

Communauté d'Agglomération de Bethune-Bruay Artois-Lys-Romane Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2018

Sommaire :

Préambule.....	1
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.....	4
4 : Protocole d'accord relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.....	9
5 : Les ressources humaines de la Communauté d'Agglomération, Bethune-Bruay Artois Lys Romane.....	11
6 : Les politiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.....	17
6.1 Direction création d'activités et développement de l'emploi.....	17
6.2 Politique de la ville.....	20
6.3 Accès au droit et Prévention de la délinquance.....	21
6.4 La culture.....	22

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.

En 2018, des indicateurs plus précis seront mis en place pour permettre une analyse plus fine des avancées dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour cibler de nouvelles actions.

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

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'évènements en faveur de la création et du développement d'activités au féminin.

Dans le cadre de la politique de la ville, les opérateurs sont tenus de prendre en compte l'égalité d'accès des femmes aux actions proposées et des projets spécifiques destinés aux femmes sont engagés.

De nouvelles statistiques sexuées devraient permettre d'identifier de nouveaux axes d'intervention pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

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, 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, comme le prévoit la loi du 04 août 2014.

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.

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 désormais 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

Les chiffres-clés en matière d'égalité femmes hommes :

- Taux d'activité en France : 74,1% pour les femmes, 83,8% pour les hommes

Au début des années 1970, la moitié des femmes âgées de 25 à 59 ans étaient actives.

Aujourd'hui, les trois quarts le sont.

- Temps partiel : 30,6% des femmes actives, 7,2% des hommes actifs
« 9,8% des femmes en temps partiel subi, 3,8% pour les hommes »

Entre 2008 et 2015, la part de temps partiel dans l'ensemble des emplois a progressé de 17 % à 19 %.

- Salaire net moyen (pour un équivalent temps plein) : 1890 euros pour une femme, 2339 euros pour les hommes

Dans les années 1950, les femmes employées à temps complet percevaient en moyenne deux tiers des salaires masculins. En 1998, elles ont franchi le seuil des 80 %. Le rattrapage a été particulièrement rapide entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1980. Depuis, il se poursuit à un rythme plus lent. Les femmes ont grignoté seulement trois points au cours des 15 dernières années, pour atteindre 83 % du niveau de salaire des hommes en 2013.

- Des retraites plus faibles : 967 euros pour une femme, 1617 euros pour un homme

Les femmes retraitées disposent de niveaux de pension très inférieurs à ceux des hommes. Un grand nombre de femmes seules vivent avec des retraites très modestes, même en incluant les pensions de réversion. Au total, 445 000 femmes de plus de 75 ans (soit 14,1 %) vivent sous le seuil de pauvreté contre 175 000 hommes (8,9 %).

- Mixité des métiers : 50% des femmes concentrées sur 12 familles professionnelles, 50% des hommes concentrés sur 20 familles professionnelles

La mixité professionnelle progresse en France. L'indice de ségrégation des métiers est passé de 56 à 52 entre 1983 et 2015, selon le ministère du Travail. Le phénomène est lent, mais réel.

L'indice de ségrégation signifie que si l'on voulait obtenir une répartition totalement mixte des métiers, 52 % de femmes et d'hommes devraient en changer.

- Part des tâches domestiques réalisées par les femmes : 70%

En moyenne, les femmes consacrent trois heures trente par jour aux tâches domestiques, contre deux heures pour les hommes. Un écart qui peine à se réduire.

- Allocataires du RSA : 54% de femmes et 46% d'hommes

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.

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-Bruay	29%

Natalité et fécondité :

<u>Indicateur conjoncturel de fécondité</u>	
France métropolitaine	2,01
Région Nord-Pas-de-Calais	2,09
Arrondissement de Bethune- Bruay	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- Bruay	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 : Protocole d'accord relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le 08 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires.

