

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes

Édition 2023



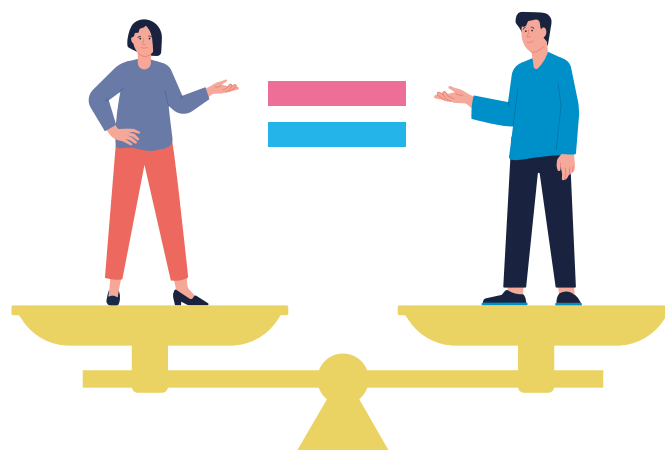
Sommaire

Introduction	5 - 6
Partie 1 • Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Année 2022	7
BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	8 - 24
I. Caractéristiques de l'emploi	8 - 9
1. Effectifs	8 - 9
2. Effectifs par filière	10
3. Effectifs par catégorie	10
4. Moyenne d'âge	10
5. Taux d'encadrement	11
6. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	11
II. Nombre de départs à la retraite	11
III. Comptes épargne-temps (CET)	11 - 12
IV. Aménagements du temps de travail	13 - 14
1. Temps partiel	13
2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant	14
V. Articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle	14 - 15
1. Télétravail	14
2. Travail en site distant	15
3. Organisation sur 4 jours ou 4,5 jours	15
VI. Recrutement	15
VII. Évolution de carrière	16 - 17
1. Formation	16
2. Préparation aux concours et aux examens	16
3. Congés de formation	17
4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle	17 - 18
VIII. Promotions et avancements	18
1. Avancement d'échelon	18
2. Avancement de grade	18
3. Promotion interne	18
IX. Prévention et santé	19 - 21
1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, de travail et maladies professionnelles reconnues dans l'année	19
2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental	20 - 21
X. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles	21 - 22
XI. Rémunération	23 - 24

Sommaire

Partie 2 • Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2022 / 2023	25 - 52
Introduction	26
I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales	27
1. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment les femmes victimes	27 - 36
2. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective	36 - 39
3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein	40 - 41
4. Accompagner à la parentalité	41 - 42
5. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l'objet les femmes et les hommes	42 - 43
II. Dans le domaine de l'insertion	43 - 46
1. Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci	45 - 46
2. Aide aux Nordistes en difficulté	46
III. Dans le domaine des collèges	46 - 48
1. Projet Éducatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2023	46
2. Concours d'affiches	46 - 47
3. Collège numérique	48
4. CDJ	48
IV. Dans le domaine de l'aménagement du territoire	48
1. Création de structures France Services fixes et itinérantes	48 - 49
2. Faciliter la mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux	49
3. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes	49
V. Dans le domaine de la culture	50 - 51
1. Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale	50
2. Sensibilisation par les Archives départementales	50
3. Subventions dans le cadre des appels à projets	50 - 51
VI. Sensibilisation des entreprises partenaires	52

Introduction



Le président de la République a consacré depuis le 25 novembre 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficacité des services publics. Les femmes sont très représentées dans les secteurs de l'éducation, de l'aide à la personne, de la santé, de l'action sociale.

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014, l'article L 3311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que : « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

Le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en reprenant notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour mémoire, le Département du Nord a signé le 7 mars 2014 la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes - hommes au niveau européen. Elle porte sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services.

Le signataire de la charte s'engage à contribuer, entre autres, à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes portant sur le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération, la conciliation des temps, la mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.

Les gouvernements successifs ont impulsé plusieurs négociations entre employeurs et organisations syndicales pour promouvoir l'égalité. Le protocole du 8 mars 2013 avait pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'accord majoritaire du 30 novembre 2018 est plus contraignant que celui de 2013. Des inégalités demeurant 5 ans après la signature du premier accord, le protocole de 2018 introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes.

En effet, l'accord national du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique veut aller encore plus loin en développant de nouvelles thématiques, notamment sur la parentalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral et sexuel, en parvenant à des résultats concrets et mesurables.

Introduction

Celui-ci se décline autour de 5 axes :

- **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité (avec l'obligation de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions « égalité professionnelle »)
- **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Pour assurer celle-ci, les collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.

Il est à noter que, conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique (RSU) dans la fonction publique, la base documentaire des données disponibles a évolué selon une liste normalisée des informations disponibles.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le rapport social unique présente les éléments et les données permettant d'apprécier les caractéristiques des emplois, la situation comparée des femmes et des hommes, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Un plan d'action départemental pour les années 2021/2023, prenant en compte les nouvelles dispositions réglementaires, a été présenté le 14 décembre 2020 à l'Assemblée Départementale. Il est proposé d'adopter un nouveau plan d'action pour les années 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations.

