

Communauté d'Agglomération de Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane

Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2019

Sommaire :

Préambule.....	2
1 : Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence et contenu du rapport.....	2
2 : Rappel historique.....	3
3 : Les données chiffrées.....	5
3.1 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	
Chiffres-clés 2018, « <i>secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> »	
3.2 : Les chiffres dans la fonction publique	
3.3 : Les chiffres dans le Nord-Pas-Calais	
4 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération, Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane.....	10
5 : Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.....	18
5.1 Direction création d'activités et développement de l'emploi.....	18
5.2 Politique de la ville.....	22
5.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance.....	23
5.4 La culture.....	24

Préambule :

La Communauté d'Agglomération de Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane veille dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines à ne pas créer de situations discriminatoires qui ne se limitent d'ailleurs pas au seul champ de l'égalité femmes hommes.

La collectivité agit quotidiennement pour garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi, à la formation et dans le déroulement des carrières des agents.

Des dispositifs sont mis en œuvre afin de répondre à la problématique d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Des initiatives sont prises afin de favoriser la féminisation de certains métiers.

Par ailleurs, la Communauté d'Agglomération mène une politique volontariste sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction du développement économique et emploi participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiatives, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes.

En 2018, Le PLIE de l'arrondissement de Béthune a mis en place une action de mobilisation à destination d'un public féminin sur le territoire du Bruaysis avec 3 partenaires : le CORIF / Passeport Forma / le CIBC Nord Pas de Calais.

A travers la politique de la ville, la Communauté d'Agglomération agit, dans tous les domaines, pour favoriser l'égalité réelle entre les individus.

Dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette action prend deux formes :

- le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes
- l'intégration de l'égalité de manière transversale dans l'ensemble des projets.

Un travail a été enclenché en 2018 entre EGAE « *agence experte de l'égalité femmes-hommes* » et la CABBALR pour organiser une rencontre thématique intitulée « mixité des métiers et professions atypiques » qui sera organisée en 2019 sur le territoire.

Au titre de sa stratégie en matière de prévention de la délinquance et du déploiement de sa compétence d'accès au droit, la Communauté d'Agglomération mobilise un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants au quotidien.

1 : Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence et contenu du rapport.

Objet :

- A partir du 1^{er} janvier 2016, comme le prévoit la loi du 04 août 2014, les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20000 habitants doivent présenter, préalablement à la préparation de leur budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Textes de référence :

- Articles 61 et 77 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités locales.

Contenu du rapport :

Le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit reprendre :

- . Les données relatives aux ressources humaines de la collectivité (recrutement, formation, temps de travail, rémunération.....) et un bilan des actions engagées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- . Les politiques engagées sur le territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes notamment les actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes.....
- . Un point sur la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire. « *Partie du rapport facultative* »

2 : Rappel historique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité.

CHRONOLOGIE DES GRANDES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

(Sources: Eurostat, indicateurs Europe 2020 relatifs à l'emploi et <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>)

.1965 Les femmes ont le droit de travailler sans l'accord de leur mari et d'ouvrir un compte en banque.

Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.

.1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

.1983 Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.

.1992 Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal.

La loi de 2012 prévoit désormais 2 ans d'emprisonnement et 30000 euros d'amende en cas d'infraction.

.2001 Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

.2004 Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

.2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui encore, à compétences égales, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.

.2011 Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.

Aujourd'hui, la France se place en tête des pays de l'Union Européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

.2012 Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.

Objectif: 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.

.Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'employeur est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.

.2015 La notion d'«agissement sexiste» est introduite dans le Code du travail.

.2016 **Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.**

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

.2016 Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

.2017 Lancement de la consultation nationale dans le cadre du Tour de France de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

3 : Les données chiffrées

3.1 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Chiffres-clés 2018, « secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes »

- Sexisme

- *Part des femmes ayant été témoin de discrimination du fait de leur sexe : 27%
- *Part des femmes auxquelles on a déjà demandé, au cours d'un entretien d'embauche si elles comptaient avoir un enfant bientôt : 37% pour l'ensemble des femmes et 42% des femmes de 25 à 34 ans
- *Part des tâches domestiques réalisées par les femmes : 72%
- *Les femmes sont 10 fois plus exposées que les hommes aux injures à caractère sexiste

- Médias

- *Part consacrée à la retransmission du sport féminin à la tv : entre 16 et 20%
- *Part des jouets non mixtes dans les catalogues de jouets : 67%
- *Répartition des femmes et des hommes dans la publicité : entretien du corps 63% femmes, parfum 57% femmes, jeux d'argent 78% hommes, automobile 64% hommes

- Emploi

- *Taux d'activité des 15-64 ans, selon le sexe, en 2016 : 67,6% pour les femmes et 75,4% pour les hommes
- *Taux de chômage des 15 ans et plus, selon le sexe, en 2016 : 9,9% pour les femmes, 10,2% pour les hommes
- *Temps partiel : 30,1% des femmes actives sont à temps partiel et 8,2% des hommes

- Précarité

- *Les femmes davantage touchées par la précarité : allocataires du RSA, 54% de femmes et 46% d'hommes
- *Ecart des pensions, en baisse mais toujours important : 45,8% en 2004 et 39,2% en 2015

- Violences

- *Proportion de femmes ayant été victime de violences sexuelles et ou harcèlement au travail : 1 sur 5
- *Part des femmes et des hommes victimes de violences sexuelles au cours de leur vie : 14,5% des femmes dont 85% entre 0 et 14 ans, 3,9% des hommes dont 83% entre 0 et 14 ans
- *Taux de plaintes pour viol et agressions sexuelles entre 2016 et 2017 : plaintes pour viol + 12% et plaintes pour agressions sexuelles + 10%

- pratiques sportives

*part des femmes et des hommes ayant exercé une activité sportive régulière, au moins une fois par semaine : 33% des femmes et 33% des hommes

*Part des femmes parmi les licenciées: 37,5%

3.2 : Les chiffres dans la fonction publique:

- Les femmes représentent 61% de la Fonction publique territoriale
 - Elles représentent :
 - .70% des non titulaires
 - .60% des catégories A
 - .64% des catégories B
 - .60% des catégories C
- Mais seulement 30% des emplois de direction
- .95% des agents des filières sociales et médico-sociales
 - .83% des agents des filières administratives
- Mais seulement 39% des administrateurs/trices
- .82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes
 - .24% des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5% des hommes

Le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la Fonction Publique Territoriale de 1 800 euros pour les femmes et 1 984 euros pour les hommes

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes en paiement au 31 décembre 2015 était dans la Fonction publique Territoriale (CNRACL) de 1 175 Euros pour les femmes et 1363 Euros pour les hommes.