4 axes sont développés :

AXE N° 1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

- Mesure 1

Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Mesure 2

Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

- Mesure 3

Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

AXE N° 2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

- Mesure 4

Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

- Mesure 5

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- Mesure 6

Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

- Mesure 7

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

- Mesure 8

Supprimer les freins à l'avancement

- Mesure 9

Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

AXE N° 3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Mesure 10

Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

- Mesure 11

Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

- Mesure 12

Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

- Mesure 13

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Mesure 14

Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

AXE N° 4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

- Mesure 15

Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

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

Au 1^{er} janvier 2018, les effectifs sont les suivants :

- 772 collaborateurs permanents dont 729 titulaires/stagiaires et 43 non titulaires
- 11 emplois d'avenir
- 2 contrats d'apprentissage.
- Total des effectifs = 785 agents

Au 1^{er} janvier 2017, les effectifs de la collectivité se répartissaient comme suit :

- 696 agents sur emplois permanents dont 667 titulaires (et stagiaires) et 29 non titulaires
- 10 emplois d'avenir
- 3 contrats d'apprentissage

Total des effectifs = 709 agents

En 2017, en dehors des transferts de personnel liés aux transferts des compétences, 26 personnes ont été recrutées soit 13 femmes et 13 hommes.

Détail des entrées :

- 11 créations de postes
- 15 remplacements suite à la vacance de postes

Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 01/01/2018

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	44 16,42%	52 10,06%
Catégorie B	82 30,60%	81 15,67%
Catégorie C	134 50%	379 73,31%
Emploi d'avenir	6 2,24%	5 0,96%
Contrat d'apprentissage	2 0,74%	0 0%
Total	268 100%	517 100%

Rappels des effectifs 2017

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes
Catégorie A	39 17,42%	46 9,48%
Catégorie B	51 22,77%	53 10,93%
Catégorie C	126 56,25%	381 78,56%
Emploi d'avenir	6 2,68%	4 0,82%
Contrat d'apprentissage	2 0,88%	1 0,21%
Total	224 100%	485 100%

La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A et B.

Les femmes représentent 45.8% des emplois de catégorie A et 50.3% des emplois de catégorie B.

Le transfert des conservatoires explique la progression importante des emplois de catégorie B.

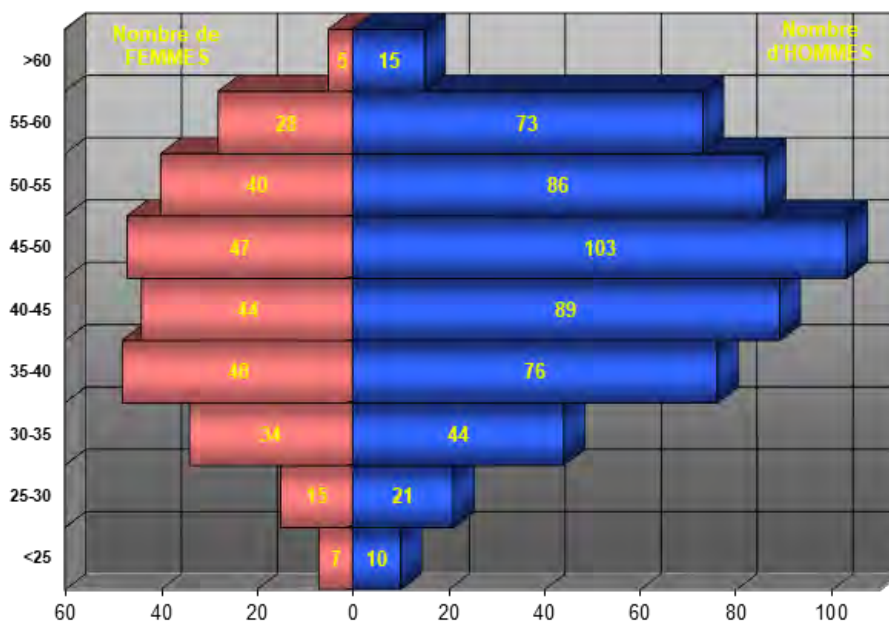
Répartition des effectifs par filière au 01/01/2018

