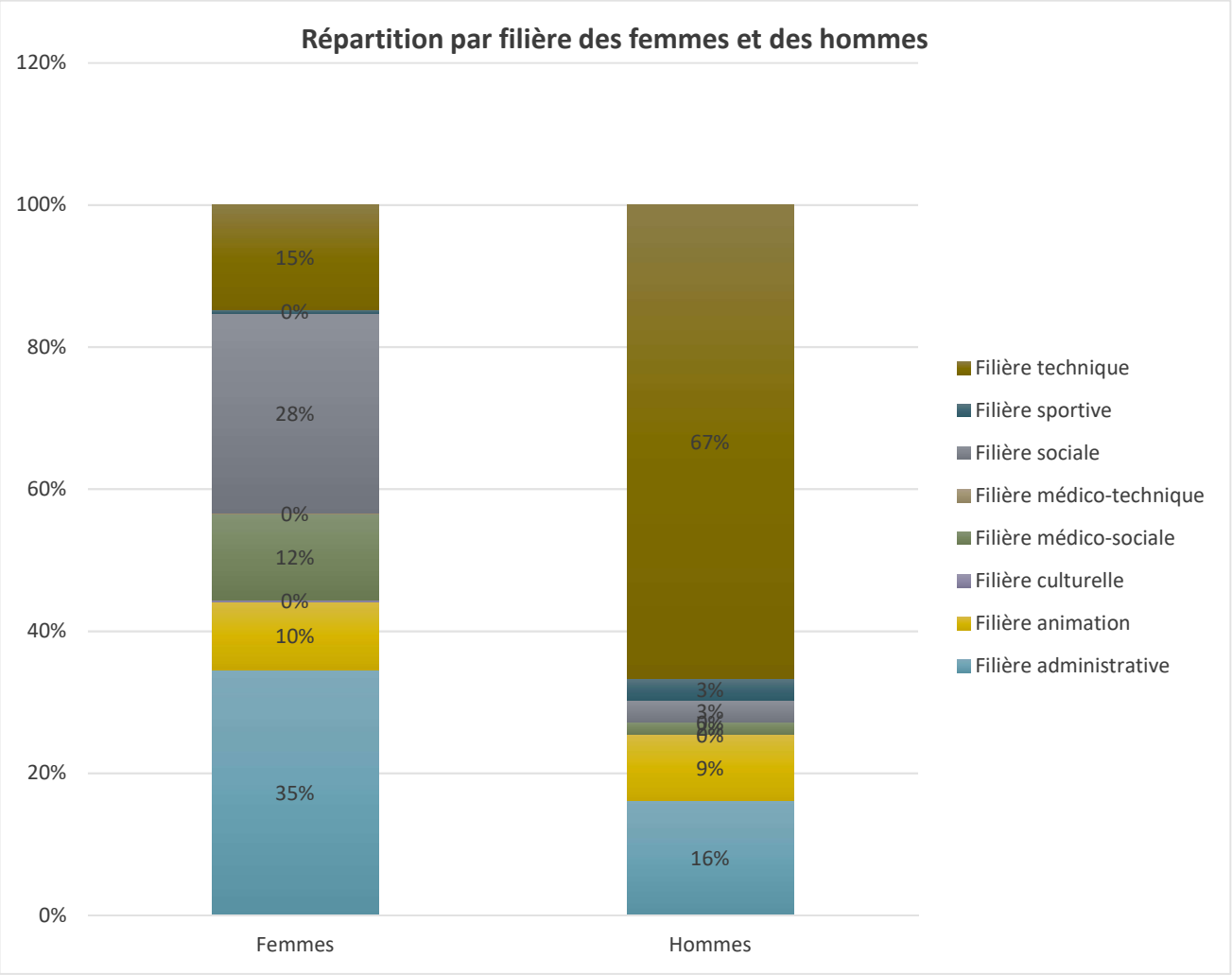


Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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 63% des effectifs féminins
  - La filière technique regroupe 61% des effectifs masculins



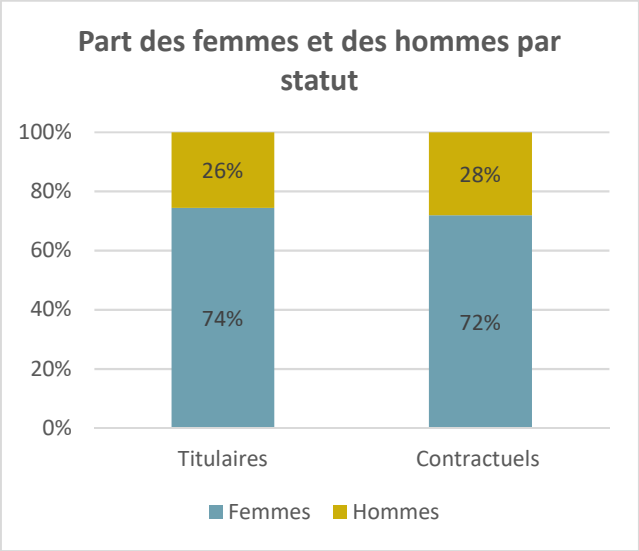


Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

REPARTITION PAR STATUT

- 10% des femmes et 11% des hommes sont sous statut contractuels
- La part des **femmes parmi les contractuels est supérieure** aux moyennes nationales, en partie due aux recrutements sous contrats au sein de la DGA Action Cohésion Sociale (sur des métiers genrés).

67% des contractuels de la FPT sont des femmes.

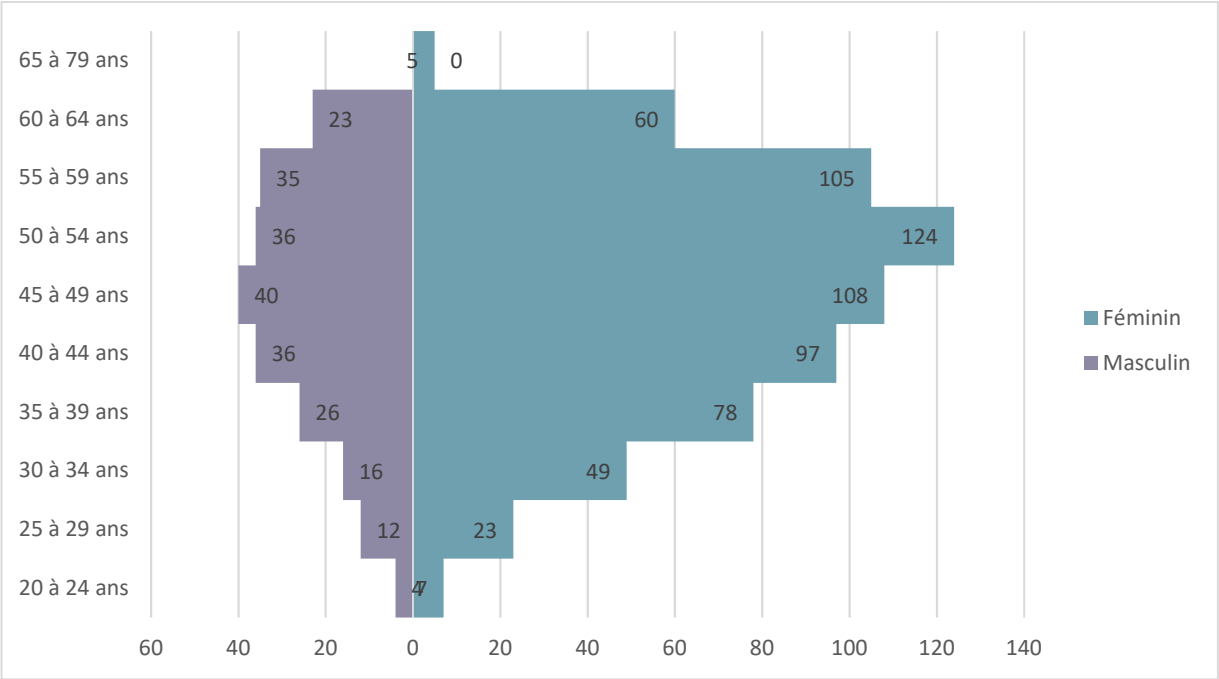


REPARTITION PAR AGE

- La **moyenne d'âge des agents du Sicoval est de 46,8 ans. Elle est légèrement plus élevée** qu'au niveau national, notamment chez **les femmes.**

	F	H
Moyenne d'âges Sicoval	47	46,3
Moyenne d'âges Cat.A	46,2	45,6
Moyenne d'âges Cat.B	47,9	46,3
Moyenne d'âges Cat.C	47	46,6

La moyenne d'âge des femmes dans la FPT est de 46 ans.
La FPT est le versant le plus âgé des 3 fonctions publiques.



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

II - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

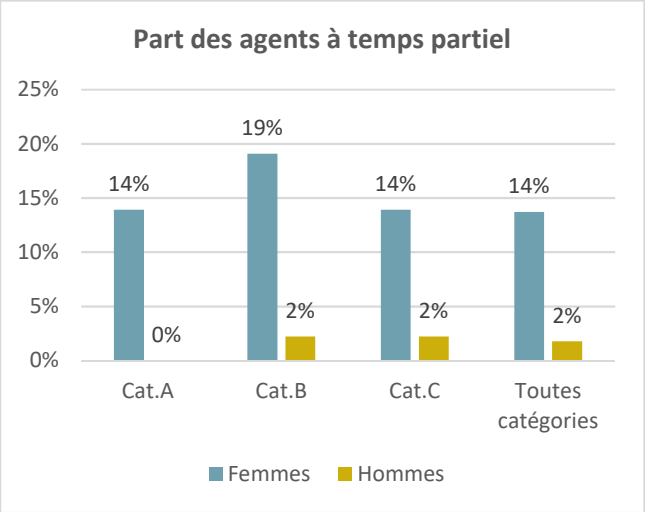
Mesure l'égal accès au temps plein. On peut distinguer le temps partiel (de droit ou sur autorisation) comme étant du temps partiel « choisi » du temps non complet qui est un « temps partiel imposé ou subi » par la quotité du poste créé.

TEMPS NON-COMPLETS

- Les postes à temps non-complet sont essentiellement des postes de catégorie C (91 postes sur 100).
- Les femmes représentent **83% des agents à temps non complet**
- **13% des femmes et 8% des homme**s sur postes permanents occupent des postes à temps non-complet.
- Ces données n'ont pas évolué entre 2021 et 2022.

TEMPS PARTIELS (HORS TEMPS PARTIELS THERAPEUTIQUES)

- Les femmes représentent **96% des agents à temps partiel** (Sur la base d'une population identique, cette donnée n'a pas évolué entre 2021 et 2022.)
- La part des agents à temps partiel varie selon les catégories et **a diminué depuis 2021** pour les femmes (Sur une base de population identique, **17% des femmes étaient à temps partiel en 2021, contre 14% en 2022**) .