3.3 : Les chiffres dans le Nord-Pas-Calais

« Regards sur l'égalité femmes/hommes en Nord-Pas-de-Calais » Insee février 2016

Démographie :

<u>Nombre de femmes et d'hommes en</u> <u>Nord-Pas-de-Calais</u> <u>en 2011</u>	
Femmes	2 092 000
Hommes	1 950 000

<u>Femmes de plus de 60 ans</u>	
France métropolitaine	26%
Région Nord-Pas-de-Calais	23%
Arrondissement de Bethune	29%

Natalité et fécondité :

<u>Indicateur conjoncturel de fécondité</u>	
France métropolitaine	2,01
Région Nord-Pas-de-Calais	2,09
Arrondissement de Bethune	2,2

La fécondité reste plus importante dans le Nord Pas-de-Calais qu'en moyenne nationale.

Depuis 1999, le taux de fécondité augmente cependant moins vite qu'au niveau national.

Espérance de vie, mortalité :

	<u>Espérance de vie</u> <u>Des Femmes en 2013</u>	<u>Espérance de vie</u> <u>Des Hommes en 2013</u>
France Métropolitaine	85 ans	78,8 ans
Région Nord-Pas-de-Calais	83 ans	75,8 ans

Entre 1962 et 2012 dans le Nord Pas-de-Calais, l'espérance de vie des femmes a augmenté de 14 ans comme au niveau national.

	<u>Indice</u> <u>Comparatif de</u> <u>Mortalité des</u> <u>Femmes</u> <u>ICM</u>	<u>Indice Comparatif</u> <u>de Mortalité des</u> <u>Hommes</u> <u>ICM</u>	<u>ICM</u> <u>Prématuré de</u> <u>Femmes</u> <u>Avant 65 ans</u>	<u>ICM</u> <u>Prématuré des</u> <u>Hommes</u> <u>Avant 65 ans</u>
Région Nord-Pas-de-Calais	122	129,4	130	140
Arrondissement de Bethune	De 129 à 132	De 140 à 150		

L'indice 100 correspond à la moyenne nationale

Dans le Nord-Pas-de-Calais, la mortalité prématurée c'est à dire avant 65 ans est forte.

26% des décès surviennent avant l'âge de 65 ans contre 20% en France métropolitaine.

Pour les femmes, la surmortalité prématurée est supérieure de 30% à celle des femmes de France métropolitaine.

Situation familiale :

- 21% des femmes adultes vivent seules (23% en France métropolitaine)
- 16% des hommes adultes vivent seuls (19% en France métropolitaine)
- 85% des chefs de familles monoparentales sont des femmes

L'enseignement :

- En terminale, la série littéraire est composée à 81% de filles en 2012
- 92,7% des filles ont obtenu leur baccalauréat, contre 89,8% des garçons
- Les filles représentent 55% des entrées à l'université

- 42% des jeunes femmes diplômées du supérieur contre seulement 33% de jeunes hommes pour la génération 25-39 ans
- 65% des hommes diplômés du 2^{ième} ou 3^{ième} cycle sont cadres, contre 46% des femmes

L'emploi :

- 12% des femmes sont en CDD contre 8% des hommes
 - 80% des emplois partiels sont occupés par des femmes
 - 32% des femmes travaillent à temps partiel contre 7% des hommes
 - 16,9% de taux de chômage pour les femmes au sens du recensement de la population, 15,7% pour les hommes
- Le taux de chômage au sens du recensement est la proportion de personnes qui se déclarent au chômage dans le questionnaire du recensement dans la population active.*

Salaires :

- 22 000 € de salaire annuel moyen pour les femmes et 27 200 € pour les hommes
- 12,9% d'écart de salaire horaire en moyenne dans le secteur public
- 15,4% d'écart de salaire horaire en moyenne dans le secteur privé

La pauvreté :

- 4 familles monoparentales sur 10 sont sous le seuil de pauvreté (dont 85% de femmes à leur tête)
- Une femme sur 5 qui vit seule est sous le seuil de pauvreté
- Environ 40% de retraite en moins pour les femmes par rapport aux hommes après 60 ans

Temps libre :

- 5H20 de temps libre quotidien pour les hommes contre 4H34 pour les femmes
Les femmes consacrent plus de temps aux tâches domestiques que les hommes même si celui-ci a baissé de 20% depuis 1986.
- 28% des licenciés sportifs sont des femmes, contre 24% en 2007.

Discriminations et violences :

En plus des discriminations en raison du sexe, 80% des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail, ayant un effet sur leur bien-être et leur confiance en elles.

1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au travail.

Alors que les femmes sont parfois victimes de violences au travail, celles qui ne travaillent pas subissent 2 fois plus de violences conjugales que celles qui sont en emploi.

4 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération, Bethune-Bruay Artois Lys Romane

Au 1^{er} janvier 2019, les effectifs étaient les suivants :

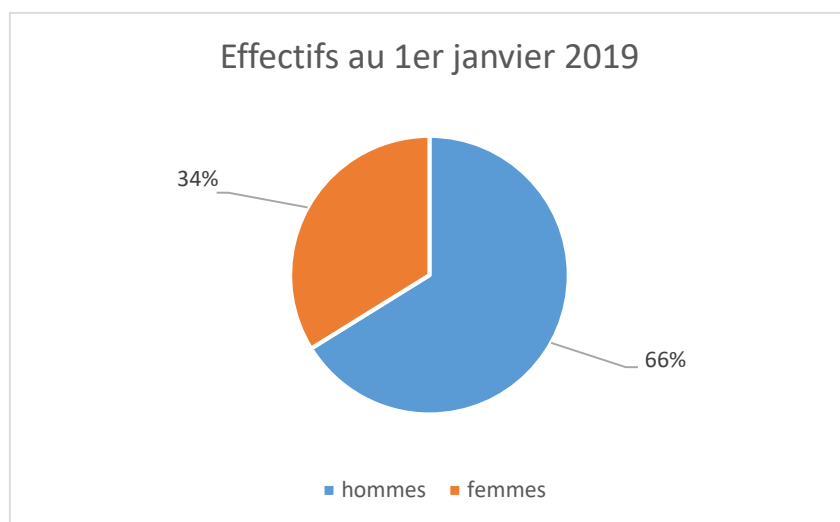
- 858 agents sur emploi permanents
Dont 813 titulaires (et stagiaires) et 45 contractuels
- 4 emplois d'avenir
- 4 contrats d'apprentissage

Total des effectifs = 866 agents

Au 1^{er} janvier 2018, les effectifs de la collectivité se répartissaient comme suit :

- 772 collaborateurs permanents dont 729 titulaires/stagiaires et 43 non titulaires
- 11 emplois d'avenir
- 2 contrats d'apprentissage.