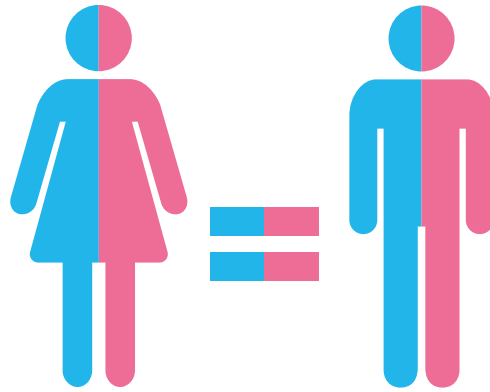
Le présent rapport présenté à l'Assemblée départementale du **Conseil Départemental du Nord** le **22 janvier 2024** porte sur :

- ▶ **Partie 1** : la situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2022 ;
- ▶ **Partie 2** : les actions menées par le Département du Nord sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2022/2023 ;
- ▶ **Partie 3** : le nouveau plan d'action départemental 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ **Annexes** :
 - ▶ le bilan du plan d'action départemental 2021/2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - ▶ quelques indicateurs et infographies sur la place de la femme dans la société.

Conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019, le comité social territorial a été consulté le 8 décembre 2023 sur le plan d'action.

Conformément à la loi du 13 juillet 1983, art. 6 septies et du décret du 4 mai 2020, art. 1, 2 et 6, le plan d'action est accessible sur l'intranet Contact.

Partie 1



Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Année 2022

I. Caractéristiques de l'emploi

1. Effectifs

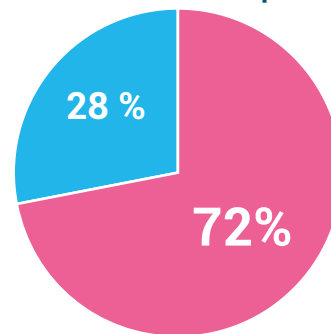
NB. Concernant les effectifs sur emplois permanents, le périmètre intègre désormais pour les contractuels, les contrats de remplacement (contrat court de remplacement pour les agents momentanément absents).

Au 31 décembre 2022, l'**effectif total** départemental, comprenant également les assistantes familiales et assistants familiaux, est à **76 % féminin**.

La répartition des effectifs permanents reste stable : 72 % pour les femmes et 28 % pour les hommes.

Effectif permanent de la collectivité (titulaires et contractuel(le)s sur postes permanents) : 8 179	
Femmes	Hommes
5 864	2 315
72 %	28 %

La répartition des effectifs permanents



Fin 2020, la fonction publique emploie 5,7 millions de personnes soit un emploi sur cinq ; 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 %. (Source Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Politiques et pratiques de ressources humaines - Faits et chiffres – Édition 2022)

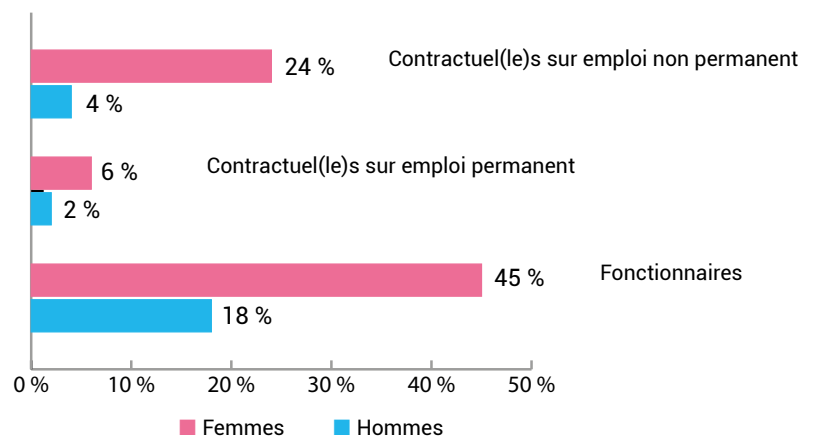
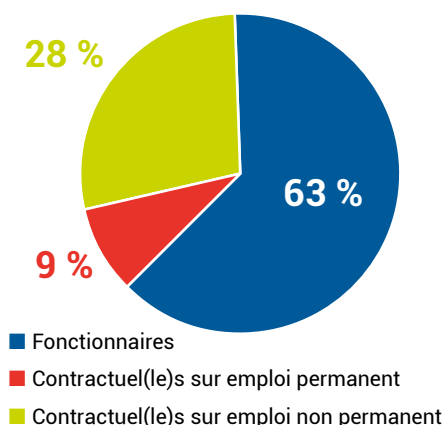
Le taux de féminisation de la collectivité demeure toujours :

- supérieur de 11 points au taux relevé de la fonction publique territoriale (FPT - 61 %),
- supérieur de 15 points par rapport à l'ensemble de la fonction publique d'Etat (FPE - 57 %),
- inférieur de 6 points par rapport à la fonction publique hospitalière (FPH - à 78 %).

Cette féminisation correspond toutefois à celle présente dans les conseils départementaux.

La part des fonctionnaires est en baisse et représente 63 % (67 % en 2021) au profit des contractuel(le)s sur emploi permanent (9 % contre 5 % en 2021) ; la part des contractuel(le)s sur emploi non permanent reste stable à 28 %.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS



► **Collaborateurs(rices) de cabinet : 9**

78 % sont des collaboratrices.

► **Emplois fonctionnels : 5**

40 % sont des femmes (33 % en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

► **Contractuels recrutés sur un contrat de projet : 2 (hommes)**

► **Effectif des contractuel(le)s sur postes non permanents : 153**

71 % sont des femmes.