25% des agents travaillent à temps partiel dans la FPT. Le travail à temps partiel concerne 33% des femmes dans la FPT et 11% des hommes.

La garde d'enfant est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiel.

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.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

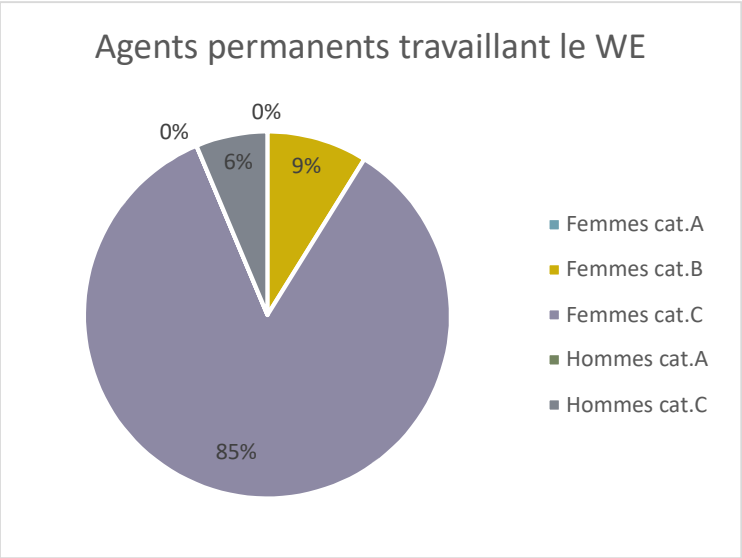
Travail le week-end

Majoration règlementaire du travail habituel du dimanche de la filière sociale (SAAD et SSIAD) : 5.98€/h du 01/01/2022 au 30/06/2022 puis 6.19 €/H du 01/07/2022 au 31/12/2022 puis 6.2825 depuis le 01/07/2023

Majoration autres filières : 0.74€/h (piscine)

- Le travail le week-end **concerne à 93% des femmes** (identique à 2021) et à 85% des femmes de **catégorie C** (contre 90% en 2021). Ceci est notamment lié à la forte féminisation des métiers d'aides à domicile et aides soignants.

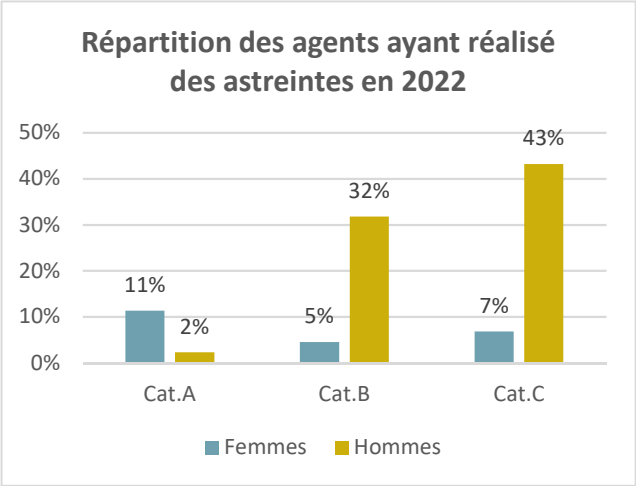
- Le travail du week-end concerne **11% de l'effectif de femmes** (contre 10% en 2021) **et 2% de l'effectif d'hommes** (identique à 2021).

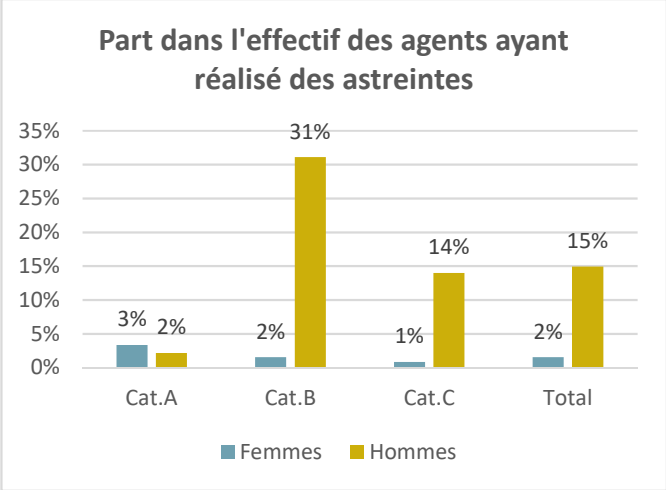


Travail en astreintes

Les astreintes d'intervention sont indemnisées conformément à la règlementation : forfait de 159,20€ par semaine, plus défraiement en cas d'intervention. Pour les astreintes de décision, le forfait est de 149.48 € par semaine (chef de service, chef de cellule, chargé de mission, de projet). Pour les directeurs, les astreintes de décisions ne donnent pas lieu à indemnisation.

- Le travail en astreintes **concerne 77% des hommes (78% en 2020)**
- Le travail en astreintes concerne **2% de l'effectif de femmes (identique 2021) et 15% de l'effectif d'hommes agents du Sicoval (contre 17% en 2021).**



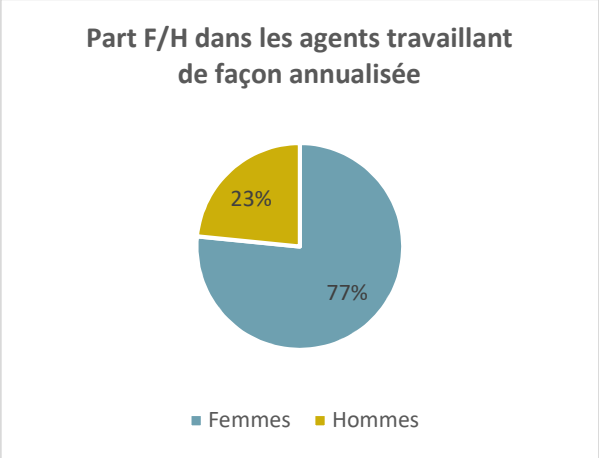


Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Travail annualisé

Le travail annualisé concerne les directions : DSA, DRACS, 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 avec repos compensateur). Le travail annualisé n'ouvre pas droit à RTT.

- Le travail annualisé concerne à 77% des femmes et à 65% des femmes en **catégorie C**
- Le travail annualisé concerne **15% des hommes et 17% des femmes** (En 2021, sur population identique : 14% des hommes et 16% des femmes)

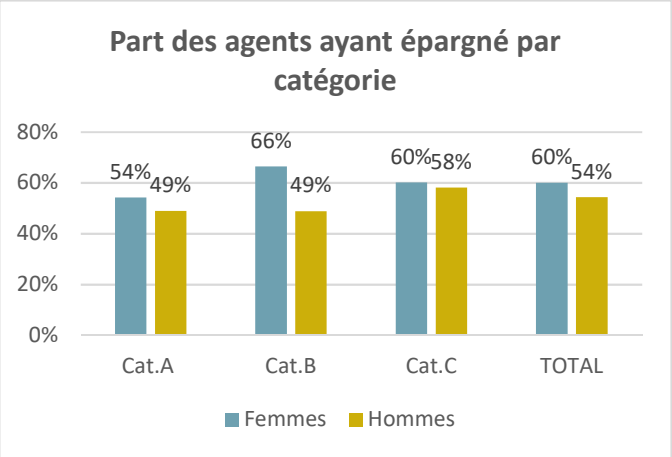


COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

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

- Contrairement aux années précédentes, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à épargner des jours dans le CET.
  En effet, **60% des femmes (contre 47% en 2021) et 54% des hommes (contre 55% en 2021) sur poste permanents ont épargné en 2022.**
- Ces chiffres sont à la fois **sensibles au genre et à la catégorie** : les écarts entre femmes et hommes sont moindres en catégorie C.



- Parmi les agents permanents qui ont épargné, **les femmes ont épargné en moyenne 4 jours et les hommes 5 jours.** Le nombre de jours épargnés est **en baisse** par rapport aux années précédentes.
  - 2021 : 5 jours pour les femmes et 5.9 jours pour les hommes
  - 2020 : 5,5 jours pour les femmes et 7,8 jours les hommes
  - 2019 : 4,6 pour les femmes, 6,4 pour les hommes

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Utilisation dans l'année

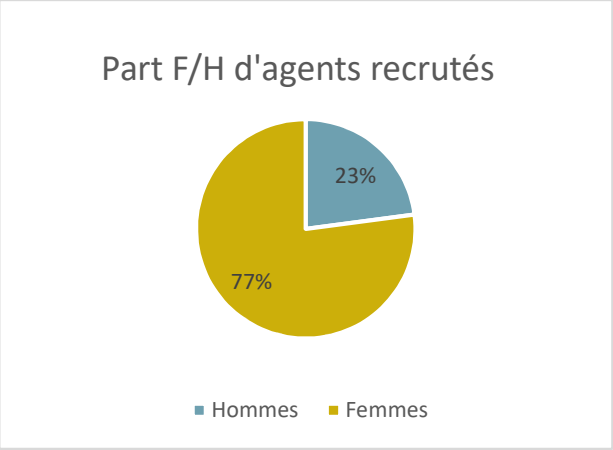
- **Les hommes sont toujours plus nombreux à utiliser leur CET et utilisent plus de jours.**
  - Part des agents ayant utilisé le CET dans l'effectif permanent : 21% des femmes, 23% des hommes (contre 20% des femmes et 25% des hommes en 2021)
  - Moyenne des jours utilisés : 5 jours pour les femmes, 6 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.