Total des effectifs = 785 agents



Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 1/1/2019

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	50	51
Catégorie B	85	92
Catégorie C	153	427
Emploi d'avenir	2	2
Contrat d'apprentissage	3	1
Total	293	573

Rappels des effectifs 2018

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	44	52
Catégorie B	82	81
Catégorie C	134	379
Emploi d'avenir	6	5
Contrat d'apprentissage	2	0
Total	268	517

Rappels des effectifs 2017

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	39	46
Catégorie B	51	53
Catégorie C	126	381
Emploi d'avenir	6	4
Contrat d'apprentissage	2	1
Total	224	485

La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A et B. La proportion de femmes de catégorie A a légèrement baissé et représente 43.56% des emplois de catégorie A. Les femmes titulaires d'un grade de catégorie B sont également un peu moins nombreuses qu'en 2018 et représentent 48% des emplois de catégorie B.

Répartition des effectifs par filière au 1/1/2019

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	157	61
Technique	81	445
Sportive	6	19
Animation/Jeunesse	4	5
Culturelle	38	38
Médico-sociale	2	0
Hors filière	5	5
Total	293	573

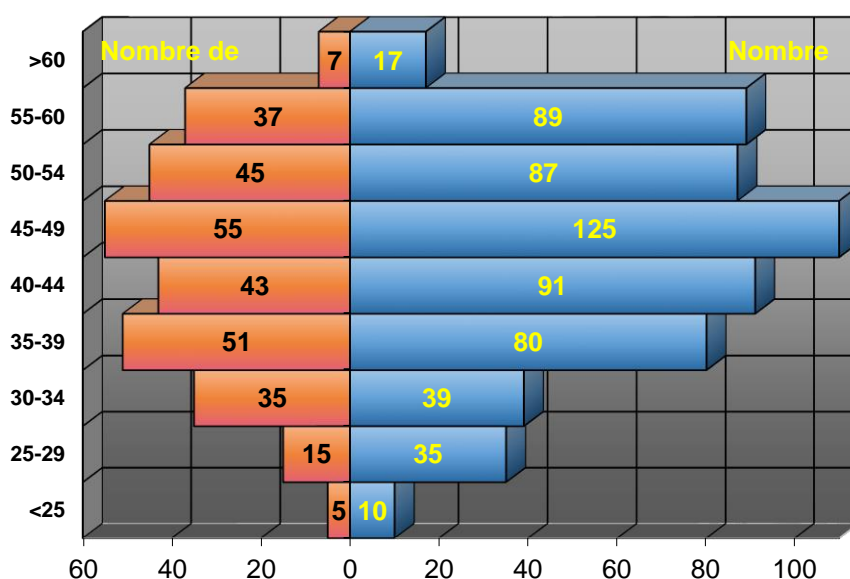
Rappels des chiffres 2018

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	147	60
Technique	65	394
Sportive	4	14
Animation/Jeunesse	3	6
Culturelle	39	38
Médico-sociale	2	0
Hors filière	8	5
Total	268	517

Rappels des chiffres 2017

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	134	54
Technique	66	401
Sportive	4	13
Animation/Jeunesse	5	7
Culturelle	7	5
Hors filière	8	5
Total	224	485

Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2019



En 2019, Age moyen des femmes : 43 ans et 8 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 1 mois

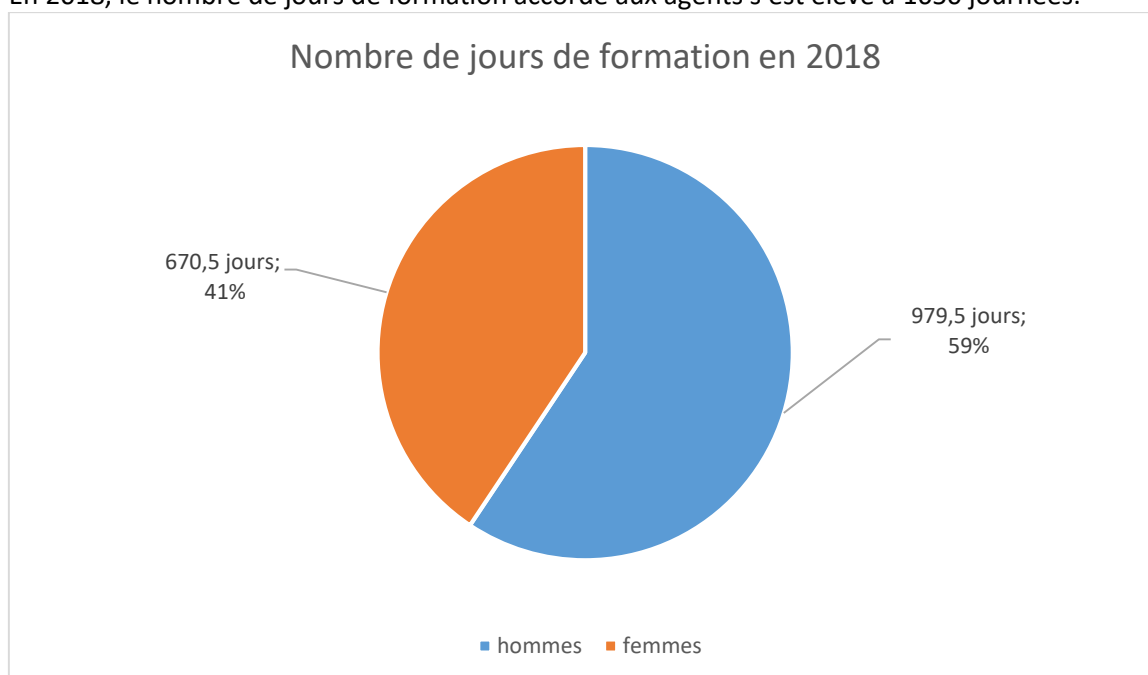
En 2018, Age moyen des femmes : 42 ans et 8 mois / Age moyen des hommes : 44 ans et 11 mois

En 2017 : Age moyen des femmes : 41 ans et 8 mois et Age moyen des hommes : 44 ans et 3 mois

D'ores et déjà, des actions RH sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas au seul champ de l'égalité hommes-femmes. La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

- FORMATION PROFESSIONNELLE :

En 2018, le nombre de jours de formation accordé aux agents s'est élevé à 1650 journées.