► **Apprenti(e)s : 129**

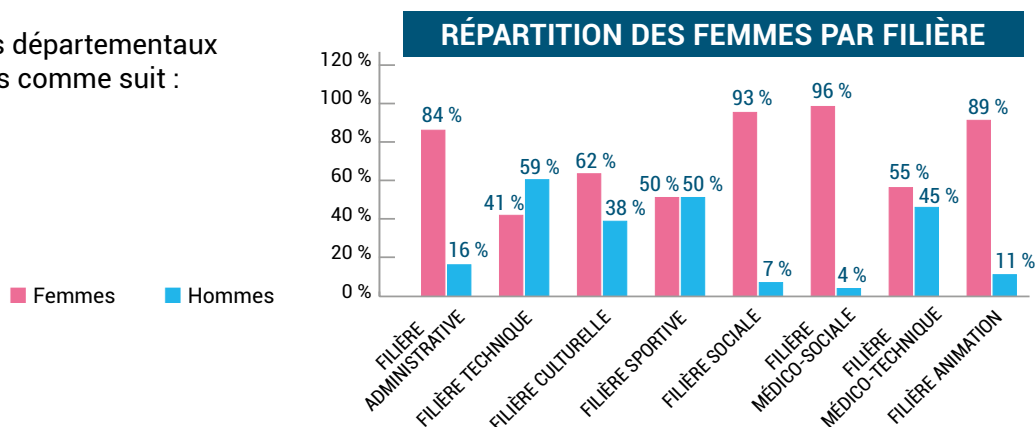
50 % des personnes en contrat d'apprentissage sont des femmes.

► **Assistant(e)s familiaux(ales) rémunéré(e)s au 31/12/2021 : 2 611**

La part des hommes dans cette activité reste toujours très faible mais continue à progresser chaque année en atteignant plus de 9 % (8 % en 2021, 7 % en 2020 et 6 % en 2019).

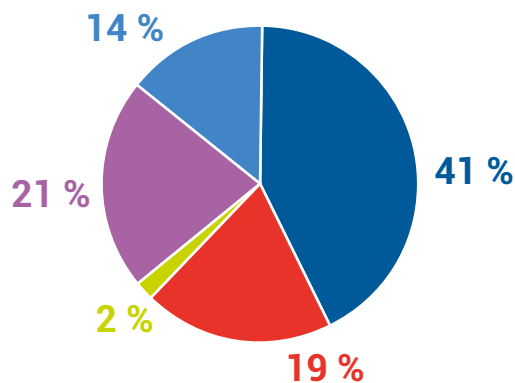
2. Effectifs par filière

Les effectifs départementaux sont répartis comme suit :

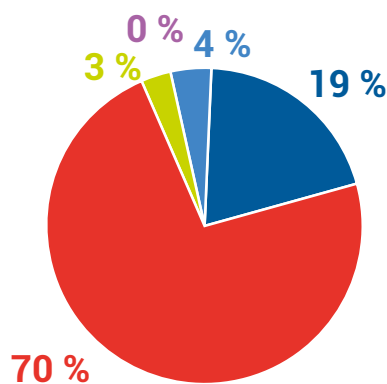


Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale, médico-sociale, et administrative. Elles le sont également au Département du Nord, les hommes sont majoritaires uniquement dans la filière technique.

RÉPARTITION DES FEMMES PAR FILIÈRE



RÉPARTITION DES HOMMES PAR FILIÈRE

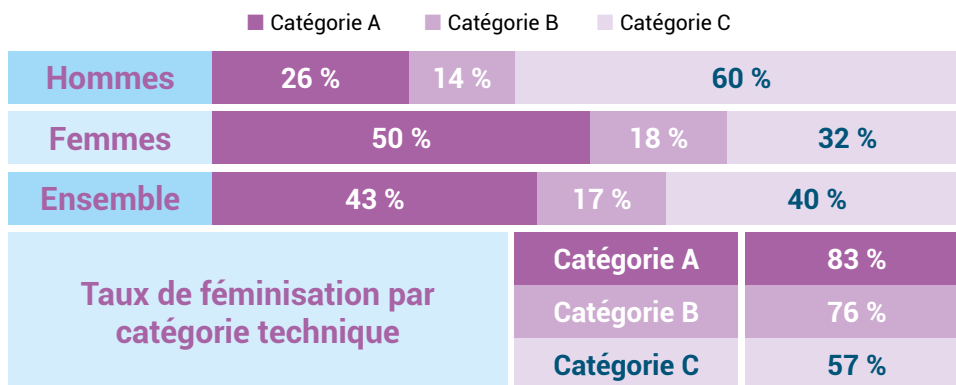


■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Filière culturelle ■ Filière sociale ■ Filière médico-sociale

NB. Les filières animation, sportive et médico-technique sont à moins de 1 %.

3. Effectifs par catégorie

Répartition des agents par catégorie (emplois permanents)



4. Moyenne d'âge

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique est de 44 ans :

- FPE : 43 ans ;
- FPH : 42 ans ;
- FPT : 46 ans.

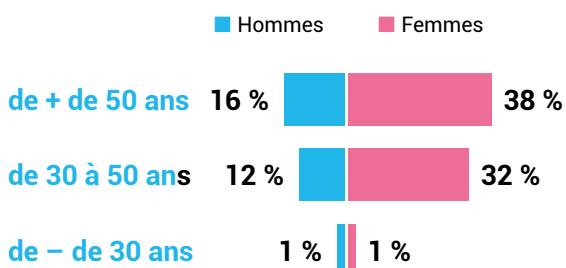
(Source DGAFP Fonction publique - Chiffres clés 2022)

Au Département du Nord, l'âge moyen sur poste permanent est de 48,34 ans. Cet âge moyen au Département du Nord est plus élevé que dans la fonction publique dans son ensemble.