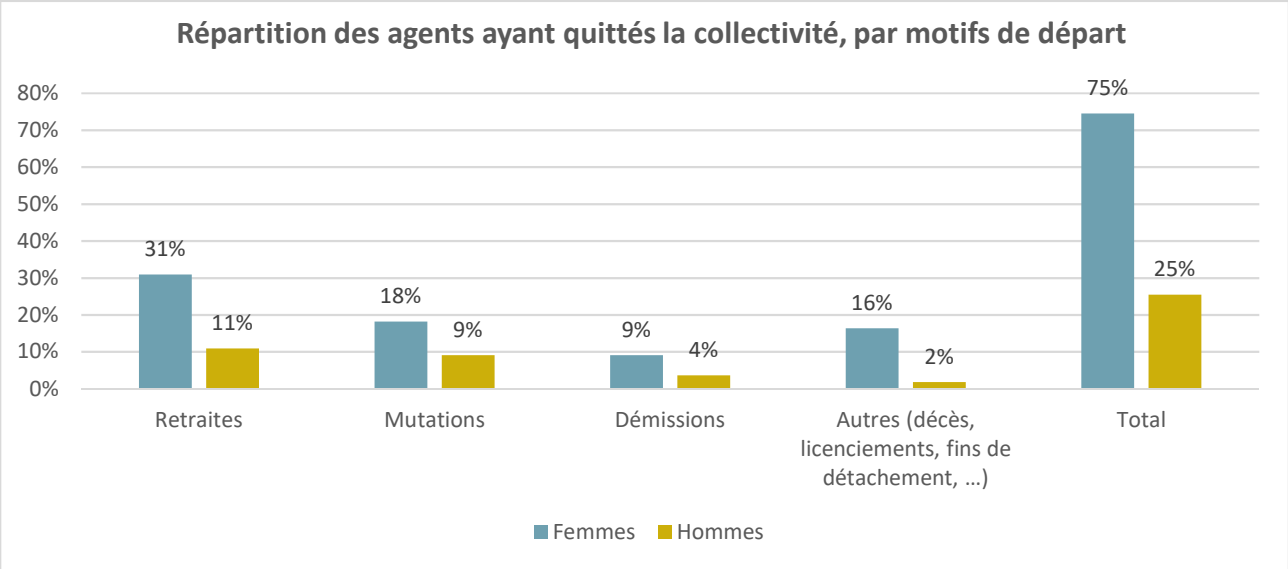
ARRIVEES

- La part des femmes et des hommes dans les recrutements est **proche de la répartition générale des effectifs**. En 2022, les hommes représentaient 23% des recrutements.
- L'embauche de **femmes en catégorie C** représente 54% des recrutements d'agents sur postes permanents.
- **Les femmes représentent 77% des recrutements temporaires** (en remplacement d'agents absents ou dans l'attente de recrutement d'un titulaire) et **82% de recrutements statutaires** (stagiairisation, mutation, détachement)



MOTIFS DE DEPARTS

- Les femmes représentent **75% des départs** en 2022 (contre 77% en 2021).
- Elles représentent **74% des départs en retraite** (contre 76% en 2021).



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

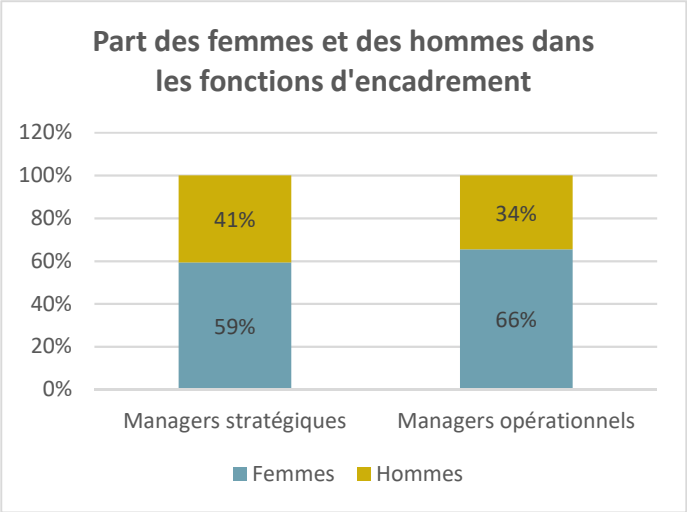
ÂGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE

- **L'âge moyen de départ à la retraite est identique** pour les hommes et les femmes en 2022 **: 62 ans.** En comparaison, les années précédentes, des écarts étaient identifiés :
  - En 2021 : 62 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes
  - En 2020 : 63 ans pour les femmes, 61 ans 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 sur des fonctions d'encadrement au Sicoval car elles représentent **64% des managers de la collectivité**.
- **La part des femmes dans les fonctions d'encadrement a stagné entre 2021 et 2022.**
- **Les fonctions de managers stratégiques (**DGS, DGA, Directeurs et directeurs adjoints) **sont majoritairement occupées par des femmes (à 59%).** Cette donnée est **largement supérieure aux données nationales.**



Dans la FPT : La part des femmes dans les emplois de direction est de 33% (30% dans les EPCI)

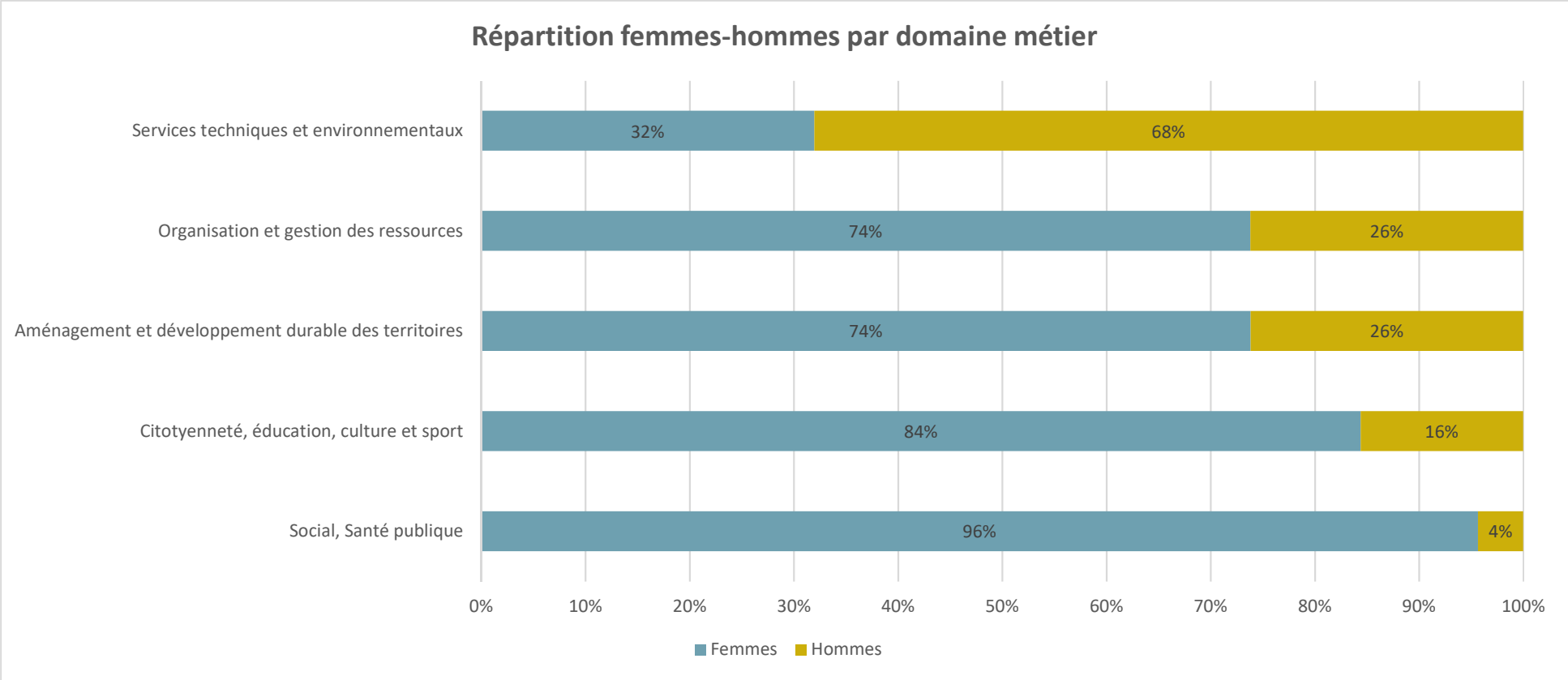
- Néanmoins, la part d'hommes encadrants dans la collectivité est 1.5 fois plus élevée que la part de femmes encadrantes :
  - **18% de l'effectif féminin** occupe des fonctions d'encadrement.
  - **28% de l'effectif masculin** occupe des fonctions d'encadrement.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

V - DIAGNOSTIC DE MIXITE DES METIERS

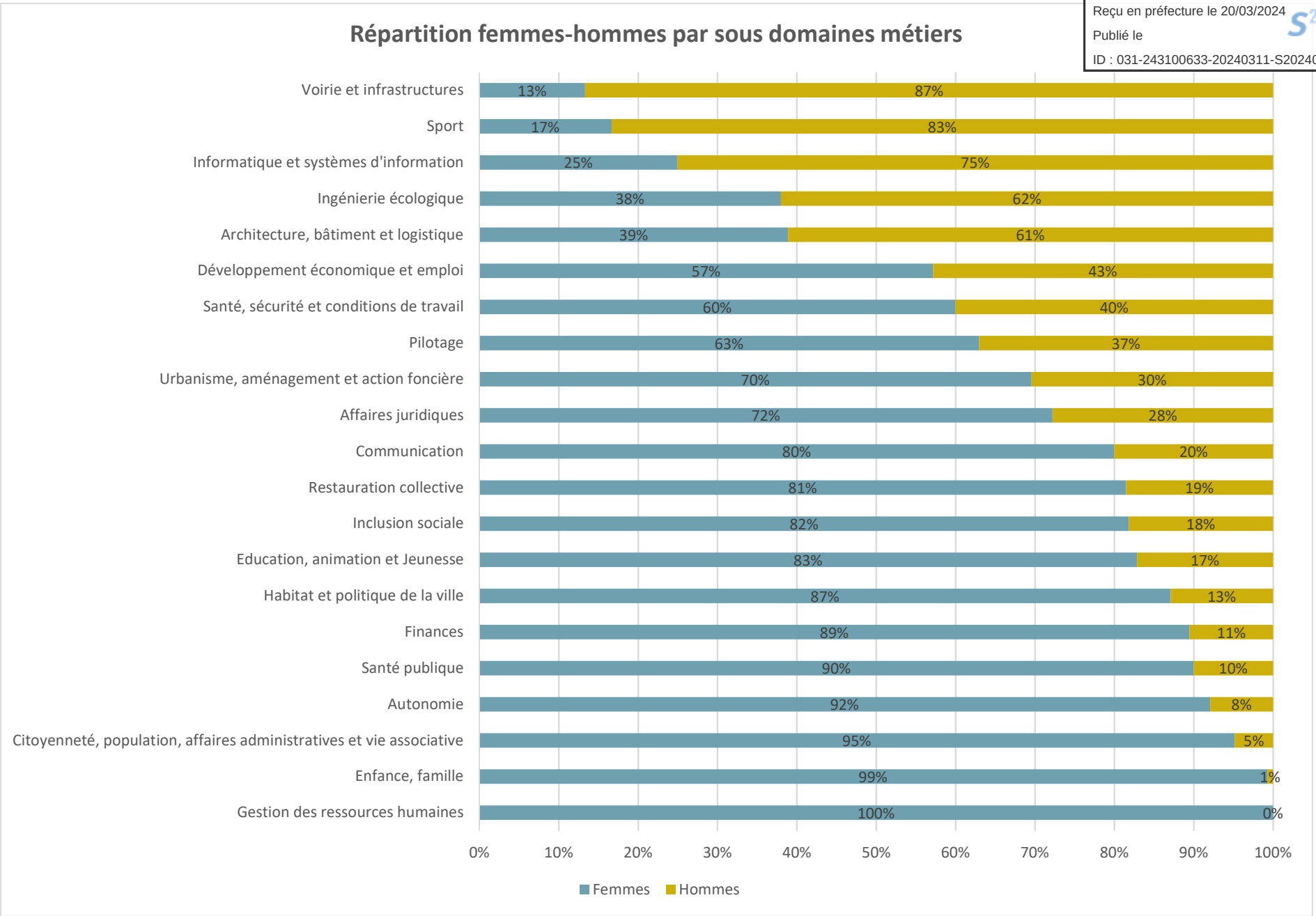
*Ne sont pris en compte que les métiers exercés par **au moins 5 agents**.. Les données sont basées sur le **répertoire administratif des postes** du Sicoval.*

