

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

Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2020

Sommaire :

Préambule.....	2
1 : Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence et contenu du rapport.....	3
2 : Rappel historique.....	4
3 : Les données chiffrées.....	6
3.1 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.....	6
Chiffres-clés 2019, « <i>secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> »	
3.2 : Les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2019.....	7
3.3 : Les inégalités entre les femmes et les hommes des Hauts de France.....	8
<i>Chiffres clés- Edition 2019. INSEE des Hauts de France</i>	
4 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération	
Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane.....	9
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.....	23
5.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance.....	28
5.4 La culture.....	29

Préambule :

La Communauté d'Agglomération mène une politique volontariste sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Les actions « Ressources Humaines » sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes-hommes.

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.

Dans le cadre de la loi ° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de nouvelles obligations afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes seront à mettre en place dans la collectivité.

La collectivité devra élaborer un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique.

Cette démarche nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité afin de proposer un plan d'actions adapté aux enjeux en la matière.

Concernant le dispositif de signalement des violences, des discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, le CHSCT a émis un avis favorable à la procédure proposée.

L'avis du Comité Technique est maintenant nécessaire pour sa mise en place effective. Par ailleurs, depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers. La collectivité prend donc en compte ces évolutions.

La Direction création d'activités et développement de l'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.

Elles découlent de la stratégie locale en matière de sensibilisation à l'esprit d'initiative, d'accompagnement à la création d'entreprises et d'activités.

Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes).

Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

En 2020, 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 2 partenaires : le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes) / le CIBC Nord Pas de Calais (Centre Inter institutionnel de Bilan de Compétence).

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

Elle est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années en assurant la promotion de l'égalité à travers son appel à projets annuel.

Des inégalités sont toujours constatées aujourd'hui sur le territoire entre les femmes et les hommes.

En 2020, la crise sanitaire a eu pour effet d'exacerber ces inégalités dans les Quartiers de la Politique de la Ville.

Dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette intervention communautaire 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 ;

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

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance », la Communauté d'Agglomération mobilise un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants au quotidien.

Depuis 2017, des actions sont mises en place 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.

Une politique de prévention est également mise en place envers les auteurs de violences avec le soutien financier de l'association Le Cheval Bleu qui anime avec des psychologues, des groupes thérapeutiques sur le territoire et en Maison d'Arrêt de Béthune

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'ÉGALITE 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.

.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 30 000 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.

.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.

.le 25 novembre 2017, L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée.

.le 3 août 2018, Promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle comprend quatre points :

- l'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime ;

- le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs ;
- la création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit "de rue" ;
- l'élargissement de la définition du harcèlement en ligne.

3 : Les données chiffrées

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

Chiffres-clés 2019, « 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 télévision : 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

Education

Des filières très sexuées :

.Université des lettres et sciences humaines

70% de femmes et 30% d'hommes

.Formations paramédicales et sociales

85% de femmes et 15% d'hommes

.Formations d'ingénieurs

27% de femmes et 73% d'hommes

Part des femmes travaillant dans le secteur numérique : 15%

Emploi

- Taux d'activité des 15-64 ans, selon le sexe, en 2018 : 68,2% pour les femmes et 75,8% pour les hommes
- Taux de chômage des 15 ans et plus, selon le sexe, en 2018 : 9,1% pour les femmes, 9% pour les hommes
- Temps partiel : 29,3% des femmes actives sont à temps partiel et 8,4% des hommes

Précarité

- Les femmes davantage touchées par la précarité : allocataires du RSA, 54% de femmes et 46% d'hommes
- Taux de pauvreté selon le sexe en 2016 : 14,4% pour les femmes et 13,6% pour les 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 viols et agressions sexuelles entre 2016 et 2017 : plaintes pour viols, plus de 12% et plaintes pour agressions sexuelles, plus de 10%
- Féminicides :
121 cas en 2018
146 cas en 2019 soit une augmentation de près de 21%
90 cas en 2020 soit une baisse d'environ 40%

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 clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2019

La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20% de l'emploi total en France.

- La Fonction Publique Territoriale compte 62% de femmes de catégorie A, 63% en catégorie B (principalement dans les filières administratives et sociales) et 61% catégorie C.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes en paiement au 31 décembre 2018, dans la fonction publique territoriale : 1187 € pour les femmes et 1376 € pour les hommes.
- En 2017, le salaire net mensuel moyen est dans la Fonction Publique Territoriale de 1867 € pour les femmes et 2053 € pour les hommes.
- 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 6% des hommes.

3.3 : Les inégalités entre les femmes et les hommes des Hauts de France

Chiffres clés- Edition 2019. INSEE des Hauts de France

Salaire moyen net annuel en équivalent temps plein en 2015 :

Ensemble : 21 758€ pour les femmes, 26 541€ pour les hommes. **Soit un écart de 18%**

Cadres : 38 279€ pour les femmes, 42 752€ pour les hommes. **Soit un écart de 20,4%**

Part des allocataires, minimum vieillesse en 2014 :

71% les femmes et 29% les hommes

Taux de pauvreté des femmes et des hommes vivant seul(e)s en 2013. Seuil à 60% :

17% de femmes et 19,5% d'hommes

Conditions de vie et société :

.Le parent en charge d'une famille monoparentale est, dans 84% des cas une femme.

En 2015, 25,1% sont propriétaires contre 47,4% pour les pères de famille monoparentale.