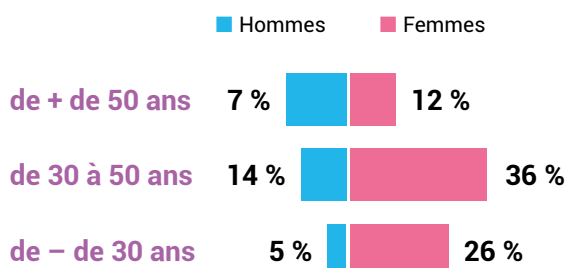
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,77
Contractuels permanents	38,12
Ensemble des permanents	48,34

Âge moyen	Femmes		Hommes	
	2022	2021	2022	2021
Fonctionnaires	49,81	49,62	49,66	49,43
Contractuel(le)s sur emploi permanent	36,93	35,89	41,49	41,91
Ensemble	48,19	48,57	48,74	48,93

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



La part des 50 ans et plus des trois versants de la fonction publique (tous statuts) est de 35 % (et de 30 % dans le Privé) :

- FPE : 32 %
- FPT : 43 %
- FPH : 31 %

(Source DGAPF Fonction publique - Chiffres clés 2022)

5. Taux d'encadrement

La répartition du taux d'encadrement progresse d'un point en faveur des femmes avec 62 % (61 % en 2021 et 62 % en 2020) avec des disparités selon les niveaux hiérarchiques :

- 75 % au niveau de responsable de service (73 % en 2020 et 74 % en 2020) ;
- 43 % au niveau de direction (48 % en 2021 et 55 % en 2020) ;
- 57 % en faveur des femmes au niveau DGA (parité en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

Niveau hiérarchique	% Femmes	% Hommes
Direction générale	0 %	100 %
DGA	57 %	43 %
Directions	43 %	57 %
Pôles	66 %	34 %
Services	75 %	25 %
équipes	27 %	73 %
TOTAL	62 %	38 %

6. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Avec la loi du 19 juillet 2023 pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités, le taux du quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et dirigeants de 40 % sera porté à 50 % avec une application en 2028 après renouvellement de l'Assemblée.

Concernant le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012), sur les emplois fonctionnels, une femme et un homme ont été nommés et départ d'un homme, (pour 2021 : 1 femme issue de la fonction publique territoriale est arrivée, départ de 2 hommes et 1 femme, pas de mouvement en 2020 et arrivée de 2 femmes et départ d'un homme en 2019).

II. Nombre de départs à la retraite

Le nombre de départs à la retraite est en augmentation avec 243 départs (201 en 2021, 181 en 2020 et 176 en 2019), la part des femmes diminue d'un point chaque année et représente 70 % des départs (73 en 2021, 74 % en 2020 et 75 % en 2019). Les départs à la retraite représentent 68 % (69 % en 2021) des départs définitifs des fonctionnaires de la collectivité (les départs pour cause de mutation représentent 24 % (21 % en 2021).

III. Comptes épargne-temps (CET)

Au 31 décembre 2022, on comptait 5 667 CET (5 642 en 2021 et 5 503 en 2020) détenus à 78 % par les femmes et 22 % par les hommes. A noter qu'au cours de l'année 2022, 362 nouveaux comptes (342 en 2021 et 373 en 2020) ont été ouverts à 73 % (69 % en 2021, 76 % en 2020 et 68 % en 2019) par les femmes et 27 % (31 % en 2021, 24 % en 2020 et 32 % en 2019) par les hommes.

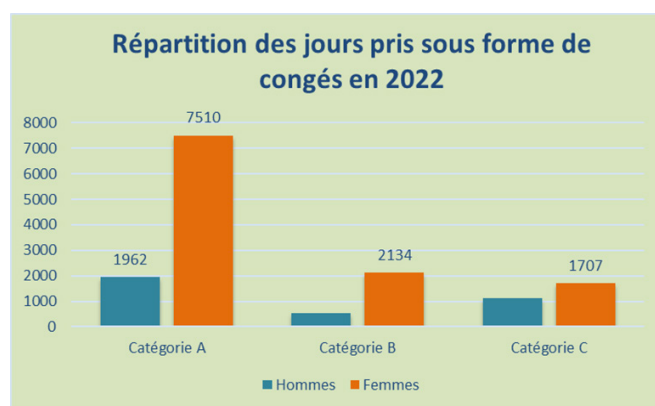
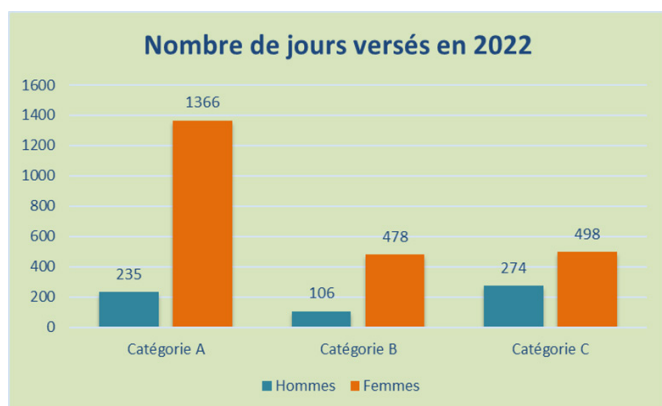
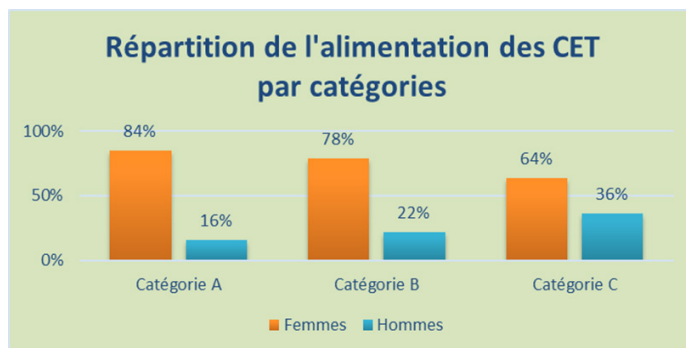
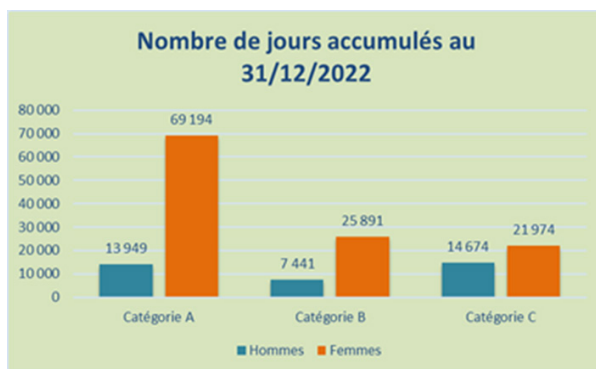
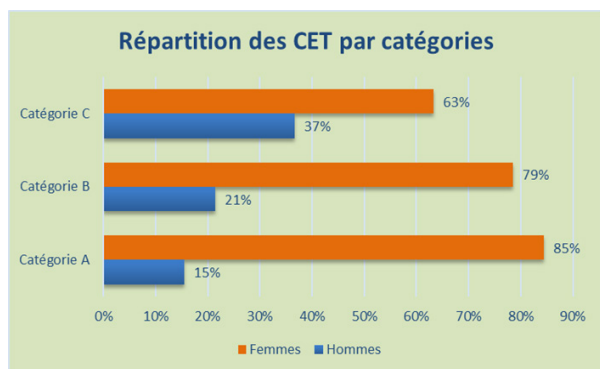
Les femmes ont davantage alimenté leur compte CET avec 19 906 jours déposés (78 % de l'alimentation) (28 450 jours en 2020 et 13 636 jours en 2019) et 5 566 jours ont été versés par les hommes (8 724 jours en 2020 et 3 384 jours en 2019).