DOMAINES ET SOUS-DOMAINES



Au niveau national, les métiers particulièrement **masculins** (taux de féminisation inférieur à 5%), sont des métiers liés principalement au **secteur technique ou au secteur d'incendie et de secours.**

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

METIERS

Métiers particulièrement féminins	
	Part de femmes
Agent.e de restauration	100%
Aide-soignant.e	100%
Animateur.rice de RAM	100%
Assistant.e de direction	100%
Assistant.e de gestion Ressources Humaines	100%
Assistant.e éducatif.ive petite enfance	100%
Chargé.e d'accueil	100%
Chargé.e de communication	100%
Conseiller.ère relation usager	100%
Educateur.trice de jeunes enfants	100%
Responsable de gestion budgétaire et financière	100%
Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	98%
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	96%
Aide à domicile	92%
Coordonnateur.trice budgétaire et comptable	89%
Assistant.e de gestion administrative	88%
Assistant.e de gestion financière, budgétaire ou comptable	86%
Chef.fe de projet développement territorial	85%
Instructeur.trice gestionnaire des dossiers	83%
Chargé.e de propreté des locaux	81%
Coordonnateur.trice enfance jeunesse éducation	80%
Infirmier.ière/Puéricultrice	80%
Instructeur.trice des autorisations d'urbanisme	80%
Chargé.e de la commande publique	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%
Jardinier.ère	100%
Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments	100%
Chargé.e d'études et de conception en voirie et réseaux divers	89%
Manutentionnaire	88%
Agent.e d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	80%
Chef.fe de projet études et développement des SI	80%

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

V – REMUNERATIONS

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 2022, le Sicoval fait partie des 37% des collectivités locales toutes confondues comptant 5 femmes ou plus parmi les 10 plus hautes rémunérations.**

ANNEE	SOMME DES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS BRUTES	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES
2019	739 548 €	4	6
2020	737 327 €	4	6
2021	743 007 €	5	5
2022	775 404 €	6	4

Dans la FPT, on constate une légère augmentation de la parité :
En moyenne, toutes collectivités confondues, on compte 3,97 femmes dans les dix plus hautes rémunérations en 2022 et 3,77 femmes dans les intercommunalités.

SALAIRES BRUTS MENSUELS

Les écarts de salaires présentés ci-dessous ont été calculés grâce à l'outil élaboré par la DGAFP, ce qui permet une comparaison avec d'autres employeurs publics. Le diagnostic issu de cet outil décompose les écarts de salaires entre les hommes et les femmes selon plusieurs effets :

- Ecart de rémunération lié à l'effet du temps partiel
- Ecart lié aux différents cadres d'emplois préférentiellement choisis par les hommes et les femmes
- Ecart lié à la démographie (part différente d'hommes et de femmes dans les grades et les échelons au sein de chaque cadre d'emploi)
- Ecart lié aux primes (à cadres d'emplois, grades et échelons identiques)

L'analyse porte sur l'année civile 2021 :

- 25 cadres d'emplois au Sicoval
- 830 agents dont 607 femmes (73.13%)

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

L'emploi dans la Fonction Publique Territoriale est très largement féminisé avec 61 % de femmes au niveau national.

L'écart mensuel brut de salaires entre les hommes et les femmes au Sicoval en 2021 est de 207€ (en défaveur des femmes).

A titre indicatif, l'observatoire d'Adelyce (logiciel de pilotage de masse salariale de nombreuses collectivités en France) montre en 2022 un écart de rémunération de 230 euros bruts en moyenne par mois car les femmes se trouvent sur les cadres d'emplois les moins rémunérés et accèdent moins aux emplois de promotion.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique — Dgafp

nombre de corps pris en compte		25			
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	part des femmes (%)
effectifs annuels	222	607		830	73,2%
équivalents temps plein employ	216	561		778	72,2%
taux moyen de temps partiel	97,3%	92,4%		93,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 859 €	Femmes 2 525 €	écart	-334 €	-11,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	2 939 €	Femmes 2 732 €	écart	-207 €	-7,1%
décomposition des écarts :				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel			-127 €	61,2%
	effet ségrégation des corps			-100 €	48,3%
	effet démographique au sein des corps			-54 €	26,0%
	dont sur primes			*-38 €*	*18,4%*
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-53 €	25,7%
	dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		12 €	-5,6%
		temps ou aux cycles de travail		-10 €	4,8%
		géographie et aux mobilités non forcées		0 €	0,0%
		résultats / performance / engagement professionnel		7 €	-3,6%
		rémunérations accessoires		0 €	0,0%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement		4 €	-2,2%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		-68 €	32,9%
		restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%
		Indem compensatrice hausse CSG		1 €	-0,4%
				0 €	0,0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement		0 €	-0,1%

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- Toutes fonctions, filières et catégories confondues, **les salaires moyens des femmes au Sicoval** sont **11.7% ou 7.1%** (si on corrige l'effet du temps partiel) inférieurs à ceux des hommes.

- 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
    - <u>Choix d'orientation professionnelle encore très genrés</u> ayant une conséquence sur le niveau des rémunérations au regard des différentiels de rémunérations indiciaires selon les filières. La filière technique reste dotée de grilles plus avantageuses, permettant d'avancer plus rapidement d'un échelon à un autre.
      En revanche, les filières sociale et animation moins rémunératrices, sont les filières les plus féminisées avec respectivement 95% et 68% de femmes (Observatoire Adelyce - données 2022). Au Sicoval, 95.91% des agents sociaux sont des femmes et la filière animation compte 76.74% de femmes.
    - <u>Carrières souvent entrecoupées chez les femmes</u> sous l'effet des congés de maternité, congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant (carrière moins linéaire)

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Ecarts de salaire entre les femmes et les hommes par cadres d'emplois

Cadres d'emplois	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Ecart femmes/hommes / mois	Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		% de femmes sur le cadre d'emploi sur les effectifs physiques
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
0082 - Adjoints administratifs	2 501 €	2 531 €	30 €	15	128	14	121	89,72%
0083 - Adjoints techniques	2 407 €	2 270 €	-137 €	76	44	76	40	36,75%
0052 - Agents sociaux	2 481 €	2 343 €	-138 €	5	109	4	96	95,91%
0002 - Attachés territoriaux	3 670 €	3 676 €	6 €	16	51	16	49	76,04%
0042 - Auxiliaires de puériculture		2 449 €	2 449 €	0	59	0	56	100,00%
0085 - Adjoints d'animation	2 481 €	2 357 €	-124 €	15	52	11	44	78,04%
0230 - Ingénieurs	4 189 €	3 952 €	-237 €	22	24	22	23	52,54%
0206 - Rédacteurs	3 295 €	2 831 €	-464 €	6	37	6	36	86,35%
0264 - Educateurs jeunes enfants		3 002 €	3 002 €	0	38	0	35	100,00%
0203 - Techniciens	3 030 €	2 937 €	-93 €	26	10	26	9	26,98%
0010 - Agents de maîtrise	2 738 €	2 455 €	-283 €	26	9	26	9	26,54%
0087 - Animateurs	2 727 €	2 891 €	164 €	5	14	5	12	74,14%
0204 - Educateurs APS	3 281 €	2 886 €	-394 €	6	3	6	3	32,14%
0220 - Puéricultrices		3 689 €	3 689 €	0	8	0	8	100,00%
0055 - Infirmiers en soins généraux	3 980 €	3 373 €	-607 €	1	5	1	5	83,10%
0043 - Auxiliaires de soins		2 581 €	2 581 €	0	6	0	5	100,00%
EFAD - Emplois fonctionnels	7 035 €	6 002 €	-1 032 €	3	1	3	1	21,74%
0250 - Cadres de santé	4 082 €	4 155 €	73 €	1	2	1	2	60,00%
0262 - Assistants socio-éducatifs		3 359 €	3 359 €	0	2	0	2	100,00%
0040 - Infirmiers de classe supérieur		3 525 €	3 525 €	0	1	0	1	100,00%
0051 - ATSEM		2 543 €	2 543 €	0	1	0	1	100,00%
0240 - Ingénieurs en chef		4 679 €	4 679 €	0	1	0	1	100,00%
EFTE - Emplois fonctionnels		6 864 €	6 864 €	0	1	0	1	100,00%
0035 - Médecins		4 955 €	4 955 €	0	0	0	0	100,00%
0068 - Technicien paramédical		2 752 €	2 752 €	0	0	0	0	100,00%

La rémunération en équivalent temps plein (EQTP) est le rapport entre la rémunération effectivement perçue et le nombre d'équivalent temps plein correspondant.

Le taux ETPT est proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Un agent travaillant à mi-temps = 0,5 ETPT, un contractuel employé durant 4 mois à temps plein = 4/12 ETPT mais s'il a travaillé à mi-temps ce sera, 4/12 ETPT x 0,5. La rémunération effectivement perçue par l'agent sur l'année est divisée par ce taux ETPT afin d'obtenir son salaire en équivalent temps plein annuel.

En jaune : échantillon hommes / femmes non représentatif

Effet du temps partiel sur les écarts de salaires

L'effet temps partiel est en défaveur des femmes (-127€).

Il y a une plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel (ratio ETP/agents inférieur). C'est pourquoi la sur-rémunération du temps partiel est principalement en faveur des femmes.

Ce recours au temps partiel semble fortement influencé par la maternité et l'impact de la vie familiale des agents de sexe féminin.

La répartition femmes/hommes selon la rémunération dans les cadres d'emplois

L'effet « ségrégation des cadres d'emplois » est toujours en défaveur des femmes mais il se résorbe entre 2021 (-100€) et 2020 (-130€).