.Proportion parmi les licenciés de sport, (évolution de 2007 à 2016) :

29,3% de femmes licenciées, + 3,8 points

70,7% des hommes licenciés, - 2,9 points

.Répartition par sexe des Maires en mars 2018 :

14,8% de femmes et 86,2% d'hommes

Population et santé :

.3 096 269 femmes soit 51,5% de la population régionale

.Age moyen à la parentalité en 2017 :

29,4 ans pour les femmes et 32,3 ans pour les hommes

.Espérance de vie à la naissance en 2017. (Évolution 2000-2017) :

83,7 ans pour les femmes (+ 2,7 ans) et 77 ans pour les hommes (+ 4,3 ans)

Enseignement et éducation :

.Taux de scolarisation à 18 ans en 2015 :

82,2% pour les filles et 77,4% pour garçons

.Orientation au baccalauréat général en 2015 :

Pour les filles bac L : 79% et pour les garçons, bac S : 54%

.La part des femmes de 25 ans à 54 ans diplômées de l'enseignement supérieur est près de 6 points supérieure à celle des hommes en 2015.

Travail et santé :

.Taux d'activité :

83,8% pour les femmes et 95,2% pour les hommes « *personnes âgées de 25 à 54 ans, France métropolitaine* »

.Taux de chômage :

15,5% pour les femmes et 14,1% 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* ».

. 29% des femmes salariées de 25 à 54 ans sont à temps partiel contre 5,7% hommes.

.Part des salarié(e)s occupant simultanément deux emplois ou plus dans des entreprises différentes :

11,6% de femmes et 5% d'hommes

.Part des salarié(e)s déclassés, c'est-à-dire dont le niveau de diplôme est supérieur au niveau modal de leur catégorie professionnelle :

34,2% de femmes et 28,1% d'hommes

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

Au 1^{er} janvier 2021, les effectifs sont les suivants :

- 923 agents sur emploi permanents
Dont 877 titulaires (et stagiaires) et 46 contractuels
- 7 contrats d'apprentissage

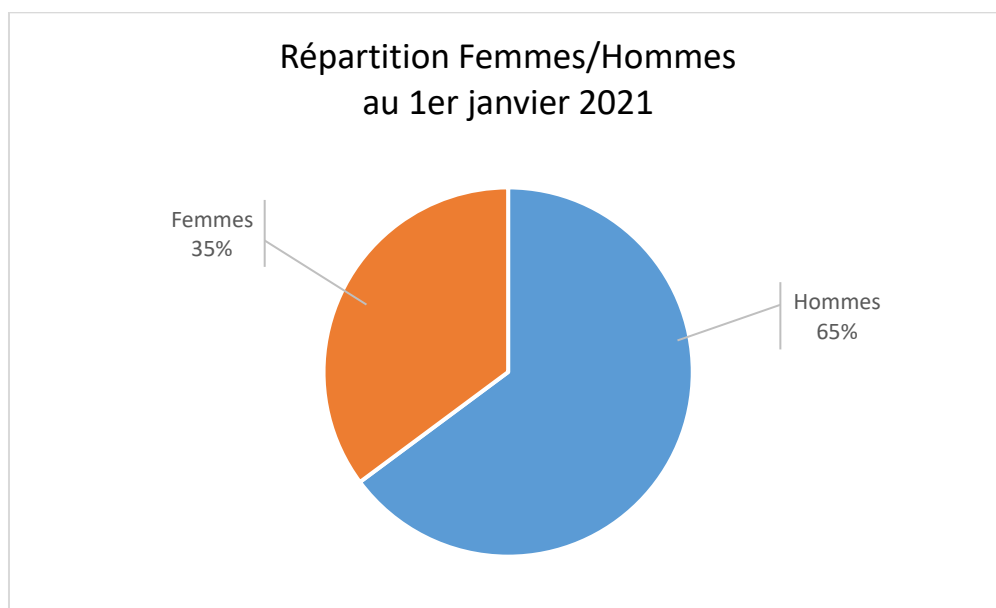
Total des effectifs = 930 agents

Au 1^{er} janvier 2020, les effectifs de la collectivité se répartissaient comme suit :

- 950 agents sur emploi permanents
Dont 892 titulaires (et stagiaires) et 58 contractuels

- 2 emplois d'avenir
- 10 contrats d'apprentissage

Total des effectifs = 962 agents



Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 01/01/2021

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	56	54
Catégorie B	101	90
Catégorie C	166	456
Contrat d'apprentissage	4	3
Total	327	603

Rappels des effectifs 2020

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	59	50
Catégorie B	102	91
Catégorie C	176	472
Emploi d'avenir	7	3
Contrat d'apprentissage	0	2
Total	344	618

Rappels des effectifs 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

La parité est respectée pour les emplois de catégorie A. La proportion de femmes en catégorie A représente 50.09%. En catégorie B, la parité est quasiment respectée. La proportion de femmes en catégorie B représente 52.87%.