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	147 54,85%	60 11,60%
Technique	65 24,25%	394 76,21%
Sportive	4 1,50%	14 2,71%
Animation/Jeunesse	3 1,11%	6 1,16%
Culturelle	39 14,55%	38 7,35%
Médico-sociale	2 0,75%	0 0%
Hors filière	8 2,99%	5 0,97%
Total	268 100%	517 100%

Rappels des chiffres 2017

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	134 59,82%	54 11,14%
Technique	66 29,46%	401 82,68%
Sportive	4 1,78%	13 2,68%
Animation/Jeunesse	5 2,23%	7 1,44%
Culturelle	7 3,12%	5 1,03%
Hors filière	8 3,59%	5 1,03%
Total	224 100%	485 100%

Pyramide des âges des agents 1er Janvier 2018



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 les 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 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.**

Salaire brut mensuel moyen par catégorie et par sexe

	femmes	hommes
catégorie A	3 074 €	4 221 €
catégorie B	1 765 €	1 903 €
catégorie C	1 858 €	2 041 €

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 qui sont occupés majoritairement par des hommes.

Sur les 30 membres de la direction, 7 sont des femmes soit 23%.

- 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 jeune que celle des hommes.

- Les postes de catégorie B sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui exercent à temps non complets.

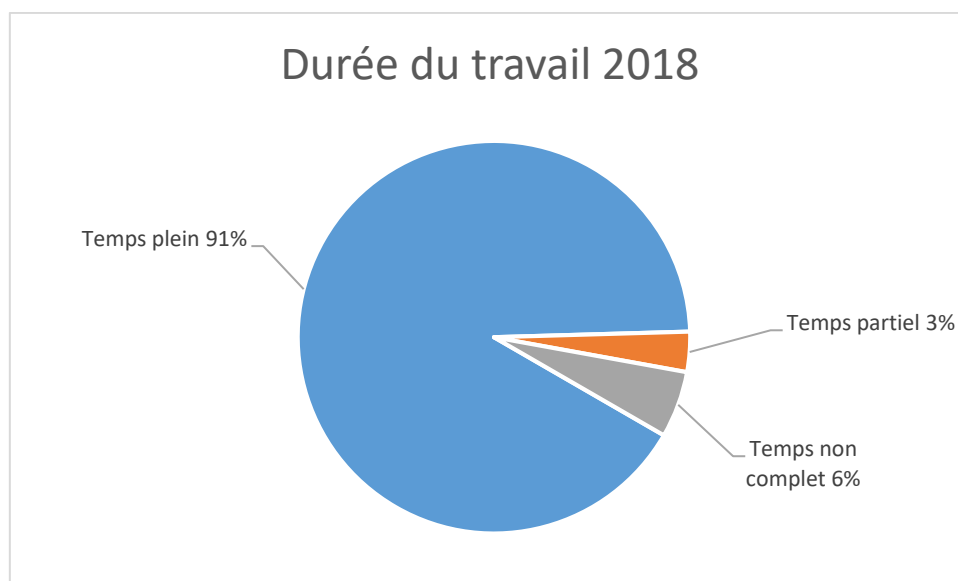
La rémunération moyenne des agents de catégorie B est donc plus faible que les agents de catégorie C.