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Cet effet correspond à la différence de répartition femmes/hommes entre les cadres d'emplois en fonction du niveau de rémunération de ces cadres d'emplois.

L'écart de rémunération est corrélé au choix des cadres d'emplois via notamment le parcours scolaire :

→ 84% de la population étudiante des formations paramédicales et sociales sont des femmes (DGFAP 2021)

→ 28% de la population étudiante des formations ingénieures sont des femmes (DGFAP 2021)

→ La nature du cadre d'emploi génère des inégalités salariales.

Les femmes au Sicoval sont sur-représentées sur 2 des 3 cadres d'emplois les moins rémunérés. Par ailleurs, sur ces cadres d'emplois, elles ont une rémunération plus basse que celle des hommes :

	Adjoints techniques		Agents sociaux		Adjoints d'animation	
	Effectifs	Rémunération	Effectifs	Rémunération	Effectifs	Rémunération
Hommes	76	2 407 €	5	2 481 €	15	2 481 €
Femmes	44	2 270 €	109	2 343 €	52	2 357 €

L'ancienneté indiciaire au sein des cadres d'emplois

L'effet démographique au sein des cadres d'emplois en défaveur des femmes reste stable (-54€).

Cet effet compare, au sein de chaque cadre d'emploi, les traitements moyens et donc les indices moyens. Cela correspond à une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque cadre d'emplois.

Les hommes ont globalement un déroulé de carrière rapide et plus linéaire. Ils atteignent donc plus vite les indices majorés de rémunération élevés.

Les interruptions de carrière des femmes ont pour effet de retarder l'avancement, ce qui impacte leur niveau de rémunération.

L'impact du régime indemnitaire sur les écarts de rémunération

Dans la fonction publique territoriale, l'inégale répartition des primes entre hommes et femmes ne pèse que pour 0,9 point de pourcentage, soit 5 % de la différence de salaire selon le sexe.

Souvent, les cadres d'emplois les moins bien rémunérés ont des régimes indemnitaires moins importants. Au niveau national, le régime indemnitaire est moins élevé dans les filières féminines (sociale et animation).

Cette tendance se confirme au Sicoval, où les fonctions d'animateurs et les agents sociaux font partie des postes les moins côtés pour le versement de l'IFSE.

L'effet prime, qui se calcule en comparant pour chaque grade/échelon/indice d'un cadre d'emplois la différence moyenne de prime, est globalement en défaveur des femmes -53€ (-72€ en 2020).

Si on considère que les agents détenant le même grade, le même échelon et le même indice de rémunération perçoivent le même montant de primes, le montant de primes versé aux femmes demeure inférieur au montant de primes versé aux hommes de 38€ par mois (-31€ en 2020).

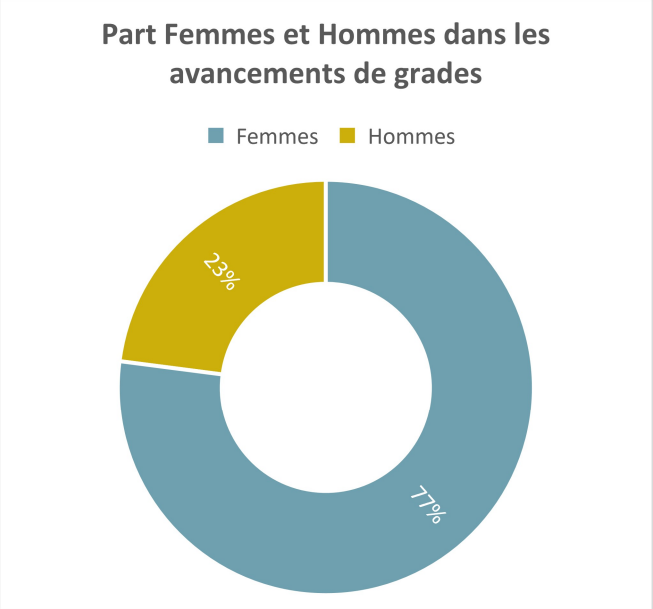
Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

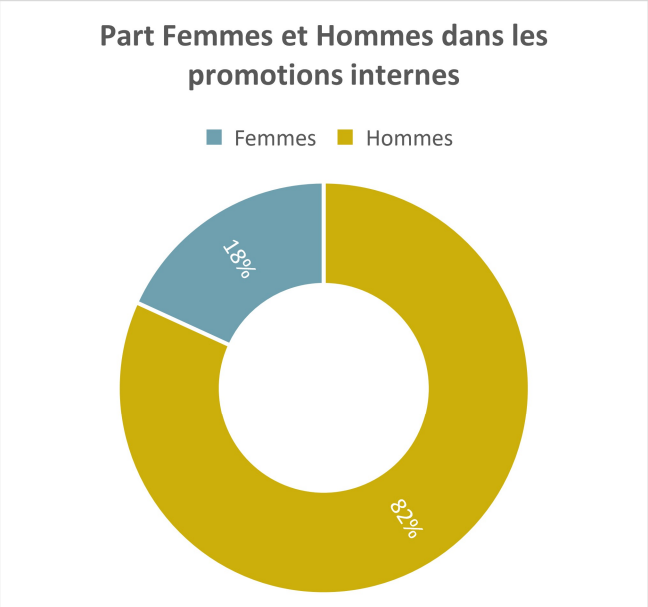
VI - PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DE GRADES

Mesure le niveau d'accès à la promotion.

REPARTITION F/H DES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

- En 2022, les avancements de grades ont concerné à **77% des femmes** (contre 88% en 2021)
- En 2022, les promotions internes ont concerné à **18% des femmes** (contre 25% de femmes en 2021)





- **La part de femmes** promues à un **avancement de grade a diminué en 2022** (7% en 2022 contre 10% en 2021) et celle des **hommes** a **augmenté en 2022** (6% en 2022 contre 4% en 2021).
  Cela s'explique par une diminution du nombre de nominations dans la filière administrative (13 nominations en 2022 contre 29 en 2021), alors que le nombre de nominations en filière technique reste stable.

- **La part des femmes** (sur l'effectif global des femmes) ayant bénéficié **d'une promotion interne reste stable** entre 2021 et 2022 et la part des hommes **a légèrement augmenté** (4% en 2022 contre 3% en 2021).
  En 2021, les promotions internes ne concernaient que les cadres d'emplois d'agents de maitrise et d'animateurs. En 2022, elles concernaient les cadres d'emplois d'agents de maitrise, d'ingénieurs, d'attachés et techniciens.

RAPPORT PROMOUVABLES/PROMU.E.S

	Femmes	Hommes
Avancements de grade	61%	74%
Promotion interne	3%	9%

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

RAPPORT PROMU.E.S/EFFECTIF

	Femmes	Hommes
Avancements de grade	7%	6%
Promotion interne	0.3%	4%

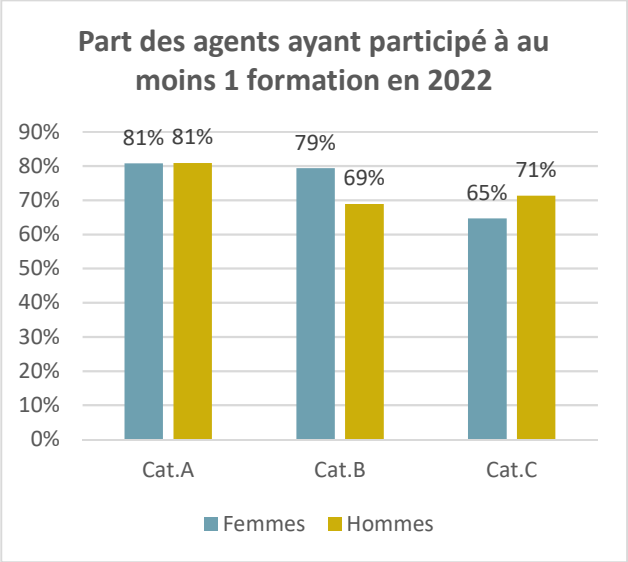
VII - ACCES A LA FORMATION

- La part des agents ayant particpé au moins à une formation est en augmentation et **l'écart entre les hommes et les femmes tend à se réduire.**
- **L'écart de coût des formations** entre les hommes et les femmes tend à diminuer, par rapport aux années précédentes.

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

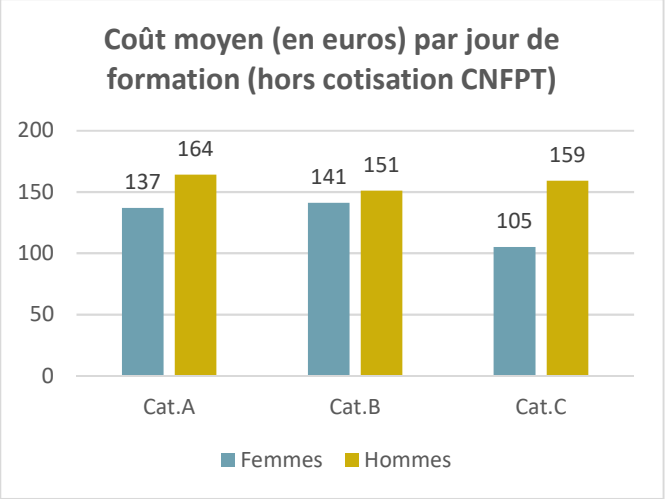
2021 : 61% des femmes et 58% des hommes ont participé à des formations