Répartition des effectifs par filière au 01/01/2021

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	187	63
Technique	82	481
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	5
Culturelle	36	34
Médico-sociale	3	0
Hors filière	4	3
Total	327	603

Rappels des chiffres 2020

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	194	62
Technique	81	494
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	5
Culturelle	44	35
Médico-sociale	3	0
Hors filière	7	5
Total	344	618

Rappels des chiffres 2019

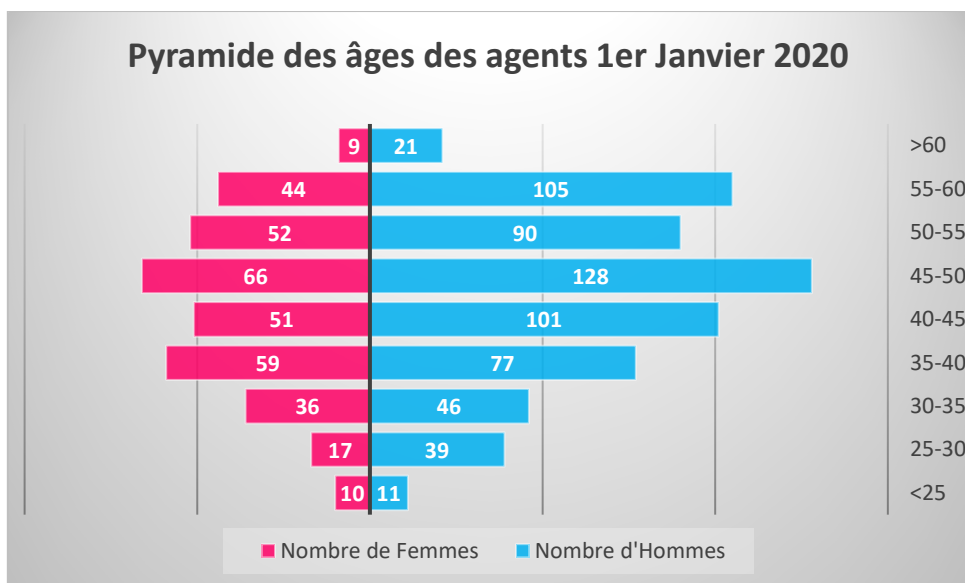
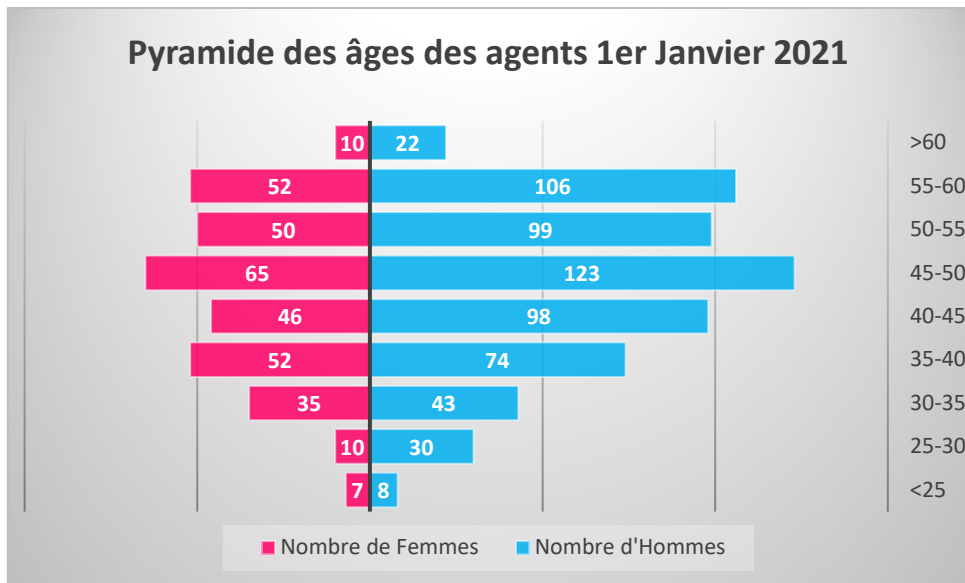
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	157	61
Technique	81	445
Sportive	6	19
Animation/Jeunesse	4	5
Culturelle	38	38
Médico-sociale	2	0
Hors filière	5	5
Total	293	573

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	81%
Rédacteurs	79%
Attachés de conservation du patrimoine	71%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	67%
Attachés	59%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

Agents de maîtrise	92%
Adjoints techniques	87%
Techniciens	74%
Educateurs des APS	71%
Ingénieurs	57%



En 2021, Age moyen des femmes : 44 ans et 11 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 9 mois

En 2020, Age moyen des femmes : 43 ans et 9 mois / Age moyen des hommes : 45 ans et 2 mois

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

D'ores et déjà, les actions « Ressources Humaines » sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes-hommes.

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.

Dans le cadre de la loi ° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de nouvelles obligations afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes seront à mettre en place dans la collectivité.

La collectivité devra élaborer un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique.

Il devra comporter des mesures permettant notamment de :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cette démarche nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité afin de proposer un plan d'actions adapté aux enjeux en la matière.

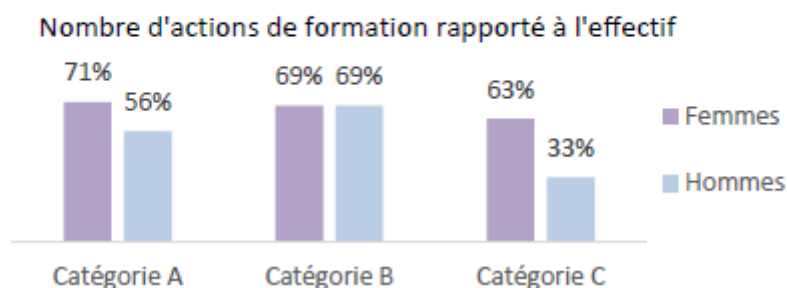
Concernant le dispositif de signalement des violences, des discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, le CHSCT a émis un avis favorable à la procédure proposée.