- REMUNERATION

Salaire brut mensuel moyen par catégorie et par sexe (à équivalent temps plein)

	Année 2017		Année 2018	
	femmes	hommes	femmes	hommes
catégorie A	3 494 €	4 674 €	3 556 €	4 771 €
catégorie B	2 763 €	2 759 €	2 780 €	2 820 €
catégorie C	2 260 €	2 393 €	2 296 €	2 472 €

Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :

- le déroulement des carrières différent selon les filières, l'avancement de grade dans la filière technique est plus favorable que dans la filière administrative.
- l'occupation majoritaire des emplois fonctionnels et de direction par des hommes. Sur les 28 membres de la direction, 7 sont des femmes soit 25%.
- les postes dont la rémunération est majorée pour tenir compte de contraintes temporelles sont principalement occupés par des hommes (postes avec astreintes, travail de nuit, travail les week-ends et jours fériés,...)
- une moyenne d'âge des femmes moins élevée que celle des hommes.

Salaire brut mensuel moyen par catégorie et par sexe en tenant compte de la durée du travail

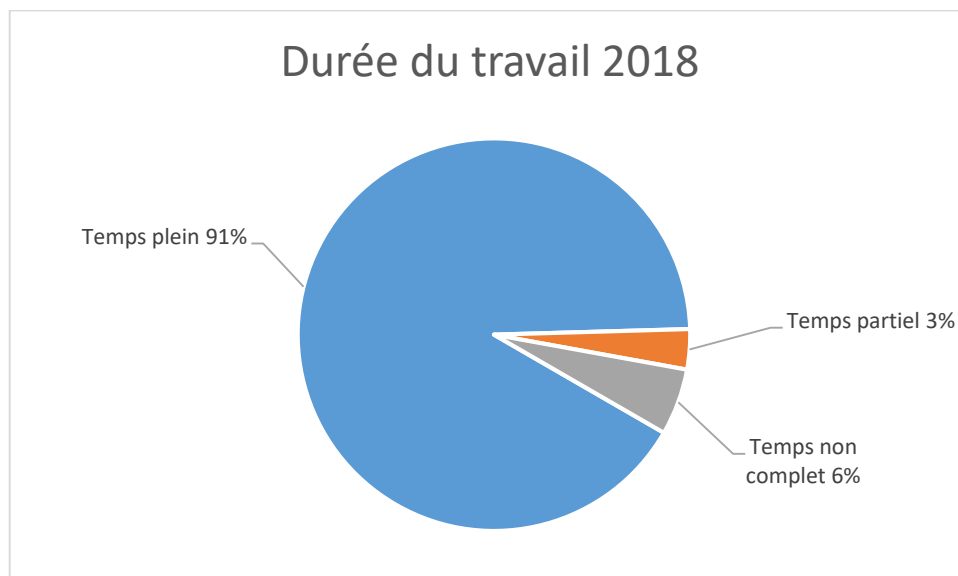
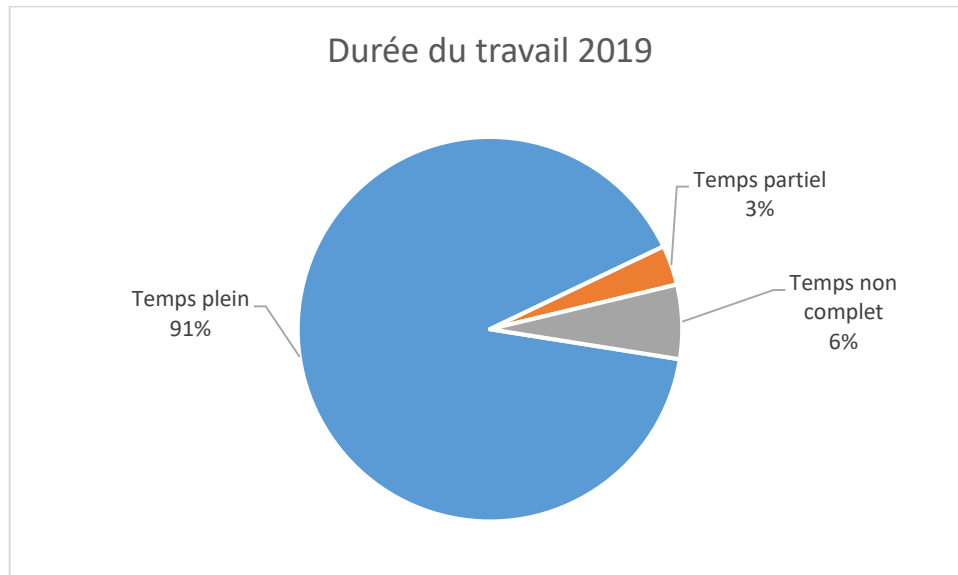
	Année 2017		Année 2018	
	femmes	hommes	femmes	hommes
catégorie A	3 445 €	4 590 €	3 511 €	4 681 €
catégorie B	2 424 €	2 425 €	2 444 €	2 504 €
catégorie C	2 139 €	2 393 €	2 134 €	2 469 €

- DUREE DU TRAVAIL

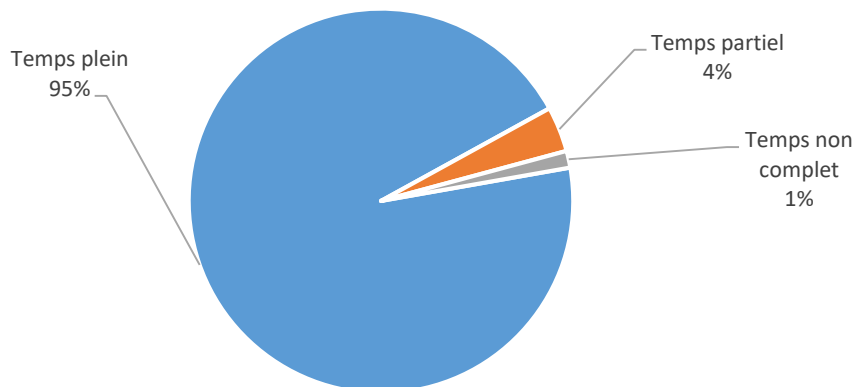
En catégorie A, 3 femmes et 2 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet.

En catégorie B, 41 agents sur 177 exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 23%. Ces postes sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui exercent à temps non complet.