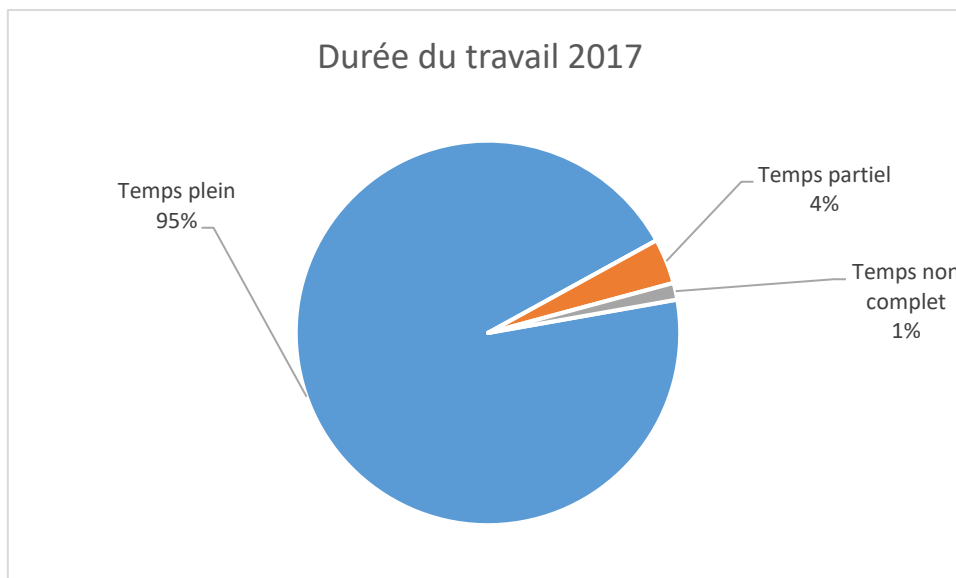
En catégorie B, 42 agents sur 163 exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 25%.

En catégorie C, 23 sur 513 agents ne travaillent pas à temps plein soit 4.5%.

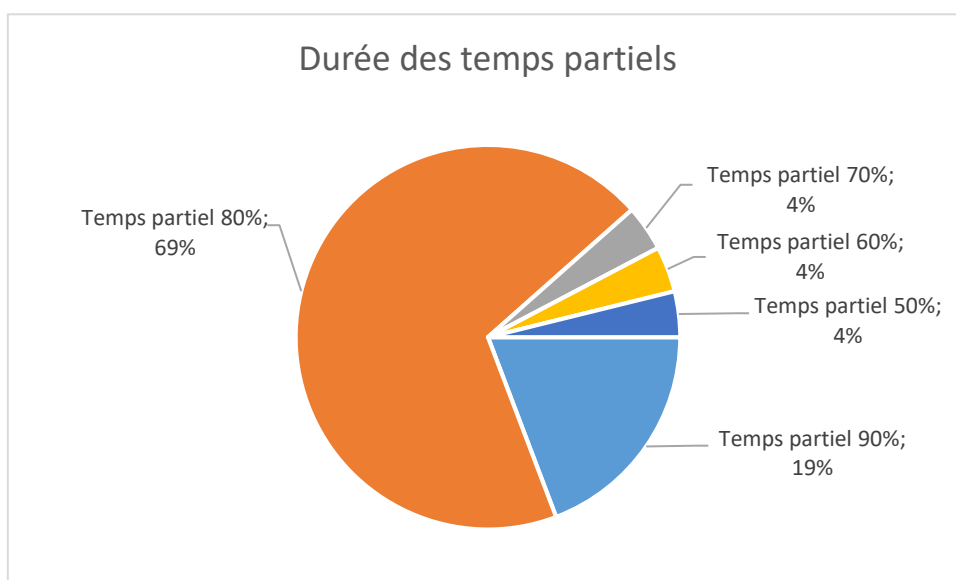
En catégorie B, en ne tenant pas compte des agents des conservatoires, 8 agents exercent à temps partiel sur 102 (toutes des femmes).

Catégorie B des conservatoires : 27 à temps plein sur 61 agents (15 femmes à temps non-complet et 19 hommes)