L'avis du Comité Technique est maintenant nécessaire pour sa mise en place effective.

- **FORMATION PROFESSIONNELLE :**

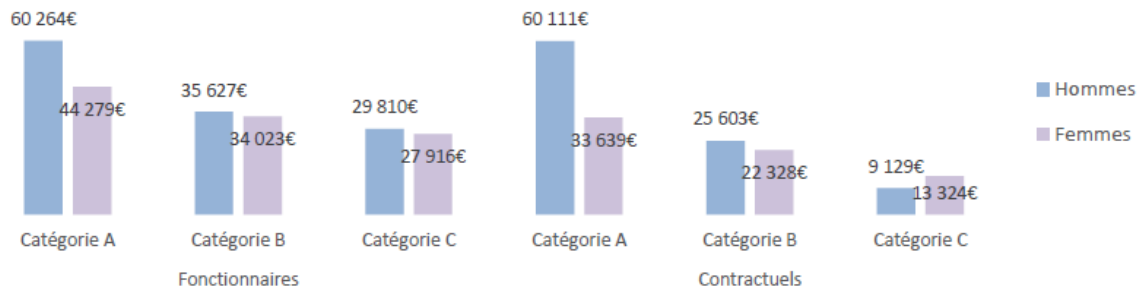
En 2019, le nombre de jours de formation accordé aux agents s'est élevé à 1 247 journées contre 1 650 journées en 2018.

➔ **434 départs en formation concernant des agents permanents**



- REMUNERATION

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :

- les déroulements de carrière différents selon les filières, l'avancement de grade dans la filière technique est plus favorable que dans la filière administrative.
- l'occupation des emplois fonctionnels et de direction majoritairement 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 plus jeunes que celle des hommes.

- DUREE DU TRAVAIL

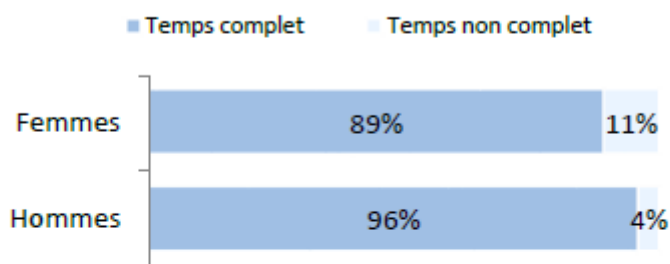
En catégorie A, 7 femmes et 2 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet.

En catégorie B, 23 femmes et 16 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 20.20 % des agents de la catégorie.

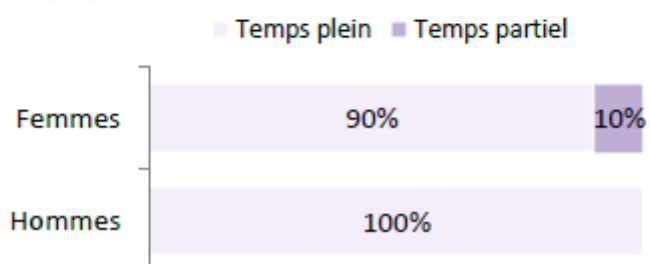
Ces postes sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui occupent des emplois à temps non complets.

En catégorie C, 38 femmes et 3 hommes travaillent à temps partiel ou temps non complet soit 6.33%.

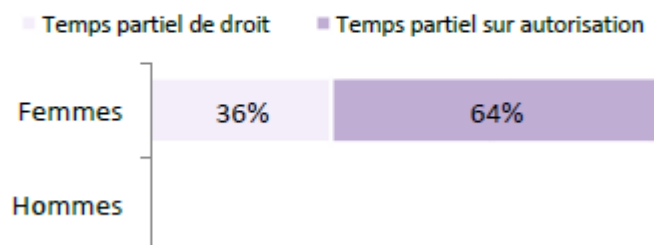
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,81%	4,96%
	Ensemble : 4,55%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,16%	7,23%
	Ensemble : 6,49%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,52%	7,45%
	Ensemble : 7,12%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 18,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

• DEROULEMENT DE CARRIERE ET ACCES A L'EMPLOI

En 2019 :

- 357 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon dont 126 femmes soit 35.3%.
- 53 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 22 femmes soit 41.5%.
- 45 agents ont bénéficié d'une promotion interne dont 20 femmes soit 44.44%
- 12 agents ont été lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 6 femmes soit 50%.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés devra être étudiée pour les décisions en matière d'avancement de grade au titre de l'année 2021.

En matière de recrutement, 69 personnes ont été recrutées au cours de l'année 2019, soit 36 femmes et 33 hommes.

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 », « conductrices poids lourds » et « agentes de déchetterie » ont été recrutées pour assurer des remplacements ou en qualité de saisonnières pour le ramassage des déchets verts.

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 les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité, le congé paternité et le congé « garde d'enfant ».

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 répartissables 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 création d'activités et développement de l'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.

Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes). Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

Actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entrepreneuriat

La Direction création d'activités et développement de l'emploi dispose de 2 actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et à l'entrepreneuriat qu'elle mène en direct auprès des collégiens, lycéens et habitants du territoire : 259 jeunes ont été concernés en 2020 par ces actions dont 63% de filles.