Ce sont au total 14 983 jours qui ont été utilisés sous forme de congés en 2022 (12 149 jours en 2021 et 4 133 jours en 2020) et utilisés à 76 % par les femmes (77 % en 2021, 83 % en 2020 et 79 % en 2019).

924 jours ont été indemnisés en 2022 (73 % en faveur des femmes) et 16 jours ont été donnés au bénéficiaire d'un agent public (94 % des donateurs sont des femmes).

Le nombre de jours versés est de 6 jours en moyenne (5 jours en 2021) quelle que soit la catégorie ou le genre (contre 20 à 29 jours en 2020).

Par ailleurs, avec le dispositif de don de jours ont été donnés 221 jours en 2021 soit : 16 jours épargnés sur un CET, 111 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 94 jours de congé annuel (En comparaison avec les 359 en 2021 soit : 227 jours épargnés sur un CET, 41 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 91 jours de congé annuel).



IV. Aménagements du temps de travail

1. Temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	88	775	863
Nombre de demandes acceptées	88	775	863
Nombre de premières demandes satisfaites	45	230	275
Nombre de modifications de quotités	4	75	79
Nombre de retours au temps plein	33	222	255

Dans la fonction publique, 27 % (23 % en 2021) des femmes exercent à temps partiel contre 10 % (6 % en 2021) pour les hommes.

Au Département du Nord, sur les effectifs des fonctionnaires, cette modalité de temps partiel est utilisée par 17 % de femmes et 1 % d'hommes. La répartition entre temps partiels reste toujours à hauteur de 95 % de femmes et de 5 % hommes.

Pour 2022, le nombre de demandes de temps partiel est en augmentation avec 1 280 demandes présentées et acceptées (863 en 2021 et 919 en 2020) et 449 premières demandes satisfaites. Sur la totalité des demandes de temps partiels, la part des femmes est en diminution avec 89 % (90 % en 2021 et 94 % en 2020). Le nombre de demande de temps partiel pour les hommes (premières demandes) est de 16 %.

NB. Il s'agit du nombre de **demandes** acceptées et non du nombre **d'agents** ayant présenté des demandes au cours de l'année, un(e) agent(e) peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.

46 (34 en 2021) contractuel(le)s sur emploi permanent exerce leurs activités à temps partiel.

Fonctionnaires rémunérés au 31/12/2022		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	6	22
	Femmes	153	566
	Total	159	588
Catégorie B	Hommes	1	5
	Femmes	25	176
	Total	26	181
Catégorie C	Hommes	11	15
	Femmes	63	181
	Total	74	196

Contractuel(le)s sur emploi permanent rémunéré(e)s au 31/12/2022		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	2	1
	Femmes	21	14
	Total	23	15
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	3	1
	Total	3	1
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	1	3
	Total	1	3

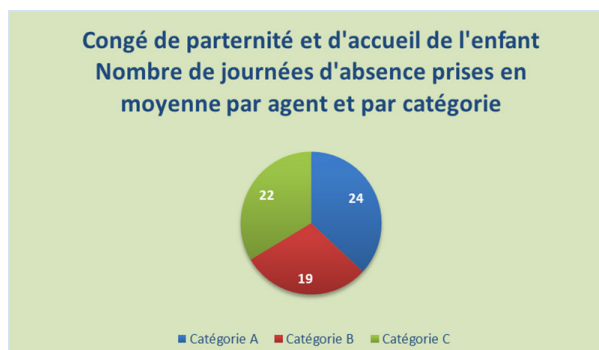
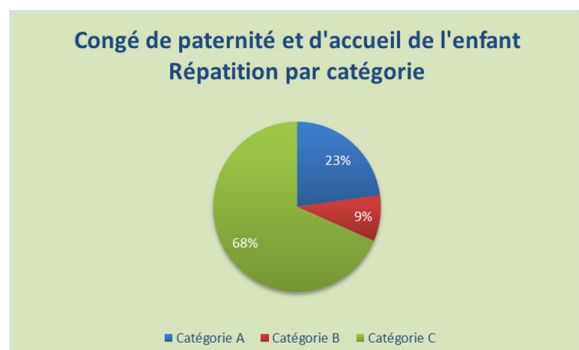
En 2022, 311 personnes (255 en 2021, 321 en 2020 et 289 en 2019) ont sollicité un retour à temps plein après un temps partiel 85 % des demandes (87 % en 2021 et 89 % en 2020) sont faites par des femmes.