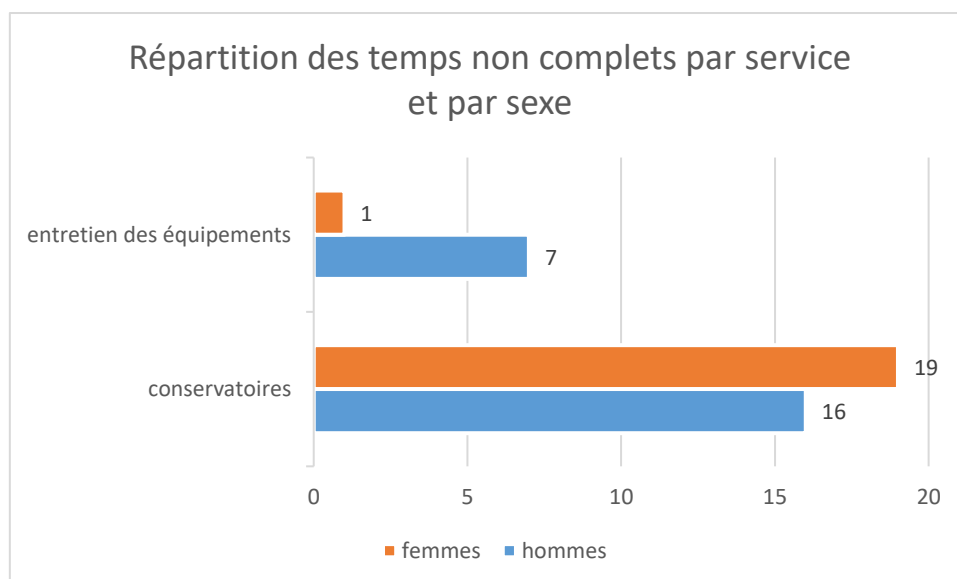




La proportion de temps non complet a fortement augmenté en 2017 compte tenu du transfert des agents des conservatoires dont le temps de travail fluctue selon la fréquentation des classes.



4 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%.



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 ».

En 2017, 1 agent a sollicité de bénéficier d'un congé parental pour une durée de 6 mois qui lui a été accordé.

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. Depuis le début de l'année, aucun agent n'a sollicité de congé parental.

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'absence 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.

Perspectives :

. En 2018, des indicateurs plus précis seront mis en place pour permettre d'analyser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière.

. 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 pourra prochainement accueillir du personnel féminin dans ses nouveaux locaux situés à Annezin puisqu'ils sont équipés de vestiaires et sanitaires pour les femmes.

Pour que cette intégration soit réussie, la collectivité mettra en place une sensibilisation auprès des agents du service afin de faciliter l'intégration des femmes au sein des équipes et éviter les stéréotypes ou les violences.

Afin de faciliter 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.

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

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

La Direction du développement économique et emploi participe activement à la mise en place d'évènements en faveur de la création et du développement d'activités au féminin.

Ces actions découlent de la stratégie locale en matière d'esprit d'initiative et d'entreprenariat.

Par exemple, la Boutique de Gestion Espace a mis en place une action permettant de faire émerger et d'accompagner les projets portés par des femmes avec une attention particulière en couveuse d'entreprise. Il s'agit d'un outil permettant de créer son activité en toute sécurité (table ronde en mars 2017).

Artois Initiative a mis en place 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 2017, 5 cercles de femmes se sont réunis dont 2 dans des entreprises implantées 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'entreprenariat au féminin (bouge avec nous).

- Cette **manifestation** 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'entreprenariat 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 29 septembre 2017 de 13 à 20h au stade de glisse de Loisinord à Noeux les Mines. Cette action a mobilisé près de 30 cheffes d'entreprises et près de 400 visiteurs.

Chiffres clés de la plateforme Initiative Artois 2017 :

- 197 projets accueillis dont 64 portés par des femmes,
- 141 projets instruits en comité de prêt dont 46 portés par des femmes,
- 127 entreprises bénéficiaires d'un prêt d'honneur dont 46 dirigées par des femmes.

Un rendez-vous avec l'association « Little Big Women » et la Direction du Développement Economique et Emploi a été organisé en 2017. Cette association travaille sur le mentorat des femmes cheffes d'entreprises.

Les hommes et les femmes reçus en tant que porteurs de projet et acteurs du développement économique sont traités de façon égalitaire.

Dans le cadre de l'accompagnement à la création et au développement d'activités de l'Economie Sociale et Solidaire, les dates des formations de porteurs de projet sont établies en portant une attention sur les mercredis et les vacances scolaires. Les femmes entrepreneures veulent trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et familiale. 7 femmes ont participé à nos modules de formation en 2017.