Elle soutient les actions de sensibilisation à l'esprit d'initiative et d'entrepreneuriat menées par ses partenaires dans le cadre de conventions d'objectifs :

EPA (Entreprendre pour Apprendre) a réalisé 3 actions sur le territoire :

Actions 2020	Nombre de filles	Nombre de garçons	Effectif total
Mini-Entreprises	152	187	339
Notre Commune	21	29	50
Camp de l'innovation	48	32	80
Total	221	248	469

La BGE a mené l'action « J'éveille » auprès de 151 collégiens dont 57% sont des filles.

Actions d'accompagnement à la création d'activités :

✚ Actions portées par la Communauté d'Agglomération

La Direction création d'activités et développement de l'emploi accompagne en direct les porteurs de projet en économie sociale et solidaire :

En 2020, 29 projets ante création ont été accompagnés dont 19 des porteurs sont des femmes et 39 projets post création ont été accompagnés dont 10 des porteurs sont des femmes.

2 sessions de formations de porteurs de projet ante et post création en économie sociale et solidaire ont été réalisées, sur les 38 participants, 26 sont des femmes.

✚ Actions portées par les partenaires d'accompagnement à la création d'activité

La Direction création d'activités et développement de l'emploi soutient les actions d'accompagnement à la création d'activité menées par ses partenaires dans le cadre de conventions d'objectifs :

BGE :

	femmes	hommes
Couveuse d'entreprise à l'essai	12	3
Accompagnement à la digitalisation	5	5
Bus de l'entrepreneuriat	33	29
L'école de l'entrepreneuriat	7	5
Total	57	42

Initiative Artois :

- Action Boutique à l'Essai : 14 bénéficiaires dont 6 femmes,
- Action Boutique Partagée : 16 bénéficiaires dont 12 femmes,
- Action Initiatives au féminin : 34 bénéficiaires dont 34 femmes,
- Action Plateforme Initiative France : 204 porteurs de projet accueillis dont 75 femmes
145 présentés en comité dont 51 femmes – 127 bénéficiaires d'un prêt d'honneur dont 44 femmes.

Les aides financières:

✚ **Aides aux structures de L'ESS :**

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

- 1 projet en création pour un montant total de subvention de 12 375€
- 2 projets en développement pour un montant total de subvention de 14 950 €

Soit 27 321 € de subventions accordées en tout.

Aides aux TPE en milieu rural et QPV :

Sur l'année 2020 :

Sur 18 entreprises bénéficiaires des aides, 6 sont dirigées par des femmes en tant que dirigeantes ou conjointes collaboratrices.

Toutes sont en Création.

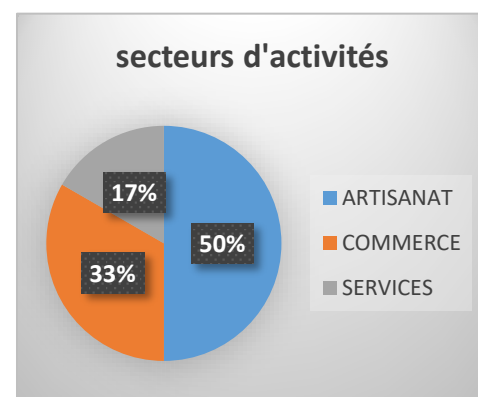
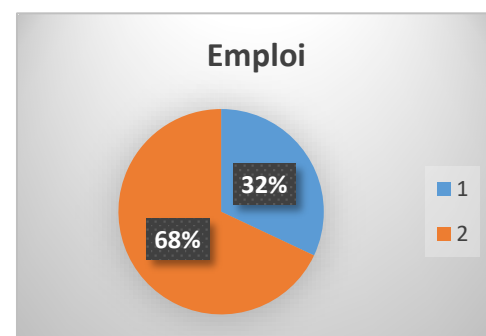
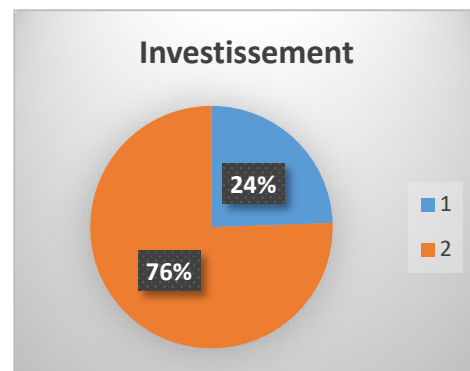
Sur l'investissement total sur le territoire de 781 174 €, 191 050€ ont été investis par les entreprises dirigées par des femmes, ce qui représente une part de 24 % du total.

La Communauté d'Agglomération a participé à l'investissement de ces entreprises féminines à hauteur de 28 657 euros.

De la même manière, 32 % des emplois créés l'ont été par les entreprises gérées par des femmes (16 emplois sur les 50 créés sur le territoire pour la période considérée).

La participation de l'Agglomération à la Création de ces emplois s'est élevée à 16 000 €.

Le secteur de l'Artisanat représente 50 % de l'activité féminine. Le Commerce occupe la deuxième position pour 33%, avant les Services pour les 17 % restants.



La Plateforme PROCH'EMPLOI Béthune – Bruay Artois Lys Romane

Le service du Développement Economique de la Communauté d'Agglomération de Bethune-Bruay Artois Lys Romane, et plus particulièrement la Direction de l'Emploi et la Création d'Activité, porte la Plateforme Proch'Emploi, dispositif Régional en faveur de l'Emploi.