Enfin, 201 (185 en 2021) fonctionnaires et de contractuel(le)s sont bénéficiaires de plein droit en 2022 d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, 82 % (96 % en 2021) sont des femmes.

Temps partiel de plein droit annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	122	2	20
Catégorie B	1	6	0	3
Catégorie C	7	35	0	0
Total	13	163	2	23

2. Congé de paternité et d'accueil d'enfant et congé de présence parentale

57 titulaires et contractuels sur emplois permanents sont devenus père (33 en 2021, 31 en 2020 et 28 en 2019) et ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2022. En moyenne, 22 jours ont été pris dans ce cadre.



Par ailleurs, 4 femmes ont bénéficié d'un congé de présence parentale : 3 agentes avec une moyenne de 38 jours et 1 agente avec 49 jours. (En comparaison, 1 seule femme en 2021 avec 48 jours). Aucun homme n'a sollicité le congé de présence parentale. Deux hommes ont bénéficié de quelques jours d'absence (6 au total) au titre de congé de solidarité familiale ; aucun agent n'a sollicité de congé proche aidant.

V. Articulation entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle

1. Télétravail

Démarré en expérimentation depuis septembre 2017, le télétravail répond à plusieurs objectifs et engagements comme ceux repris dans le plan Nord durable adopté le 18 novembre 2019 (Engagement 1 : Se déplacer moins et plus proprement et Engagement 10 : Développer une culture d'administration durable). Le télétravail permet également d'améliorer l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle dans le cadre du plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La crise sanitaire a permis un essor inédit du télétravail permettant effectivement une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la diminution des trajets domicile-travail ainsi qu'une amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant une efficacité du service public.

Des groupes de travail menés post confinement en 2020/2021 ont abouti à la conclusion d'un accord collectif télétravail en juin 2021 repris dans la nouvelle délibération du 22 novembre 2021 prévoyant le déploiement du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2022 ainsi que l'ensemble des modalités du dispositif. La proportion des femmes sur les fonctions ouvertes au télétravail représente 81 %.

Avant le premier confinement, début mars 2020, il y avait 712 télétravailleurs. On comptabilise désormais 4 631 télétravailleurs à fin décembre 2022 (4 213 en décembre 2021) ; 84 % sont des femmes.

2. Travail en site distant

Le Travail en Site Distant (TSD) est une solution proposée aux agents qui souhaitent télétravailler mais pour lesquelles les conditions techniques ne sont pas réunies au domicile, et aussi à ceux qui désirent réduire le temps de transport tout en conservant un vrai environnement de travail.

Cette offre, lancée à titre expérimental fin 2019 et suspendue en 2020/2021 avec la crise sanitaire et l'application du plan de protection des agents.

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement de l'action « Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie », il est important de poursuivre cette offre présentant une quarantaine de places disponibles en 2023 sur 24 sites, représentant une offre de 205 personnes sur la base d'un jour par semaine.

Il est à souligner que cette possibilité d'organisation du travail reste très peu utilisée (3 agentes).

3. Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours

Le temps de travail est fixé à 39 heures hebdomadaire sur 5 jours, soit une base de 7 heures 48 par jour avec 23 RTT par an. Depuis 2020, il est possible d'organiser son temps de travail (sans RTT) :

- Sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4 jours, soit 8 h 45 par jour ;
- Sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4, 5 jours, soit 7 h 46 par jour.

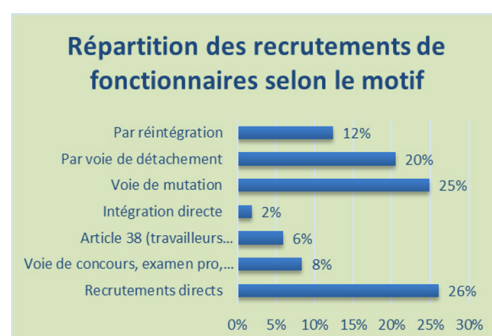
En 2022, au total 101 agentes et 29 hommes ont choisi une organisation de travail de 35 heures, dont :

- sur 4,5 jours : 12 femmes et 2 hommes (10 femmes et 1 homme en 2021) ;
- sur 4 jours : 89 femmes et 27 hommes (96 femmes en 2021).

VI. Recrutement

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent en 2022 à 322 recrutements (341 recrutements en 2021).

La part des femmes représente 68 % (71 % en 2021, 65 % en 2020 et 70 % en 2019).



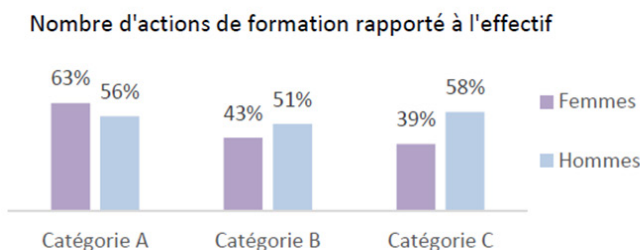
Le nombre de recrutements de contractuel(le)s sur emplois permanents s'élève à 395 (480 en 2021), la part des femmes représente 73 % (72, 50 % en 2021, 74 % en 2020 et 80 % en 2019).