Accompagnement de porteuses de projet ESS :

- nombre de porteuses de projet accueillies : 58 (pour la plupart en binôme sur les projets)
- nombre de porteuses de projet suivies : 7 (en binôme sur les projets en majorité)
- aide ESS : 1 femme, 19 000 € obtenu pour la création de 3 emplois

Nombre de femmes ayant bénéficié de l'aide aux Très Petites Entreprises en milieu rural :

- 10 femmes ont créé leur activité pour les dossiers soldés sur 2017 (ancien dispositif)
- 14 femmes (dont les co-gérances entre conjoints) pour le nouveau dispositif.

Depuis sa création, le **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi** met en œuvre le principe de l'égalité Femmes / Hommes dans tous ses projets. Il veille à éviter ce qui peut engendrer la discrimination et les inégalités dans l'information métier dispensée ou dans les méthodes de recrutement en formation et/ou à l'emploi.

Il donne les moyens aux femmes d'accéder à tous les métiers de leur choix.

Une personne est désignée au sein de l'équipe, elle participe aux réunions de travail sur la thématique, relaie l'information et veille au respect de ce principe.

Dans l'objectif de poursuivre la dynamique volontariste initiée en 2015 par le P.L.I.E concernant l'égalité femme-homme au sein de sa programmation et en cohérence avec l'objectif n°16 : « lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi », le PLIE a développé une offre de service ciblée sur son territoire. C'est à ce titre, que plusieurs actions ont été mises en œuvre notamment à destination d'un public féminin.

- Pour un **CHOIX DIFFERENT** avec l'ANAF (Association Nord Artois Formation)

Objectif général :

- Apporter auprès d'un public féminin 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, travailler l'élargissement des choix professionnels des femmes, anticiper son insertion professionnelle dans son organisation journalière, se projeter dans une démarche d'insertion professionnelle.
- Nombre de femmes concernées : 14
- Financement : 10 500,00 €

- **Dispositif DYNAMIQUE FEMMES ET EMPLOI** avec Questions Talents

Objectif général :

- Remobiliser 12 femmes sortant d'un congé parental ou femmes seules avec enfant(s) à l'environnement professionnel en mobilisant de nouvelles approches et de nouveaux acteurs.
- Sur le plan développement personnel avec entre autre de nombreux témoignages, des ateliers d'écriture, de prise de parole, de coaching en image, de sorties sportives
- Sur le plan professionnel les ateliers prévus : métiers, formation, financements, visites d'entreprises...
- Financement :
 - DFE 1^{ière} session : 35 933,04 €
 - DFE 2^{ième} session : 35952,00 €

6.2 Politique de la ville

Les actions

La programmation annuelle relative à la mise en œuvre du Contrat de Ville, qui vise à décliner le projet de cohésion urbaine et sociale sur les 16 QPV (quartiers prioritaires) du territoire, a généré **en 2017, 8 actions spécifiques** ayant trait à l'égalité femmes / hommes ou destinées exclusivement à un public féminin:

- ➔ Pour le pilier « Emploi et développement économique » : **3 actions** (exemple : Initiatives au Féminin réalisée par Initiative Artois)
- ➔ Pour le pilier « Cohésion sociale » : **5 actions**
 - 1 sur la thématique « lien social - citoyenneté et participation des habitants »
 - 1 sur la thématique « parentalité et droits sociaux »
 - 3 sur la thématique « prévention et lutte contre les discriminations »

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).

La sensibilisation des opérateurs

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, 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 Politique de la Ville à la fin de l'année 2016 et au début de l'année 2017.

Aussi, le 5 juillet 2017, dans cette continuité, pour mettre en avant son implication dans ce domaine, la Communauté d'Agglomération a eu l'honneur d'accueillir **le séminaire Départemental** sur la prise en compte de l'égalité Femmes / Hommes dans les actions de la Politique de la Ville. Ce temps fort animé par EGAE a mobilisé plus de 120 participants.