Proch'Emploi a été lancé en janvier 2016 par la Région Hauts-de-France, afin de répondre aux enjeux suivants :

- Développer les relations entre les demandeurs d'emploi et les entreprises,
- Agir avec les territoires et le monde socio-économique afin d'optimiser les opportunités concrètes d'emploi,
- Accompagner les entreprises dans le recrutement de leurs futurs collaborateurs.

Proch'emploi est un outil territorial, une réponse de proximité complémentaire aux acteurs de l'emploi du territoire et a 3 missions principales :

1. Collecte et traitement des offres du marché caché des TPE-PME (démarcher les entreprises, définir et mise en forme des besoins de recrutement, mise en visibilité sur le territoire à travers les acteurs emploi et formation, pré sélection de candidatures, proposition de profils),
2. Mobilisation d'un réseau de Chefs de file métier autour de cette mission (ambassadeur de la plateforme, réunion autour de sujets RH),
3. Animation de Circuits Courts (réunion de jeunes de -30ans avec des chefs d'entreprises dans un objectif de conseil et de mise en réseau).

Focus sur l'égalité Hommes/Femmes à travers quelques chiffres des 3 missions :

Bilan au 31/12/2020

1. Offres: 176 offres détectées par notre plateforme :
 - a. 526 candidats proposés aux entreprises dont 199 Femmes
 - b. 71 personnes mises à l'emploi dont 28 Femmes
2. Animation Chef.fes de file Métiers : 34% sont des ambassadrices

3. Circuits courts : 14 jeunes participants dont 8 participantes

Toutes nos actions et offres d'emploi comportent l'appellation H-F et la plateforme veille à cette égalité et agit en faveur de la non-discrimination.

Les actions menées par le PLIE de l'Arrondissement de Béthune :

La clause d'insertion dans les marchés Publics :

La clause d'insertion est un dispositif qui permet d'utiliser la commande publique comme un levier à l'insertion professionnelle en imposant aux entreprises attributaires le recrutement pour un nombre d'heures d'une personne en recherche d'emploi.

En 2020, la clause d'insertion a permis à :

- 20 femmes de travailler pour 10 367 heures
- 183 hommes de travailler pour 63 244 heures

Action de mobilisation d'un public féminin :

En 2020, **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 2 partenaires : le CORIF / 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
- ✓ Actionner les leviers de la confiance en soi et de l'autonomie
- ✓ Optimiser son insertion professionnelle par la validation d'un projet

Le déroulé de l'action :

Cette action propose une alternance d'ateliers collectifs et d'entretiens individuels réalisés par le CORIF et le CIBC. Les interventions des deux organismes seront complémentaires, et ont pour objectif d'une part d'insuffler du dynamisme et l'envie de se préparer à un changement de statut (le CORIF) et d'autre part de mener un travail approfondi sur les différentes thématiques qui sont abordées (le CIBC).

La mission du CORIF : proposer un accompagnement collectif et individuel des femmes pour l'amélioration de sa participation sociale (développer son estime et sa confiance en soi, retrouver de l'intérêt dans ses actes et ses choix professionnels), et pour l'élargissement des choix professionnels.

La mission du CIBC : proposer un accompagnement collectif et individuel pour faire émerger les potentiels de chacune en termes de projets, de talents afin de faciliter leurs concrétisations. Permettre aux participantes de se projeter dans le monde du travail en les amenant progressivement à la construction de leur projet professionnel.

Une journée découverte de métiers du bâtiment a eu lieu le 12 novembre 2020 :

- Participation à des ateliers pratiques
- Visio conférence avec des intervenantes de Bouygues Construction

L'action se poursuit sur 2021 avec la visite d'une demi-journée des ateliers de l'AFPI (secteur industriel) d'Hénin Beaumont et une journée de bien-être.

Démarrage avec 10 femmes, 7 poursuivent l'action en 2021.

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.

Elle est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années et souhaite promouvoir l'égalité à travers son Appel A Projets annuel.

En effet, des inégalités sont toujours constatées aujourd'hui sur le territoire entre les femmes et les hommes. En 2020, la crise sanitaire a eu pour effet d'exacerber ces inégalités dans les Quartiers de la Politique de la Ville.

Ainsi, dans le cadre de l'appel à projets annuel, cette intervention communautaire 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 (une cotation est intégrée par l'Etat).

Un appui aux opérateurs souhaitant intégrer cette approche dans leur action est également possible :

« Comment intégrer l'égalité femmes hommes dans son projet ? En veillant à ne pas reproduire de stéréotypes dans le contenu, en veillant à attirer un public mixte, ou en intégrant des actions proactives en matière d'égalité... »

La sensibilisation des opérateurs et acteurs du Contrat de Ville se poursuit

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.

En 2020, le groupe EGAE a accompagné la CABBALR (via un groupe composé de plusieurs EPCI) dans la poursuite de la démarche d'intégration de l'égalité dans les programmations à travers :

- la création, la diffusion et l'analyse des questionnaires d'identification des besoins et attentes des porteurs sur la thématique (juillet –août 2020) : 57 réponses dont 32 CABBALR
- la rédaction d'une note d'analyse (cf. annexe jointe);**
- la rédaction d'une fiche de communication à intégrer dans le Cerfa sur l'égalité femmes hommes ;
- l'animation d'un atelier de travail à destination des porteurs de projet (afin d'adapter le contenu) (19 octobre 2020) 6 personnes ont participé (évaluation = 8/10)
- la mise en place d'une séance de coaching individuel à destination des porteurs (3 novembre 2020) – 1 porteur a été coaché

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.