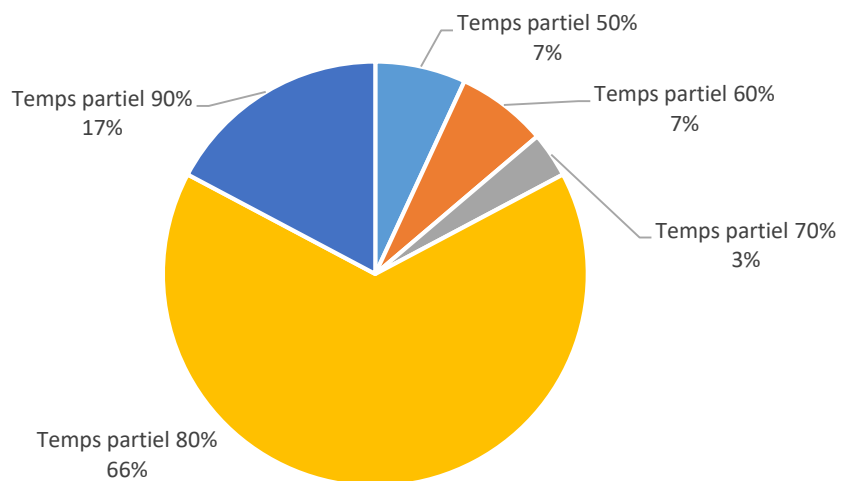
En catégorie C, 37 sur 580 agents travaillent à temps partiel ou temps non complet soit 6.38%. Parmi ces 37 agents, 2 sont des hommes.



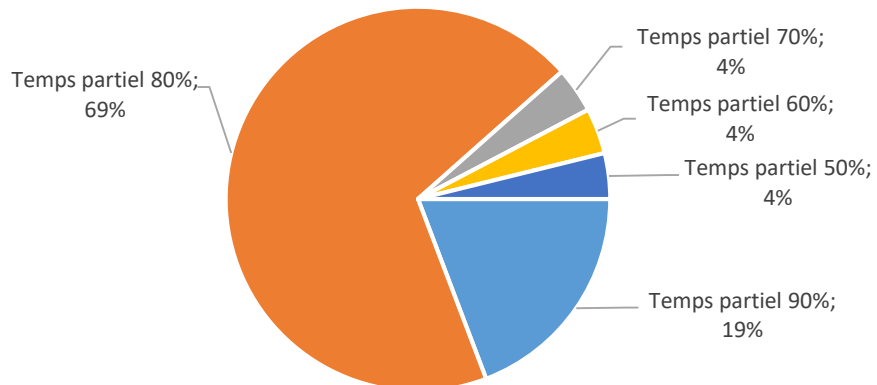
Durée du travail 2017



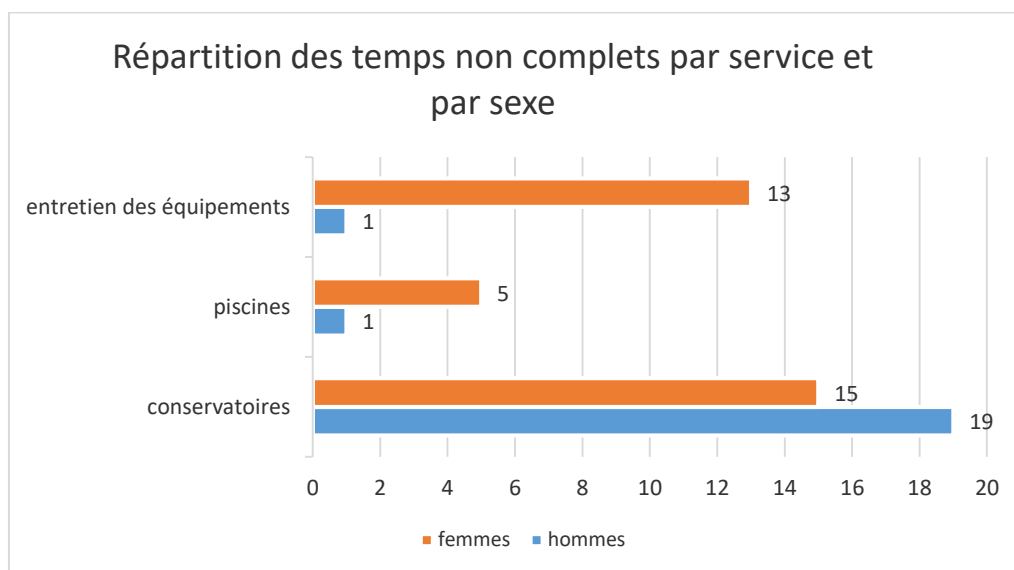
Durée des temps partiels en 2019



Durée des temps partiels en 2018



3 agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans et 1 homme exerce à temps partiel 80%.



- DEROULEMENT DE CARRIERE ET ACCES A L'EMPLOI

En 2018 :

- 347 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon dont 100 femmes soit 28.8%.
- 111 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 28 femmes soit 25.22%.
- 2 agents (hommes) ont bénéficié d'une promotion interne.

En matière de recrutement, en dehors des transferts de personnel liés aux transferts de compétences ou de la résorption de l'emploi précaire, 47 personnes ont été recrutées soit 28 femmes et 19 hommes. Ces recrutements résultent de remplacements d'agents en mobilité professionnelle, de remplacements d'agents admis à la retraite et de créations de postes.

Par ailleurs, depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers. La collectivité prend donc en compte ces évolutions. Le service collecte et traitement des déchets accueille depuis avril 2018 du personnel féminin dans ses nouveaux locaux situés à Annezin puisqu'ils sont équipés de vestiaires et sanitaires pour les femmes. 2 femmes titulaires du permis poids lourds ont été recrutées en qualité d'agent contractuel pour occuper les fonctions de chauffeurs de bennes à ordures ménagères. En 2019, les premières « ripeuses » seront recrutées en qualité de saisonnières pour le ramassage des déchets verts. Pour que ces intégrations soient réussies, la collectivité mettra en place une sensibilisation et renforcera sa communication auprès des agents du service afin de faciliter l'intégration des femmes au sein des équipes, éviter les stéréotypes, lutter contre le sexisme et les propos ou attitudes discriminatoires.

Pour favoriser la mixité dans les emplois, la collectivité a également prévu des locaux destinés aux femmes dans le projet de construction de la future déchetterie de Houdain qui devrait ouvrir ses portes en 2019. Ainsi, des « gardiennes de déchetterie » pourront être recrutées dans les années à venir.

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ont été des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2016. Ainsi, 77% des personnes sondées estiment arriver à concilier leur travail et les obligations familiales.

En ciblant les services à forte représentation féminine (secrétariat, administration générale, comptabilité et ressources humaines), ce pourcentage atteint 97% des agents ayant répondu à l'enquête.

Afin de faciliter l'exercice des responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité, le congé paternité et le congé « garde d'enfant ». En 2018, 2 agents (femmes) ont bénéficié d'un congé parental pour une durée de 6 mois.