2022 : 71% des femmes et 73% des hommes ont participé à des formations



Nombre moyen de jours de formation réalisés

	Femmes	Hommes
2022	**2.9**	**3.3**
2021	**2 ,2**	**2,5**
2020	1,6	1,5



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

VII – SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ACCIDENTS DE TRAVAIL

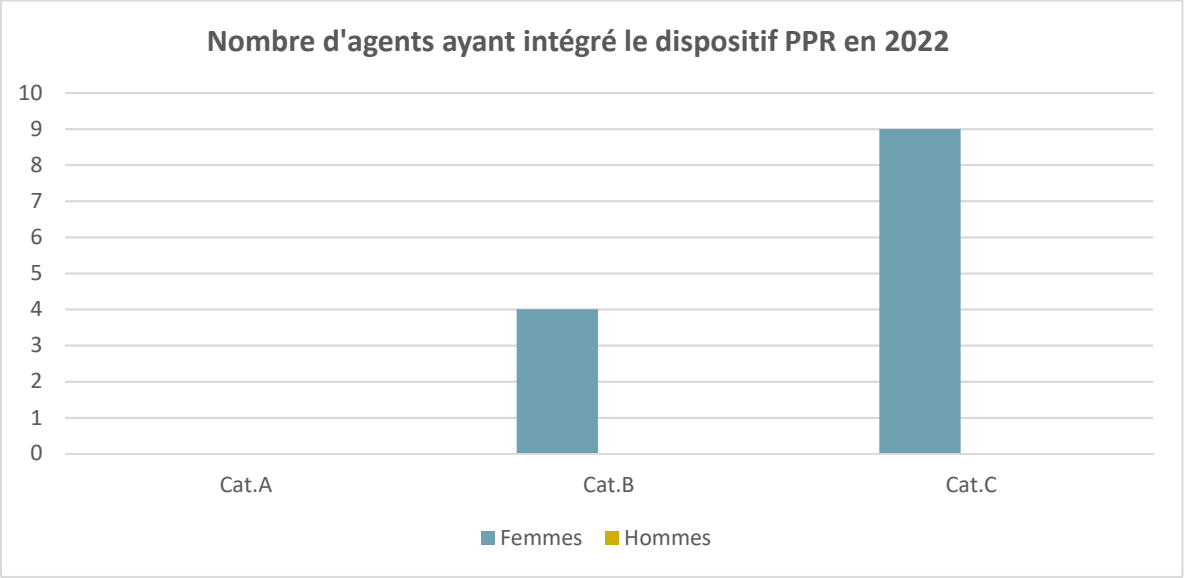
- 49 femmes et 19 hommes ont été concerné.e.s par un accident de travail en 2022
- Les **femmes de catégorie C** représentent 65% des accidents de travail

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Les 2 maladies professionnelles recensées en 2022 **concernent 2 femmes.**

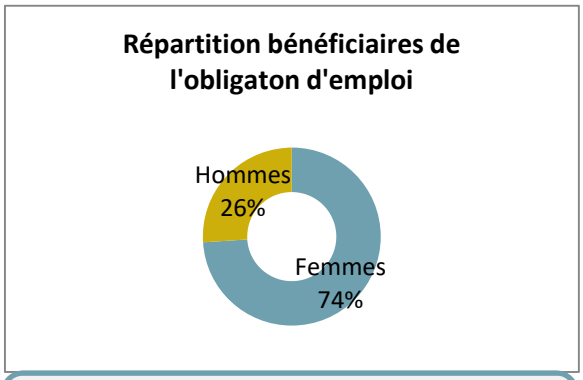
RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

- La **totalité des agents** qui ont intégré le dispositif de Période Préparatoire au Reclassement (PPR) en 2022 sont des **femmes** et **69%** d'entre elles sont des agents de **catégorie C**.

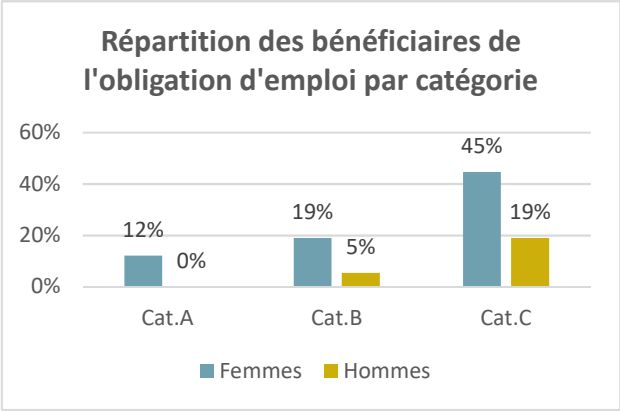


BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI : AGENT RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES

- La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est **très proche de la répartition générale des effectifs.**



Dans la FPT, les femmes représentent 56% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



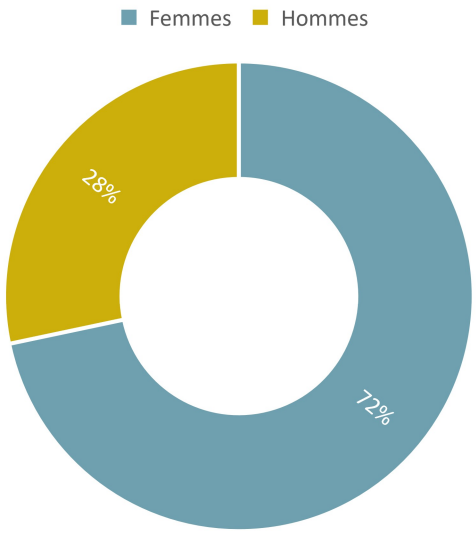
Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

IX –CONGES PARENTAUX ET AUTRES CONGES FAMILIAUX

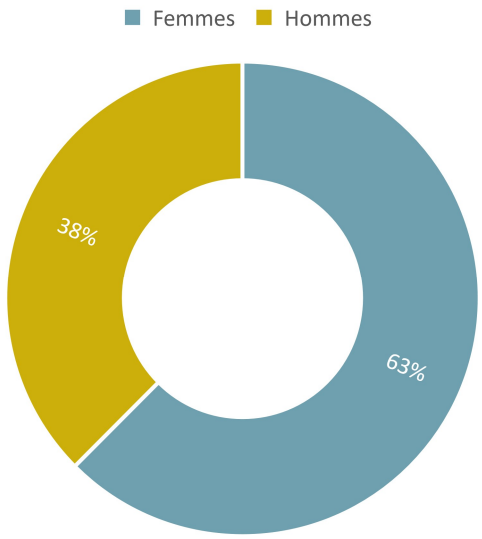
DISPONIBILITES ET CONGES PARENTAUX

- La répartition femmes-hommes des congés parentaux et disponibilités au 31/12/2022 est proche de la répartition des effectifs.
- La part des femmes qui bénéficient d'un congé parental ou d'une **disponibilité pour motifs familiaux** (disponibilité pour élever un enfant ou pour suivre son conjoint) a fortement diminuée entre 2021 et 2022. En 2022, **les femmes représentent 63% des agents** en congé parental ou disponibilité en lien avec la situation familiale, **contre 92% en 2021.** Ceci est lié au fait qu'en 2022, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

Répartition femmes hommes des disponibilités et congés parentaux



Congés parentaux et disponibilités en lien avec la situation familiale



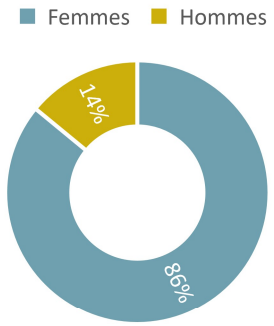
Dans la FPT, les femmes représentent 96 % des agent.e.s en congé parental

ASA « FAMILIALES »

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

- **86% des bénéficiaires** des ASA familiales sont des **femmes** en 2022
- Ces données sont **identiques à l'année 2021**

Bénéficiaires ASA familiales



Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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 2022, 82 % 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.
  En 2021, le pourcentage plus faible mobilisé (40%) est au moins en partie la résultante de cette possibilité. En effet, 5 agents ont mobilisé une 1ère période de congé paternité sur la fin de l'année 2021, et le complément sur 2022, pour un total de 70 jours

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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, sont 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 2022

THEME 1 PROMOTION DU VIVRE ENSEMBLE ET DE LA CITOYENNETE

Charte CISPD - 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, les agents, les jeunes publics, les habitants du territoire, les associations, les entreprises.

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.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

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

Pilotage Sicoval dans le cadre de son CISPD

- **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. Accompagnement aux projets opérationnels.

Agents du Sicoval

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

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

Programme initié en 2016 visant à former les professionnels des structures d'accueil enfance, jeunesse, jeunes adultes, accompagnateurs CLAS et intervenants RE.

L'action de formation s'est déroulée de la manière suivante :

- 2016-2017 : ***13 stagiaires*** des communes de Belberaud, Escalquens, Issus, Labège, Lauzerville et Odars ;
- 2018-2019 : ***20 stagiaires*** des communes de Ayguesvives, Baziège, Issus, Montgiscard, Noueilles et Pompertuzat ;
- 2020-2021 : ***60 stagiaires*** des communes de Auzeville et Ramonville Saint-Agne.

Au total, ***93 stagiaires*** ont bénéficié de l'action de formation. Les passeports (certificat de formation) ont été remis à chaque stagiaire.

En vue de réaliser la clôture de l'action, les associations ARTEMISIA et l'APIAF ont réalisé en 2022 une évaluation de la formation. Cette dernière s'est déroulée en trois étapes :

- ✓ Etape 1 :
  Diffusion d'un questionnaire d'évaluation des acquis et du dispositif de formation (évaluation à froid) à destination de toutes les équipes visant à recueillir les avis sur la formation et à indiquer les actions mises en oeuvre dans chaque structure grâce à l'action « Egaloisirs ». Nombre de questionnaires remplis ***: 15 (ALSH)*** et ***8 (Espaces jeunes et Info jeunes).***

  Diffusion d'un auto-diagnostic auprès des agents des structures d'accueil consistant à évaluer les pratiques professionnelles au prisme de l'égalité entre les sexes et permettant de prendre conscience des avancées réalisées ou pas suite à l'action « Egaloisirs ». Nombre d'auto-diagnostics remplis : ***65 (ALSH)*** et ***10 (Espaces jeunes et Info jeunes).***

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- ✓ Etape 2 :

Réunions d'évaluation organisées les 17 et 31 mars 2022 avec les responsables de structures d'accueil. Lors de ces temps de rencontres, ARTEMISIA et l'APIAF ont restitué les premiers résultats de l'étape 1 et ont pu recueillir les propos des professionnels de l'animation.
16 participants groupe enfance.
10 participants groupe jeunesse et jeunes adultes.

Présentation des premiers résultats :
64% des agent.e.s considèrent avoir progressé dans l'identification des stéréotypes de genre.
53% ont innové dans leurs pratiques professionnelles pour agir en faveur de l'égalité filles garçons.
73% ont intégré la question de l'égalité filles garçons dans leurs projets pédagogiques.

- ✓ Etape 3 :

Entretiens individuels avec les directeurs et directrices de structures visant à compléter l'évaluation de la formation et les perspectives.

- ✓ Etape 4 :

Livrable du bilan de la formation « Egaloisirs ».

De manière générale, les professionnels formés considèrent que la formation a été bénéfique pour les équipes. Elle a été utile et a apporté une réelle réflexion sur la façon dont les pratiques professionnelles dans l'animation peuvent véhiculer des stéréotypes de genre. Les apports théoriques de la formation ont donc fourni un socle commun de connaissances et de compétences sur le sujet de l'égalité. La majorité des agents estime savoir identifier les processus de construction des inégalités dans le secteur de l'animation.

Plus globalement, les responsables des structures ont indiqué avoir formé et sensibilisé leurs équipes. Des activités spécifiques sur l'égalité filles garçons, à destination du jeune public, ont été organisées dans les structures d'accueil (ALSH, espaces jeunes, Info jeunes). Les professionnels des espaces jeunes ont mis l'accent sur le sujet des stéréotypes sexistes.