NOTE D'ANALYSE : QUESTIONNAIRE POUR LES PORTEURS ET PORTEUSES DE PROJETS POLITIQUE DE LA VILLE. DDCS 62



A : Analyse globale des réponses

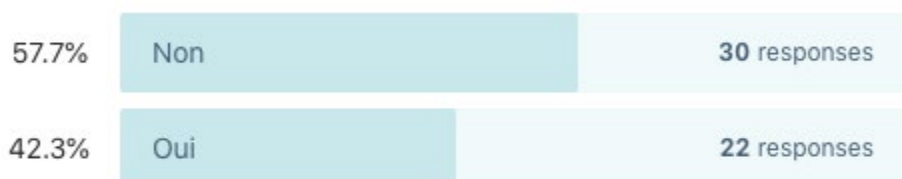
1. Bilan sur le nombre de réponses et la répartition territoriale

Le questionnaire a été renseigné entre le 29 juillet et le 28 août 2020
52 répondant.e.s au total dont 32 réponses pour la CABBALR.

2. La thématique Égalité femme-homme : sa connaissance et sa prise en compte dans les appels à projets

88.5% des répondant.e.s disent avoir entendu parler de l'axe égalité F/H dans les appels à projets.

L'existence de la thématique est bien connue par les opérateur.ice.s interrogé.e.s.
Plus de la moitié des répondant.e.s ont déjà été invité.e.s à participer à un atelier sur la thématique dans le cadre des appels à projets.



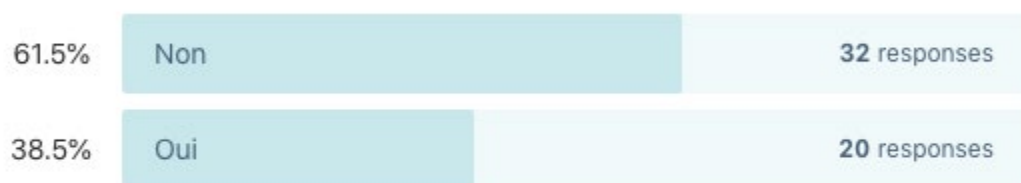
16 personnes disent avoir déjà participé à un atelier sur la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les projets politique de la ville (sur 22 qui ont répondu à la question).

3. La connaissance et l'utilisation des outils mis en place par la préfecture du Pas de Calais

Pour rappel, les outils cités sont :

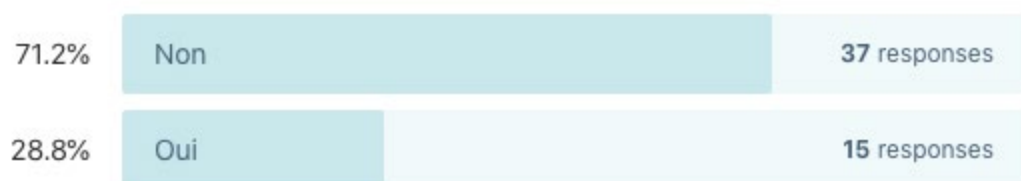
- La plateforme de ressources sur l'égalité F/H : <https://egalitefh62.fr/>
- Le questionnaire d'autodiagnostic : <https://formdivers.typeform.com/to/TnW1ce>
- 2 fiches outils (« Les points clés à retenir pour intégrer l'égalité dans son projet » et « Des exemples de bonnes pratiques ») : <https://drive.google.com/drive/folders/1jCPBUsgIYbkw2ZLnkUeQG89N3zekKXkf?usp=sharing>.

38,5% des répondant.e.s connaissent la plateforme de ressources, plus de 60% disent ne pas en avoir eu connaissance.

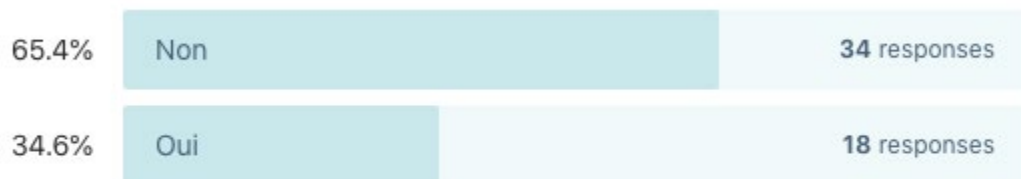


➡ 28,8% des répondant.e.s connaissent le questionnaire d'autodiagnostic, plus de 70% disent ne pas en avoir eu connaissance

➡ Plus de 70% des répondant.e.s disent ne pas connaître le questionnaire d'autodiagnostic pour tester la prise en compte de l'égalité dans les projets.



➡ 34,6% des répondant.e.s connaissent les fiches outils, plus de 65% disent ne pas en avoir eu connaissance



Quelques remarques des répondant.e.s sur l’outil d’autodiagnostic qui montrent une bonne appréciation, notamment pour ses exemples opérationnels et son utilité dans leur travail.