Congés parental accordés	2017	2018
Femmes	1	2
hommes	0	0

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Il ne peut pas être refusé. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément.

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie ou de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour. Cela équivaut à 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartis entre les parents à leur convenance. Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la charge de leur enfant, dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3^e mois de grossesse et d'autorisations d'absences afin d'effectuer les examens prénataux. Depuis Août 2014, le conjoint salarié, bénéficie d'une autorisation d'absence pour assister aux examens médicaux obligatoires, dans la limite de 3 examens. L'octroi d'une autorisation d'absence maintient l'agent en position d'activité. L'absence est donc considérée comme service accompli notamment en matière d'avancement ou de rémunération.

Afin de garantir la neutralisation de l'impact de la gestion de la parentalité sur les évolutions professionnelles, la direction des ressources humaines veille à ce que ces congés dits « familiaux » ne pénalisent pas les agents dans leur évolution professionnelle.

5 : Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

5.1 Direction création d'activités et développement de l'emploi

La Direction du développement économique et emploi participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiative, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes.

Ces actions découlent de la stratégie locale en matière de sensibilisation à l'esprit d'initiative, d'accompagnement à la création d'entreprises et d'activités que la Direction du Développement Economique mène directement via des animations ou en partenariat avec les acteurs de la création d'activités et d'entreprises.

Actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et actions « ante création »

Concernant la thématique de l'Economie Sociale et Solidaire la direction du développement économique anime des actions de sensibilisation : 110 personnes ont été concernées en 2018 72% étaient des femmes dont 79% de lycéennes, 13% en service civique/coopérative jeune majeur et 8% en recherche d'emploi. Ces animations ont été réalisées majoritairement au sein des quartiers prioritaires du contrat de ville.

En novembre dans le cadre du mois de l'Economie Sociale et Solidaire des animations « world café » permettant de réfléchir aux besoins du territoire et aux solutions à apporter ont été menées auprès de 141 personnes, 59% des participants étaient des femmes.

La Communauté d'agglomération conventionne avec Unis Cité pour la mise en œuvre de services civiques sur notre territoire. La promotion 2018 d'Unis Cité est composée de 46 volontaires en service civique âgés en moyenne de 20,5 ans. 29 femmes font parties de ces volontaires.

Les Coopératives Jeunesse de Services et les Coopératives Jeunes Majeurs, actions soutenues par la Direction du Développement Economique, sont encadrées par 2 animateurs, une femme et un homme.

La Coopérative Jeunesse de Services était composée de 7 filles et 6 garçons.

La Coopérative Jeunes Majeurs est composée de 11 filles et d'1 garçon.

Actions d'accompagnement à la création d'activités :

La direction du développement économique accompagne les porteurs de projet en économie sociale et solidaire :

Sur 62 projets accompagnés en 2018, 42 projets sont portés par des femmes.

Sur 15 structures ESS en suivi, 7 structures sont portées par 10 femmes.

Sur 29 projets accueillis en 2018 qui ont été réorientés ou abandonnés, 7 étaient portés par des femmes.

2 structures accompagnées et suivies en 2018 mettent en place des actions valorisant l'égalité femmes-hommes, une par le recrutement de ses salariés en insertion de façon paritaire, la seconde en favorisant l'insertion sociale et la formation des femmes.

2 sessions de formations de porteurs de projet en économie sociale et solidaire ont eu lieu en 2018, 16 femmes ont participé aux modules proposés.

Certaines actions sont également mises en œuvre par les partenaires d'accompagnement à la création.

A titre d'exemple, la Boutique de Gestion Espace, acteur de l'accompagnement à la création d'activités met en place une couveuse d'entreprises qui a permis d'accompagner 12 entrepreneurs à l'essai dont 8 femmes.

La plateforme Initiative Artois qui contribue au financement des créateurs d'entreprises a en 2018 accueilli 245 projets dont 88 portés par des femmes.

- Sur 128 dossiers présentés en comité, 65 étaient portés par des femmes,
- Sur 114 prêts d'honneur Initiative Artois octroyés, 55 ont été octroyés à des femmes.

Actions d'accompagnement des entreprises :

2 actions de formation de dirigeants ESS ont été proposées et ont regroupés 10 femmes sur l'action stratégie de communication du mois de l'ESS et 7 femmes pour le temps d'information sur le thème du mentorat.

La BGE a en 2018 proposé une action d'accompagnement à la digitalisation des entreprises. Une action a été menée dans le cadre d'un financement de la Direction du Développement Economique qui a réuni 12 femmes et 8 hommes.

Une action a été menée dans le cadre de la politique ville et a réuni 15 entrepreneurs dont 8 femmes.

Artois Initiative a maintenu en 2018 ses 2 actions « le Cercle des Femmes » et « #Bouge avec nous » :

- Le Cercle des Femmes : L'idée est de rassembler les entrepreneures de tous corps de métiers autour de **cercles des femmes** à une fréquence régulière (une fois tous les 2 mois) et de l'externaliser (une fois sur deux) au sein même des quartiers Politique de la Ville en un lieu convivial.

En 2018, 5 cercles de femmes se sont réunis et ont permis de rassembler 45 femmes cheffes d'entreprise dont la moitié est implantée en QPV.

Le cercle des femmes est un club qui permet d'échanger, de se rencontrer, de créer du réseau...et aussi de co-construire un évènement, une journée de sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin (bouge avec nous).

- L'action #Bouge avec nous co-construite avec des femmes entrepreneures du Cercle des Femmes et les partenaires acteurs de la création d'entreprise a eu pour objectif de sensibiliser à l'entrepreneuriat au féminin. Un concept collaboratif et participatif en tous points : la manifestation a été conçue avec et au profit des femmes entrepreneures....

#Bouge avec nous s'est déroulé le 5 octobre 2018 de 13 à 20h au stade de glisse de Loisinord à Noeux les Mines. Cette action a mobilisé près de 40 cheffes d'entreprises et près de 500 visiteurs.

Les aides financières de la communauté d'agglomération à la création et au développement d'entreprises :

AIDES AUX STRUCTURES DE L'ESS

8 structures ont reçu un avis favorable d'aide financière ESS, 3 d'entre elles sont portées par des femmes :

- 2 projets en création 17 049,20 €
- 1 projet en développement 13 657 €

Soit 30 706,2 € de subventions accordées en tout.