Recrutement des contractuel(le)s	Nombre de recrutements	Part de femmes	Part d'hommes
Remplacement	142	67 %	33 %
Sur emploi permanent	253	77 %	23 %
Total	395	73 %	27 %

VII. Évolution de carrière

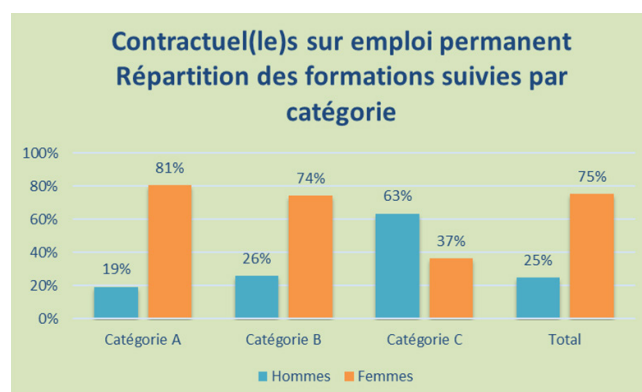
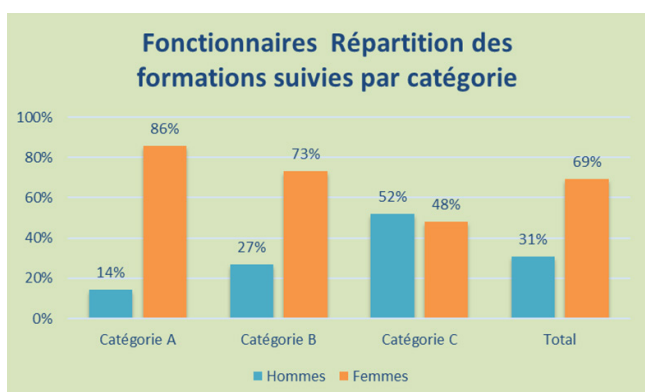
1. Formation

➔ 4 355 départs en formation concernant des agents permanents



➔ 856 départs en formation pour les agents non permanents

86,4 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes



Au total, 4 355 fonctionnaires ou contractuel(e)s sur emploi permanent ont suivi au moins une formation en 2022. Le taux de formation s'approche du taux de féminisation de la collectivité.

Les formations sont davantage suivies en catégorie A et B chez les femmes fonctionnaires et par les contractuelles.

2. Préparation aux concours et aux examens

- 129 fonctionnaires titulaires ou stagiaires (160 en 2021) ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (70 % sont des femmes).
- 3 hommes et 59 femmes (31 personnes en 2021) contractuel(le)s sur poste permanent ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale.

3. Congés de formation

- 6 agent(e)s ont bénéficié d'un congé de formation : 5 femmes et 1 homme (4 femmes en 2021, 12 en 2020 et 20 en 2019 et 2 hommes en 2021 et 1 en 2019).

4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

- 328 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (262 en 2021, 464 en 2020), 80 % sont des femmes.

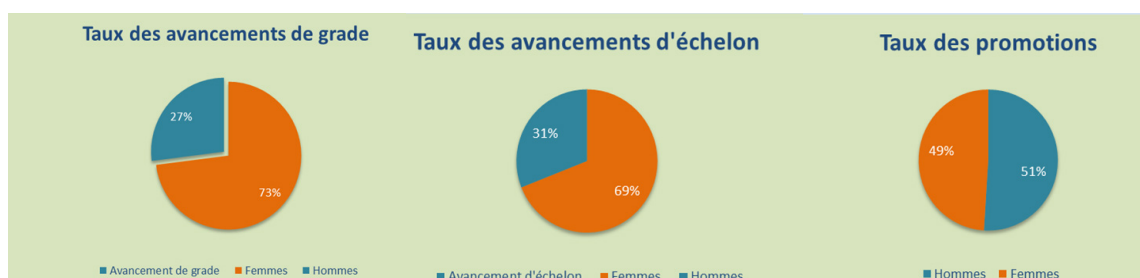
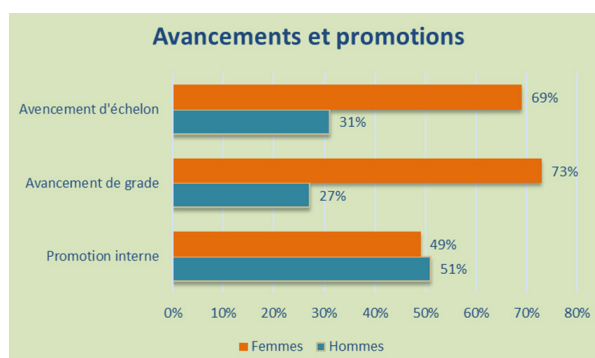
Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	34	167
Catégorie B	11	46
Catégorie C	21	49

- La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant de reconnaître une expérience professionnelle et de la transformer en un diplôme. 13 dossiers de validation des acquis et d'expérience (6 en 2021) ont été déposés par 10 femmes (4 en 2021) et 3 hommes (2 en 2021), 7 dossiers ont débouché sur une validation au cours de l'année (5 femmes et 1 homme) et 4 sont en cours (4 femmes concernées).
- Par ailleurs, 7 bilans de compétences ont été financés sur l'année (5 femmes, 2 hommes) (15 en 2021 : 11 femmes et 4 hommes en 2021, (5 en 2020 : 1 homme et 4 femmes).

VIII. Promotions et avancements

Les lignes directrices de gestion ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des promus. « La répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables doit se retrouver dans la répartition femmes/hommes des promus. Les listes des agents promus devront respecter la répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables. L'autorité territoriale devra veiller au respect de cette répartition équilibrée dans la liste définitive des promus. »

73 % des avancements d'échelon ont bénéficié aux femmes (79 % en 2021) ainsi que 69 % des avancements d'échelon (70 % en 2021). Le taux de promotion interne sans examen professionnel est presque à la parité en restant en faveur des hommes à 51 % (52 % en 2021).