« Outil facile d'utilisation, très rapide. »

« cet outil s'est révélé très utile merci »

« davantage de lien avec l'opérationnel et réalités de terrain »

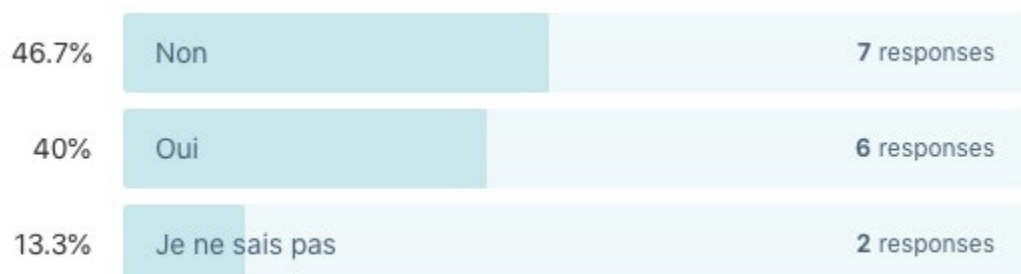
« bonne compréhension grâce aux exemples cités »

« Exemples donnés »

« Le systématiser dans les informations collectives des opérateurs de formation, des prescripteurs et les dispositifs d'accompagnement »

« cet outil a été proposé en appui de l'écriture du projet 2020, afin de permettre d'évaluer la prise en compte de l'égalité femme-homme »

Sur les 16 porteurs ayant utilisé le questionnaire, 6 répondent avoir modifié leur projet afin de mieux prendre en compte l'égalité suite au questionnaire



4. Les besoins identifiés pour intégrer l'égalité F/H dans les projets

Les répondant.e.s déclarent en majorité qu'ils et elles souhaitent mieux connaître les outils déjà existants (58%) et avoir des exemples de bonnes pratiques (56%).

5. Les thématiques plébiscitées par les porteurs et porteuses de projets

L'insertion professionnelle, les sports, culture et loisirs sont les thématiques qui intéressent le plus les répondant.e.s, en lien avec l'égalité F/H.



B : Analyse détaillée par agglomération

La CABBLR : 32 répondant.e.s

Les thématiques qui les intéressent le plus :

- Egalité femmes-hommes et sports, culture et loisirs : 18
- Egalité femmes-hommes et insertion professionnelle : 14
- Egalité femmes-hommes et cadre de vie : 13
- Egalité femmes-hommes et accès à la santé : 10
- Je ne sais pas : 1

Les besoins

- 19 personnes souhaitent avoir une meilleure connaissance des outils déjà existants.
- 18 personnes souhaitent des exemples de bonnes pratiques.
- 13 personnes auraient besoin d'un guide ou des fiches pratiques pour vérifier la prise en compte de l'égalité dans votre projet.
- 12 personnes aimeraient un atelier d'aide à la construction de son projet ou à l'intégration de l'égalité dans son projet.
- 11 personnes souhaitent des ateliers thématiques sur les liens entre un secteur spécifique et l'égalité (insertion professionnelle, santé, sport par exemple).
- 1 personne pense que la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets n'est pas un sujet.

La connaissance de la thématique et des outils

- 27 personnes connaissent l'axe égalité F/H (11 personnes ont déjà été invitées à un atelier de sensibilisation et 8 ont déjà participé à un atelier sur la prise en compte de l'égalité dans les projets)
- 13 personnes connaissent la plateforme de ressources.
- 7 personnes connaissent le questionnaire d'autodiagnostic, et le trouvent facile d'utilisation et utile.
- 1 seule personne indique avoir modifié son projet après utilisation du questionnaire, (5 ne l'ont pas modifié, 1 ne sait pas).
- 8 personnes connaissent les 2 fiches outils.

5.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance », 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 depuis 2017 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 a été initié par la Sous-Préfecture de l'arrondissement de Béthune et la délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Il est constitué de partenaires qui ont choisi de mettre leur expertise en commun au profit d'une politique de prévention des violences conjugales.

Par ailleurs, la Communauté d'Agglomération cofinance depuis 2013, un poste d'Intervenant Social en Commissariat (ISC) avec le Département et le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD) pour la zone police.

La CABBALR a pris ensuite l'initiative du portage pour la mise en place d'un second poste d'intervenant social pour la zone gendarmerie en juin 2019, sur le même principe de financement tripartite.

On constate qu'environ 70 % des victimes reçues par l'ISG en 2020 sont des femmes.

Une politique de prévention est également mise en place envers les auteurs de violences avec le soutien financier de l'association Le Cheval Bleu qui anime avec des psychologues, des groupes thérapeutiques sur le territoire et en Maison d'Arrêt de Béthune.

Enfin, la CABBALR a participé aux travaux du Grenelle Départemental dès son lancement le 3 septembre 2019 et participe à travers une politique volontariste à la réalisation des mesures qui y ont été préconisées, notamment en direction du public féminin.

5.4 La culture

L'unité d'ART SACRE à Gosnay a accueilli lors des concerts, 5 ensembles qui réunissaient **20 hommes et 14 femmes**.

En 2020, dans le cadre de la programmation de spectacles et d'ateliers à la **donation Kijno à Nœux-les-Mines**, **9 artistes hommes et 8 artistes femmes** sont intervenus (soit 47 % de femmes).

Le contrat local d'éducation artistique (CLEA) a été mis en œuvre par 2 artistes femmes et 3 artistes hommes.

A **Labanque**, centre d'arts visuels à Béthune, en 2020, deux expositions monographiques ont été organisées, les artistes ont été programmés à parité (Mary Evans et Abraham Oghobase).

Le commissariat des expositions a également été attribué de façon paritaire (Valentine Umansky et Iheanyi Onwuegbucha).