AIDES AUX TPE EN MILIEU RURAL ET QPV :

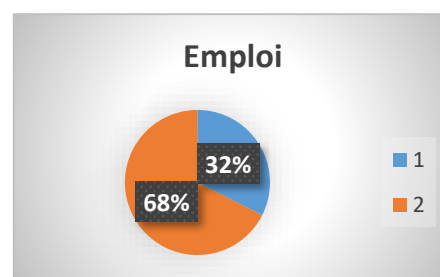
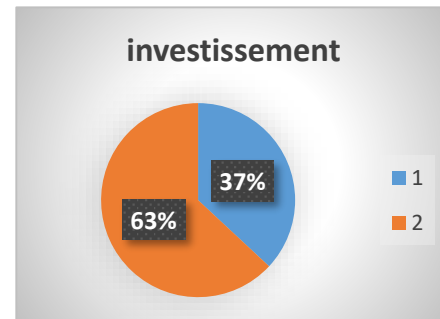
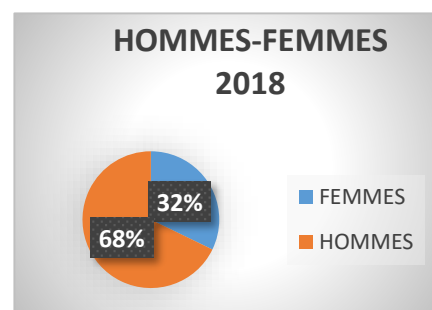
Sur les trois premières Commissions (2017-2018) :

Sur 87 entreprises bénéficiaires des aides, 28 étaient dirigées par des femmes en tant que dirigeantes ou conjointes collaboratrices. 3 entreprises étaient en développement.

Sur l'investissement total sur le territoire de 3 756 643 €, 1 387 568 € ont été investis par des entreprises dirigées par des femmes, ce qui représentait une part de 37% du total.

La Communauté d'Agglomération a participé à l'investissement de ces entreprises à hauteur de 173 722 €.

De la même manière, 32% des emplois créés l'ont été par des entreprises gérées par des femmes (60 emplois sur les 125 créés sur le territoire pour la période considérée). La participation de l'Agglomération à la création d'emplois s'est élevée à 57 000 €.



En 2018, **Le PLIE de l'arrondissement de Béthune** a mis en place une **ACTION DE MOBILISATION A DESTINATION D'UN PUBLIC FEMININ SUR LE TERRITOIRE DU BRUAYSI** avec 3 partenaires : le CORIF / Passeport Forma / le CIBC Nord Pas de Calais.

Les objectifs de l'action :

- ▶ Apporter auprès d'un public féminin fragilisé les éléments déclencheurs de leur insertion sociale et professionnelle

- ▶ Favoriser l'expression des difficultés à l'insertion professionnelle, favoriser l'insertion des personnes par un travail sur l'affirmation de soi, apprendre à valoriser son image
- ▶ Permettre l'émergence des potentialités de chacun, permettre d'élargir ses choix professionnels, anticiper son insertion professionnelle dans son organisation journalière
- ▶ Se projeter dans une démarche d'insertion professionnelle

Le déroulé de l'action :

Phase n°1 : assurée par le CORIF – durée 55 heures

- Module « Levée des freins » : pour permettre aux femmes de comprendre l'impact des rôles sexués et leur donner envie de se projeter sur le marché de l'emploi.
Module « Gestion des temps de vie » : pour amener les femmes à réfléchir aux changements qui pourraient apporter une meilleure conciliation de leur vie professionnelle, familiale et personnelle.
- Module « élargissement des choix d'orientation » : pour la découverte des métiers et la levée des préjugés et stéréotypes sur les métiers. Pour mieux appréhender la réalité du marché de l'emploi et favoriser l'orientation vers des métiers auxquels les femmes ne pensent pas spontanément.
- Module « imagine de soi » : pour prendre conscience de ce que notre image communique, améliorer l'image de soi et apprendre à prendre soin de soi

Phase n°2 : assurée par PASSEPORT FORMA – durée 50 heures

- Module « Connaissance du tissu économique de notre territoire et des secteurs en tension » : visites d'entreprises et d'organismes de formation en lien avec les secteurs d'activités suivants :
Transport/Logistique
 - Industrie
 - Services à la personne
 - Restauration
 - Numérique

A l'issue de ce module un débriefing sera réalisé avec une chargée d'orientation afin de repérer les attentes et besoins des participantes en termes d'orientation professionnelle. Ce bilan servira de fil conducteur pour la phase suivante.

Phase n°3 : assurée par le CIBC – 10 heures d'accompagnement et 70 heures de mise en situation professionnelle

Cette immersion permettra aux participantes de :

- ▶ Découvrir un secteur d'activité en lien avec les attentes de la participante
- ▶ Prendre conscience des exigences de travail au sein de l'entreprise et des attentes du responsable en termes de qualité, rythme...,
- ▶ Mettre en évidence les points forts et les points qu'il faudra améliorer pour tenir le poste de travail ciblé,
- ▶ Valider la piste professionnelle,

16 femmes ont pu intégrer le projet.

5.2 Politique de la ville

A travers la politique de la ville, la Communauté d'Agglomération souhaite agir, dans tous les domaines, pour favoriser l'égalité réelle entre les individus. Dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette action prend deux formes :

- le soutien à des projets spécifiques en direction des femmes
- l'intégration de l'égalité de manière transversale dans l'ensemble des projets.

Les actions

La programmation annuelle relative à la mise en œuvre du Contrat de Ville, qui vise à décliner un projet de transformation urbaine, sociale et économique sur les 16 QPV (quartiers prioritaires) du territoire, a généré **en 2018, 6 actions spécifiques** ayant trait à l'égalité femmes / hommes ou destinées exclusivement à un public féminin :

- ➔ Pour le pilier « Emploi et développement économique » : **1 action** ciblée
 - « Initiatives au Féminin » réalisée par Initiative Artois
- ➔ Pour le pilier « Cohésion sociale » : **5 actions**
 - « Nos quartiers ont des Elles » réalisée par le CIDFF
 - « Egalité 2018 » réalisée par EGAE
 - « les Mam's » réalisée par Marles les Mines
 - « Reconstruction par l'insertion pro. et par le sport » réalisée par Alysse
 - « Consolidation d'un lieu d'écoute et d'orientation » réalisée par le CIDFF

De façon générale, lors de la phase de préparation de la programmation annuelle (comités de pilotage locaux et appel à projets), des préconisations sont faites pour que les opérateurs tiennent compte de l'égalité d'accès des femmes aux actions proposées (au-delà des actions qui ciblent plus spécifiquement un public féminin, ou qui visent à corriger des inégalités d'accès des femmes à certains parcours proposés dans le domaine de l'emploi par exemple).

Il faut noter que la quasi-totalité des actions de la programmation 2018 du Contrat de Ville s'adresse autant au public féminin qu'au public masculin.