Le bilan de la formation révèle également des points de vigilance autour de la question égalité filles garçons :

- ✓ déficit de repérage des violences sexistes et sexuelles de la part des professionnels de l'animation ;
- ✓ manque de clarification des concepts clés : mixité, égalité et parité ;
- ✓ peu d'outils concrets à mobiliser avec les jeunes ;
- ✓ difficulté à pérenniser la thématique égalité filles garçons à cause du turn-over des équipes d'animation.

En ce sens, ARTEMISIA et l'APIAF préconisent les actions suivantes :

- ✓ outiller les professionnels de l'animation à l'observation de leurs pratiques ;
- ✓ enrichir les mises en situation pour une meilleure compréhension des concepts clés ;
- ✓ organiser des immersions dans les structures (observations scientifiques) afin d'objectiver les attitudes et comportements sexistes des enfants et des adultes ;
- ✓ fournir des outils clés en main aux professionnels.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

2 – Professionnels de la petite enfance

« Egalicrèche » - Action en partenariat avec ARTEMISIA

Action expérimentale démarrée en 2018 et destinée à sensibiliser/former les agents de la petite enfance (3 crèches pilotes : Gribouillages à Montgiscard, Françoise Dolto à Ramonville Saint-Agne), La Soleillade à Vigoulet-Auzil), soit ***30 agents***.
La crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 a impacté le déroulé du planning des différentes étapes de l'action. De plus, des changements dans les équipes encadrantes ont ralenti la mise en œuvre de certaines étapes du projet. Il semble donc nécessaire de poursuivre cette action qui génère globalement un grand intérêt de la part des équipes de professionnels et des parents.

« Egali'relais » - Action en partenariat avec ARTEMISIA

Action expérimentale démarrée en 2022, dans le prolongement de l'action « Egalicrèche », destinée à former les agents du Relais Petite Enfance des Côteaux : la responsable du Relais Petite Enfance ainsi que les assistant.e.s maternel.le.s embauché.e.s directement par les familles. La durée de la formation est estimée à 12 mois. Le bilan pourra être produit à horizon 2024.

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. Cette action a été initiée en 2019 suite à différentes actions réalisées par les professionnels des collèges et de l'orientation :

- ✓ la nécessité de lutter contre le phénomène grandissant de comportements sexistes et violences verbales ;
- ✓ l'importance de 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 :

Séances de sensibilisation aux violences sexistes et lutte contre les stéréotypes de genre à destination des classes de 6ème (séances de deux heures en demi-groupe) – Action réalisée par ARTEMISIA et financée par le Sicoval dans le cadre des actions de son CISPD.

L'action s'organise afin de :

- ✓ 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. (outils interactifs, participatifs et mises en situation).

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Collège Jean Jaurès – Castanet-Tolosan

- ✓ Séances de sensibilisation auprès de ***sept classes de 6ème – Mars 2022***

Au total, ***182 élèves*** ont participé à cette action de sensibilisation.

Collège Jane Dieulafoy – Escalquens

- ✓ Séances de sensibilisation auprès de ***six classes de 6ème – Avril 2022***

Au total, ***163 élèves*** ont participé à cette action de sensibilisation.

INFO JEUNES

Lutte contre les stéréotypes de genre dans les choix d'orientation : action menée dans le cadre d'info métiers – intervention au collège André Malraux pour les classes de troisième

Cette action s'inscrit dans un travail sur le genre des métiers visant à donner une image mixte aux métiers pour permettre aux garçons et aux filles de s'y identifier. Il deviendra ainsi possible d'ouvrir leur champ des possibles dans le cadre de l'orientation, de permettre à chacun de se sentir libre de ces choix, de ne pas s'autocensurer et de ne pas se sentir atypique.

En 2021, les élèves des classes de 4ème ont bénéficié d'une première intervention sur cette thématique. En 2022, ces mêmes élèves, désormais en classe de 3ème, ont suivi une session de rappel et d'approfondissement.

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

- Prendre conscience des effets des stéréotypes dans la construction d'un projet professionnel.
- Encourager la remise en cause des idées reçues et mettre à distance les stéréotypes dans la construction de son projet professionnel.
- Intégrer que tous les métiers sont mixtes et que les compétences sont indépendantes du sexe
- Apprendre à argumenter ses choix d'orientation.

Les modalités :

Au collège André Malraux, L'Info Jeunes du Sicoval a réalisé des interventions de 2 heures dans les 7 classes de 3ème sur deux semaines.

Au total 149 élèves ont participé à cette intervention (dont 70 filles et 79 garçons).

- **Rencontre territoriale Sicoval / Direction des Services de l'Education Nationale / Ecoles et établissements scolaires, dans et hors Education Nationale.** Création du **« groupe Education CISPD »** le 15 juin 2022.

Dans le cadre de la stratégie d'actions du CISPD, l'académie de Toulouse et le Sicoval souhaitent qu'apparaissent plusieurs priorités :

- ✓ aborder la question des violences et incivilités dans et aux abords des établissement scolaires ;
- ✓ prévenir et lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles ;
- ✓ favoriser l'engagement des enfants et des jeunes ;
- ✓ organiser des rencontres annuelles sous la dénomination « Groupe éducation » du CISPD.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- **Rencontre des services sociaux (CCAS, centres sociaux, Maison des Solidarités-Conseil départemental de la Haute-Garonne), la Gendarmerie nationale et l'association France Victimes 31 – 7 mars 2022** - Présentation d'outils et dispositifs visant à accompagner les victimes de violences intrafamiliales, conjugales :

  - « mémo de vie » - Réseau France Victimes 31 : plateforme sécurisée permettant de stocker tous documents et éléments de preuve de violences et de faciliter l'accompagnement des victimes ;

  - Cellule de Lutte contre les Violences conjugales (CeLVic) de la Gendarmerie nationale : cellule dédiée spécifiquement aux victimes particulièrement vulnérables et nécessitant une prise en charge globale et partenariale ;

  - Maison de Protection des Familles (MPF) de la Gendarmerie nationale : prise en charge des victimes les plus vulnérables : femmes victimes de violences, mineurs, personnes en situation de handicap, seniors. Elle est le point d'entrée unique venant en appui, initiative ou sur ordre, aux unités territoriales dans la prise en charge et l'accompagnement des victimes les plus vulnérables. Elle permet une prise en compte globale et pluridisciplinaire des situations.

Pilotage politique Cohésion Sociale

Le Sicoval est engagé depuis plusieurs années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les champs de la Cohésion sociale et la Charte du CISPD : stratégie de prévention du sexisme et lutte contre les stéréotypes et les violences faites aux femmes.

- **Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.** Parallèlement à la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle femmes hommes de la collectivité, le Sicoval s'est engagé dans une politique volontariste pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes qui se traduit par l'élaboration d'une stratégie territoriale égalité/parité femmes hommes. Cette stratégie a pour objectif de :

  - ✓ promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - ✓ consolider les actions existantes en matière d'égalité et innover par de nouvelles actions ;
  - ✓ instaurer une approche transversale d'égalité femmes hommes avec toutes les politiques publiques.

Etapes du projet :

Etape 1 : signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale lors du Conseil de communauté du 7 mars 2022 en présence de la Déléguée Départementale

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

aux Droits des Femmes. La Charte est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte et à proposer un plan d'actions à horizon 2024 ;

Etape 2 : mise en œuvre d'une enquête permettant de formaliser un premier état des lieux de l'égalité/parité femmes hommes dans les politiques publiques (Sicoval et communes). Cette étape du projet a été mise en œuvre avec l'aide d'une stagiaire. Trois axes majeurs retenus en 2022 :

- Axe 1 : l'égalité/parité femmes hommes dans les instances exécutives (Sicoval et communes) ;
- Axe 2 : l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques (Sicoval et communes) ;
- Axe 3 : la place de l'égalité femmes hommes au sein du Sicoval (plan égalité professionnelle).

  L'état des lieux, réalisé à l'aide d'un questionnaire et de focus group (entretiens collectifs semi-directifs) s'est principalement centré sur l'axe 2.
  Le questionnaire a été envoyé aux directeur.trice.s et adjoint.e.s, aux chef.fe.s de service et directeur.trice.s de projet. Au total, ***126 agent.e.s*** ont été sollicité.e.s. Le taux de participation a été estimé à ***26.6%.***

Etape 3 : l'analyse des premiers résultats a permis de mettre en exergue la nécessité d'acculturer les agent.e.s sur le sujet de l'égalité femmes hommes. Cette étape doit être approfondie avant de lancer les étapes 4 (identification des enjeux) et 5 (co-construction du plan d'actions et mise en œuvre).

- **En lien avec l'axe 1 du projet et à l'initiative de Madame Catherine Gaven, Vice-présidente à la Cohésion et innovation sociale et politique de la ville, le Sicoval a accueilli, le 24 septembre 2022, le réseau « Elues locales » du département de la Haute-Garonne.** La première mission de ce réseau vise à faire avancer la place des femmes en politique et à défendre la parité. Cet événement a été l'occasion pour les femmes élues du Sicoval de repérer ce réseau et ses initiatives et d'impulser des projets visant à fédérer les femmes élues du Sicoval autour d'un programme d'actions. ***17 personnes*** ont participé à cette rencontre et ont pu aborder plusieurs sujets autour des violences sexistes.

Actions transversales – Egalité femmes hommes – DCOS-DRH-DCOM

- **Actions et événements organisés de façon transversale au sein du Sicoval autour de la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale,** de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) jusqu'à la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme (21 au 25 mars 2022) :

  - ✓ conception d'une vidéo illustrant les actions phares menées par le Sicoval ;

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- ✓ conception d'une vidéo micro couloir **« Des femmes inspirantes »** à destination des agents du Sicoval ;
- ✓ intégration de documents RH sur le site intranet des agents : rapport égalité professionnelle, synthèse restitution enquête ressenti égalité professionnelle des agents, nouvelle procédure de signalement harcèlement, discrimination, violence ;
- ✓ organisation d'une animation **« Bibliothèque Vivante »** e**n partenariat avec l'Association AVEC** sur le marché de Ramonville Saint-Agne. Une dizaine d'habitantes des quartiers populaires se transforment en **« livres vivants »** pour partager leurs histoires, leurs réalités, leurs réflexions, leurs tourments ou leurs rêves, à écouter le temps d'un tête-à-tête inspirant pendant 20 minutes.

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

Charte CISPD - 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.