Les conseils citoyens

Les conseils citoyens constitués en 2015 et 2016 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.

Perspectives

Le 04 octobre 2017, le Premier Ministre et la Secrétaire d'Etat à l'Egalité Femmes-Hommes ont lancé le « Tour de France de l'Egalité ». L'ambition est de donner l'opportunité à chaque citoyen.ne de s'exprimer sur la manière dont il/elle perçoit la question de l'égalité femmes-hommes et sur ce qu'il/elle attend des pouvoirs publics pour la faire progresser. A l'issue de cette consultation, l'Egalité femmes-hommes sera déclarée « Grande Cause Nationale » du quinquennat.

Dans ce cadre, la communauté d'agglomération Béthune Bruay - Artois Lys Romane soutient le projet « égalité 2018 » porté par le Cabinet EGAE au titre de la programmation 2018 du Contrat de Ville.

Visant à améliorer la situation globale des femmes dans les quartiers prioritaires, ce projet aura pour objectifs de :

- Soutenir l'engagement et **approfondir la capacité d'action** des participant.e.s de la première heure dans une démarche partagée et mutualisée,
- **Intégrer de nouveaux opérateurs** dans la dynamique en maintenant un dispositif local d'information ou d'accompagnement,
- Capitaliser, rendre visible et **diffuser les bonnes pratiques** et valoriser les réalisations.

6.3 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.

Le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) constitue ainsi un des 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'Egalité est constitué de partenaires qui ont choisi de mettre leur expertise en commun au profit d'une politique de prévention des violences conjugales.

Lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le groupe a, par exemple, distribué 2 000 roses blanches lors de cette journée. Ces roses étaient accompagnées d'un flyer reprenant les démarches à suivre et les structures de proximité à contacter en cas de besoin.

En perspective pour 2018, est prévue une nouvelle action sur le site d'Olhain, en mai, qui sera cette fois-ci orientée vers le public des collégiens du territoire autour de la notion de respect mutuel entre les filles et les garçons.

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).

6.4 La culture

Dans la programmation culturelle au sein des équipements de l'Agglomération, la parité femmes/hommes est intégrée comme critère mais n'est pas le principal élément de sélection des artistes. Néanmoins, il s'avère que cette parité est approximativement respectée.

Dans le cadre du CLEA « *Contrat Local d'Education Artistique et Culturelle* », 2 artistes hommes ont été accueillis (Bernard Sultan et Tristan Senet), 2 artistes Femmes (Charlotte Yonga et Amandine Dhée) ainsi que le collectif XXY, regroupant des hommes et des femmes (Rémi Hollant, Lucien Fradin et Sophie Mayeux).

En ce qui concerne les actions « culture/handicap », qui constituent une spécificité et un axe fort de la politique de l'agglomération avec notamment le festival « Les petits bonheurs », sept hommes et six femmes sont intervenus.

Pour la programmation des Dimanches de KIJNO à Noeux les Mines en 2017, 13 artistes dont 2 femmes sont intervenus.

A Labanque 23 artistes ont été programmés dont 10 femmes. Soit 44% de femmes et 56% d'hommes

A la Cité, ont été accueillis Gilles Bruni, la compagnie Lez' Arts Vers qui est composée de cinq hommes et d'une femme, le Beau Milo avec trois musiciens masculins et une chanteuse, une comédienne pour l'Artiserie, deux comédiennes pour Les Murs ont des oreilles écrit par deux femmes également. Au global, on recense donc neuf hommes et six femmes.

Au conservatoire intercommunal de musique et de danse, devenu de compétence communautaire au 1^{er} septembre 2017, la situation est la suivante :

A Béthune, les élèves se répartissent ainsi 222 garçons et 551 filles, les enseignants : 16 hommes et 15 femmes et le personnel administratif 2 femmes

A Bruay : les élèves se répartissent en 464 filles et 172 garçons. L'équipe pédagogique est à parité 18 femmes et 18 hommes et le personnel administratif compte 2 hommes et 1 femme.