La sensibilisation des opérateurs / acteurs du Contrat de Ville

Depuis 2015, le groupe EGAE, « *agence experte de l'égalité femmes – hommes* », accompagne les collectivités du Pas de Calais à travers différents projets pour intégrer de manière transversale la thématique de l'égalité femmes-hommes dans la programmation locale de la politique de la ville : séminaires de sensibilisation, formations des opérateurs de terrain, des élu.e.s ou des technicien.ne.s, animation du réseau des référentes égalité issues des EPCI porteurs d'un Contrat de Ville.

C'est donc avec l'appui d'EGAE, que la Direction Départementale du Droit des Femmes a commencé son accompagnement dans un premier temps auprès des référents Politique de la ville des EPCI dans le cadre d'un réseau départemental (en 2015), réseau auquel la

Communauté d'Agglomération est toujours représentée (service Politique de la Ville). Cette démarche d'accompagnement s'est ensuite traduite par des temps de sensibilisation en direction des référents communaux et acteurs de la Politique de la Ville en 2016 et en 2017. En 2018, dans le cadre d'une action intitulée « Egalité 2018 », la structure, soutenue par la Communauté d'Agglomération et le CGET, a poursuivi cette mission sur le territoire en animant une formation-action visant 3 objectifs :

- Soutenir l'engagement et approfondir la capacité d'action des participant.e.s de la première heure dans une démarche partagée et mutualisée,
- Intégrer et accompagner de nouveaux opérateurs dans la dynamique en maintenant à travers le dispositif local de formation (fiche « intégrez l'égalité femmes hommes dans vos projets)
- Capitaliser, rendre visible et diffuser les bonnes pratiques et valoriser les réalisations des acteurs mobilisés sur le sujet

Ce projet a également été à l'origine de la création d'un accès à une page spécifique sur la plateforme numérique Egalité dans le Pas-de-Calais qui évoluera début 2019 vers une plateforme web entièrement consacrée à l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville <http://egalitefh62.fr> qui a été élaborée avec les EPCI partenaires (dont la CABBALR). Cette plateforme est un lieu ressource pour les professionnel.le.s de la politique de la ville et une vitrine à destination du grand public pour valoriser l'action de la collectivité (elle est dotée d'un quizz).

Un travail a également été enclenché en 2018 entre EGAE et la CABBALR pour organiser une rencontre thématique intitulée « mixité des métiers et professions atypiques » qui sera organisée en 2019 sur le territoire.

Les conseils citoyens

Les conseils citoyens constitués au sein des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville ont été créés sur un principe de parité Hommes Femmes. Ces structures visent à favoriser au mieux la participation citoyenne de tous, femmes et hommes, au bénéfice des habitants des 16 quartiers prioritaires de la Politique de la Ville situés sur la Communauté d'Agglomération. Il faut noter que les femmes sont très investies dans ces instances locales. Elles en assurent d'ailleurs en majorité la présidence.

5.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance

Au titre de sa stratégie en matière de prévention de la délinquance et du déploiement de sa compétence d'accès au droit, la Communauté d'Agglomération mobilise un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants au quotidien.

L'association France Victimes 62 et le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) constituent les principaux interlocuteurs sur le territoire pour l'accompagnement des publics féminins et de leur famille.

La Communauté d'Agglomération participe également à la mise en place d'actions avec le « Réseau de Prévention et de Lutte Contre les Violences conjugales » au titre d'un des axes prioritaires de la stratégie intercommunale de sécurité et de prévention de la délinquance.

Ce réseau, initié par le Sous-Préfet de l'arrondissement de Béthune et la délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité est constitué de partenaires qui ont choisi de mettre leur expertise en commun au profit d'une politique de prévention des violences conjugales.

En mai 2018, une nouvelle action a été organisée sur le site d'Olhain orientée vers le public des collégiens du territoire autour de la notion de respect mutuel entre les filles et les garçons. Plus de 600 jeunes y ont participé.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes – en novembre 2018, le collectif d'arrondissement a, distribué 3 000 roses blanches (2000 fournies par la CABBALR et 1000 financées par la Vie Active – partenaire de l'opération). Ces roses étaient accompagnées d'un document de sensibilisation reprenant les démarches à suivre et les structures de proximité à contacter en cas de besoin.

Enfin, la Communauté d'Agglomération participe au co-financement du poste d'intervenant social en commissariat avec le Département et le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD) dont l'une des missions est de prendre en charge les victimes des violences conjugales (très majoritairement des femmes).

5.4 La culture

A Labanque, centre d'arts visuels à Béthune, 39 artistes ont été programmés dont 19 femmes. Soit 49% de femmes et 51% d'hommes

Pour les actions **Culture/handicap** et notamment le festival des petits bonheurs, **8 artistes hommes et 3 artistes femmes** ont participé aux événements

Le contrat local d'éducation artistique (CLEA) a été mis en œuvre pour 5 artistes femmes.

À la Cité des électriciens à Bruay, ont été accueillis Thierry Girard (photographe) et Xuefeng Chen (plasticienne). A également été programmée la Compagnie Harmonika Zug dont la pièce est jouée par deux femmes, Caroline Gradel et Marie-Josée Billet. Lors des rendez-vous aux jardins, a été proposé un mapping conçu et réalisé par les Rencontres audiovisuelles dont l'équipe était composée de deux femmes et quatre hommes. Le plasticien Olivier Grossetête et son équipe qui était composée de trois hommes et une femme ont été accueillis à l'occasion de Journées du Patrimoine.

Pour la Sainte-Barbe, des installations conçues et mises en scène par la Compagnie La Licorne dirigée par Claire Dancoisne, dont l'équipe était composée de trois hommes et une femme, ont été exposées.

Cette année 12 hommes et 8 femmes ont créé ou participé à une création artistique pour la Cité des Électriciens, soit 60% d'hommes et 40 % de femmes.

Dans le cadre de la programmation à la **donation Kijno à Nœux-les-Mines**, **11 artistes hommes et 2 artistes femmes** ont proposés des spectacles.

L'unité d'ART SACRE à Gosnay a accueilli lors des concerts, 9 ensembles qui réunissaient **27 hommes et 15 femmes**.

En tout 185 artistes ont œuvré pendant l'année 2018 dont 135 hommes et 50 femmes

Au conservatoire intercommunal de musique et de danse, devenu de compétence communautaire au 1^{er} septembre 2017, les élèves filles sont nettement plus nombreuses que les garçons:

Concernant la danse à Béthune et Bruay, les élèves se répartissent ainsi 667 filles et 22 garçons.

Pour la musique à Béthune, Bruay et au satellite, les élèves se répartissent ainsi 534 filles et 413 garçons.