L'association France Victimes 31 a accompagné, du 1er janvier au 30 octobre 2022, ***222 victimes*** (275 en 2021) résidant sur le territoire du Sicoval. ***91 d'entre elles*** (99 en 2021) ont été victimes d'une infraction au sein de la famille.

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 site internet Sicoval)

Pilotage Etat/Préfecture/Parquet

- **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

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

(associations, Conseil départemental de la Haute-Garonne, mairies, services sociaux…). Le Sicoval participe à cette instance qui se réunit une fois par an.

- **Comité Local d'Aide aux Victimes de la Haute-Garonne** veille à la structuration, à la coordination, à la mise en œuvre et à l'amélioration des dispositifs locaux d'aide aux victimes, notamment d'infractions pénales ainsi que d'actes de terrorisme, d'accidents collectifs et de de catastrophes naturelles. Il élabore et assure l'évaluation d'un schéma local de l'aide aux victimes qui présente les dispositifs locaux, généraux et spécialisés d'aide aux victimes, établit une évaluation des moyens et de l'organisation territoriale de l'aide aux victimes et dégage des priorités d'action.

  Le Sicoval est invité à cette instance plus spécifiquement dans le cadre de l'aide aux victimes de violences intrafamiliales, conjugales, sexistes et sexuelles, axe plus élargi suite au Grenelle des violences conjugales lancé le 3 septembre 2019 (3-9-19). En 2022, le Sicoval a participé aux réunions plénières dédiées principalement à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et faisant ressortir trois axes majeurs de travail :
  - ✓ Axe 1 - Prévention en milieu scolaire et universitaire ;
  - ✓ Axe 2 - Prévention en milieu festif ;
  - ✓ Axe 3 - Prise en charge des victimes et des auteurs de faits de violences.
  - ✓

Pilotage Gendarmerie nationale

- **Action GEND-HESTIA « Réagir face aux violences intrafamiliales et conjugales »** organisée par le groupement de gendarmerie de la Haute-Garonne.
  18 février 2022 : séance de sensibilisation à destination des élus et des policiers municipaux du Sicoval. ***28 participants dont 16 élus et professionnels du Sicoval.***

- **Cellule de Lutte contre les Violences conjugales (CeLVic) sur le territoire du Sicoval (hors brigades de gendarmerie).** Poursuite du dispositif de la Gendarmerie nationale, créé en septembre 2021 et installé au sein du bâtiment le Périscope, qui vise à renforcer la protection et l'accompagnement des victimes et à compléter l'ensemble des dispositifs existants et mis en œuvre par le CISPD 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.
  Un pré-bilan d'activité réalisé le 28 juin 2022 a permis de mettre en lumière les situations traitées par les gendarmes :
  - ✓ ***211 dossiers pris en compte*** depuis la création ;
  - ✓ ***199 dossiers traités et clôturés*** avec une réponse pénale ;
  - ✓ ***73 classements sans suite*** ;
  - ✓ ***3 incarcérations*** ;
  - ✓ ***12 défèrements***.

  67 % des violences physiques, 12.5 % violences psychologiques, 6 % violences sexuelles.

Pilotage du Sicoval dans le cadre de son CISPD.

- **Dispositif d'hébergement d'urgence et provisoire et de transport** destiné à mettre à l'abri les victimes ainsi que leurs enfants et à utiliser un transport en taxi, si besoin. En 2022, ***4 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 l'emploi d'une Intervenante Sociale en Gendarmerie : action de prévention des violences intrafamiliales,

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

violences conjugales (accompagnement juridique, social et psychologique). ***66 victimes*** de violences intrafamiliales du Sicoval ont été prises en charge (52 en 2021).

- **Autour du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) :**

- ✓ campagne d'affichage sur tout le territoire et dans différents lieux parmi lesquels : les voies de circulation de Labège Enova, le centre commercial Carrefour Labège 2, les lieux d'accueil du Sicoval, les 36 mairies, les Centres Communaux d'Action Sociale et centres sociaux (CCAS), la Maison des Solidarités du Conseil département de la Haute-Garonne (MDS-CD31), les Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC), les associations caritatives et autres, les commerces ;

- ✓ création d'un bandeau (visuel campagne de communication) pour les signatures électroniques des agents du Sicoval ;

- ✓ ateliers d'autodéfense féministe **en partenariat avec l'association FAIRE FACE**. Présentation aux stagiaires de techniques verbales, mentales et physiques pour découvrir et renforcer les capacités d'action, acquérir des moyens d'autodéfense, prévenir les agressions, prendre conscience de sa force et (re)prendre confiance en soi.

FAIRE FACE

Au niveau des professionnels, ***17 personnes*** du secteur de l'action sociale ont pu tester cette méthode d'autodéfense féministe en vue de la promouvoir auprès des femmes du territoire. Au niveau du grand public, ***quatre ateliers*** ont été organisés dans différents lieux du territoire : Espace Emploi Formation, communes de Baziège et de Castanet-Tolosan. Au total, ***40 personnes*** de 16 à 99 ans ont pu bénéficier de cette expérience.

Actions interdirections – Protection de l'enfance et lutte contre les violences éducatives – DCOS-DPPE-DPEDUC

Les crèches, les structures d'accueil enfance et jeunesse, au-delà d'un mode de lieux d'accueil, sont des lieux de prévention et d'observations. Les professionnels ont un rôle essentiel à jouer pour agir contre les violences éducatives et accompagner les parents. Les directions Politique pour la Petite Enfance et Politiques Educatives ont dédié un temps de sensibilisation à destination des agents.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- **21 octobre 2022, journée pédagogique à destination des 350 agents de la Direction Politique pour la Petite Enfance –** En partenariat avec l'association Maison des Droits des Enfants et des Jeunes (MDEJ), le Conseil départemental de la Haute-Garonne représenté par la Direction Territoriale des Solidarités, la Maison des Solidarités et la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes.

Action visant à susciter une culture commune autour des violences éducatives, à repérer l'impact sur les jeunes enfants et mettant en perspective un plan d'actions sur trois ans pour agir et accompagner les parents.

- **7 décembre 2022, journée pédagogique à destination des 250 agents de la Direction des Politiques Educatives (enfance et jeunesse).**

Journée dédiée, en première partie, à la violence éducative ordinaire. En deuxième partie de la journée, les agents ont pu participer à différents ateliers proposant plusieurs thématiques (le harcèlement, les discriminations, les informations préoccupantes) dont l'égalité filles garçons en partenariat avec l'association ARTEMISIA.

PERSPECTIVES 2023

PROMOTION DE L'EGALITE FILLES GARÇONS – FEMMES HOMMES

Pilotage du Sicoval dans le cadre de son CISPD.

Agents du Sicoval

Professionnels de la 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.

- **« Egali'relais » - Action en partenariat avec ARTEMISIA.**

  - Suivi et bilan d'étape de l'action.

Etablissements scolaires du territoire

- **Renforcement du partenariat avec l'Education nationale et les établissements scolaires du territoire, dans et hors éducation nationale, notamment sur les thèmes du harcèlement et des violences sexistes englobant le sujet autour du consentement.** Mise en œuvre d'un plan d'actions pour les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024, en partenariat avec un collectif d'associations : ARTEMISIA, FAIRE FACE et le PLANNING FAMILIAL.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

Info Jeunes

La structure Info Jeunes à travers son offre d'interventions peut intervenir sur des structures jeunesse pour sensibiliser sur la thématique « égalité filles/garçons », notamment sur la question de l'orientation.
Etablissements scolaires ou de loisirs, les professionnels de l'Info Jeunes adaptent l'action au public ciblé.

A ce jour pour 2023, une seule demande est parvenue à l'Info Jeunes de l'espace jeune d'Auzeville. Il s'agit de mener une intervention pendant les vacances scolaires d'hiver afin de déconstruire de manière ludique, les stéréotypes de genre. Les objectifs principaux étant de remettre en question les conventions, privilégier l'authenticité par rapport à la norme, et permettre une meilleure compréhension filles/garçons pour plus de tolérance et de respect communs.

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

- **Consolidation des actions existantes en matière d'égalité et expérimentation de nouvelles actions, autour des journées dédiées aux droits des femmes (8 mars) et à la lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).**

- **De manière concomitante à la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle femmes hommes au sein de la collectivité**, le Sicoval poursuit le projet d'élaboration de la stratégie territoriale égalité femmes hommes dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, notamment autour du sujet de la parité dans les instances exécutives (Axe 1). La volonté est d'organiser deux événements autour de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) avec les femmes élues du Sicoval.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES, CONJUGALES, SEXISTES ET SEXUELLES

Pilotage du Sicoval dans le cadre de son CISPD

- **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 ;

- **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.** Lancement du groupe partenarial thématique violences conjugales, sexistes : renforcer le partenariat avec les professionnels, les partenaires spécialisés et les acteurs sociaux investis dans le champ des violences faites aux femmes facilitant la coordination de l'ensemble des dispositifs présents sur le territoire pilotés par l'Etat, France Victimes 31 et le Sicoval et élaborer un plan d'actions au regard des besoins et attentes.

  - faciliter l'interconnaissance entre les acteurs ;
  - porter à connaissance l'ensemble des dispositifs et outils existants et nouveaux (pour exemple, la CeLVic, la Maison de protection des familles de la Gendarmerie nationale, le dispositif d'hébergement d'urgence et de transports des victimes de violences conjugales, « mémo de vie »…) ;
  - définir un plan d'actions, autour du 25 novembre, répondant aux besoins et attentes du territoire.

Envoyé en préfecture le 20/03/2024
Reçu en préfecture le 20/03/2024
Publié le
ID : 031-243100633-20240311-S202403001-DE

- 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 prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :
    - ✓ Développer une stratégie de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destination des jeunes, des professionnels, des femmes élues. Intégrer le sujet des violences sexistes en milieu festif (cf orientations du Comité Local d'Aide aux Victimes de la Haute-Garonne – CLAV).
- 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).
- Mise à jour des guides « violences conjugales » (format élus et victimes/témoins).
- Poursuite du soutien financier de l'action de l'ISG gendarmerie de l'association France Victimes 31.
- Signature du protocole de coopération relatif à l'hébergement d'urgence et de transport destiné aux victimes de violences conjugales. Bilan et renouvellement validé en 2022.

Actions interdirections – Actions de prévention à destination des jeunes

- Développement d'actions opérationnelles à destination du jeune public en associant les partenaires identifiés, actions visant à faciliter le repérage des impacts des violences éducatives sur les enfants et à lutter contre toutes les formes de violences.

Pilotage Gendarmerie nationale

- Cellule de Lutte contre les Violences conjugales (CeLVic) sur le territoire du Sicoval (hors brigades de gendarmerie). Suivi et évaluation de l'activité de la CeLVic, dispositif Gendarmerie nationale.