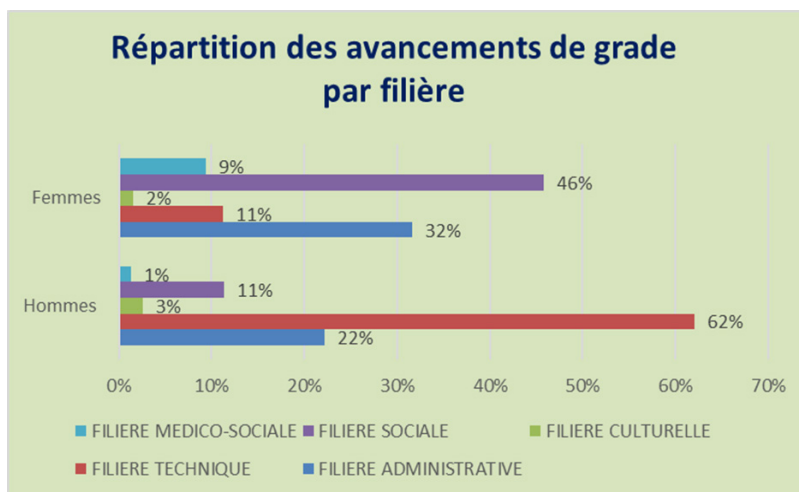
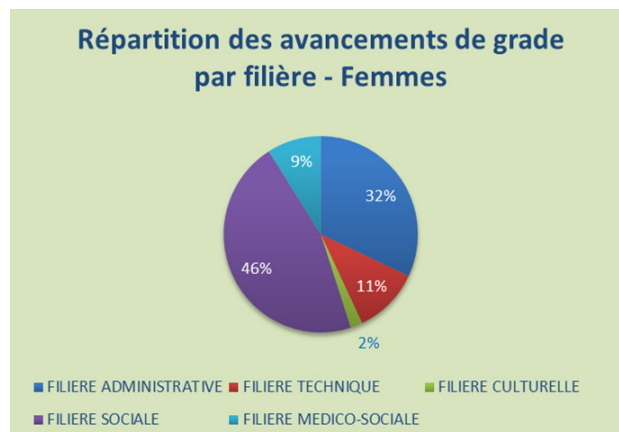
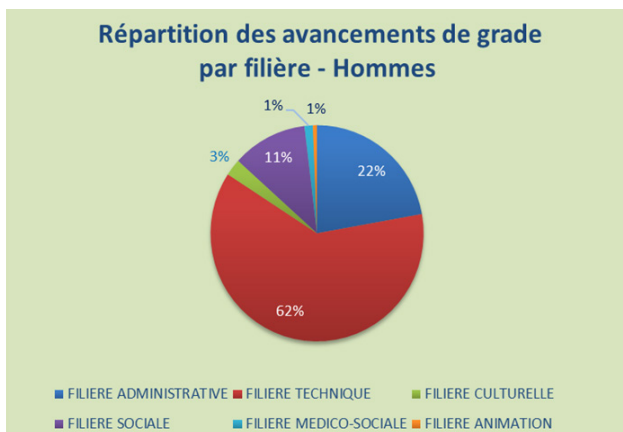


1. Avancement d'échelon

- 2 808 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (3 041 en 2021 et 2 882 en 2020), dont 93 % ont atteint l'indice sommital de leur grade. Les avancements d'échelon sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté. Ils ont bénéficié à 69 % aux femmes (31 % pour les hommes).

2. Avancement de grade

- 629 personnes ont bénéficié d'un avancement de grade (589 en 201 et 797 en 2020). Les avancements de grade ont bénéficié à 73 % (79 % en 2021) aux femmes et 27 % (21 % en 2021) pour les hommes).



3. Promotion interne

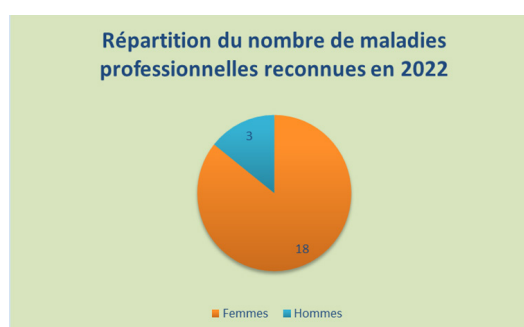
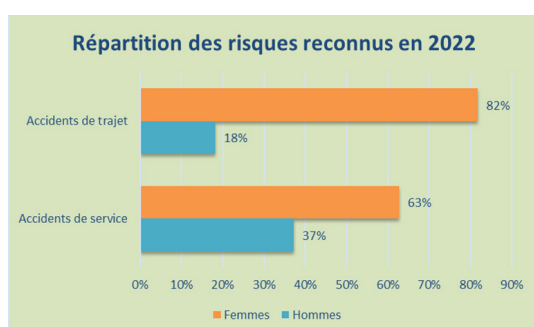
- 141 personnes ont bénéficié d'une promotion interne (91 en 2021 et 121 en 2020). Les promotions internes ont bénéficié aux hommes à 51 % (52 % en 2021) et sont en augmentation avec un taux de 49 % en faveur des femmes (48 % en 2021, 43 % en 2020 et 37 % en 2019).
 - Le taux de promotion interne sans examen professionnel est en faveur des hommes avec 57 % (43 % de femmes) (parité en 2021).
 - 11 lauréats d'un examen professionnel ont été également nommés : 6 hommes et 5 femmes (45 % de femmes).
 - 77 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion suite à un concours (53 % de femmes).

IX. Prévention et santé

1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus dans l'année

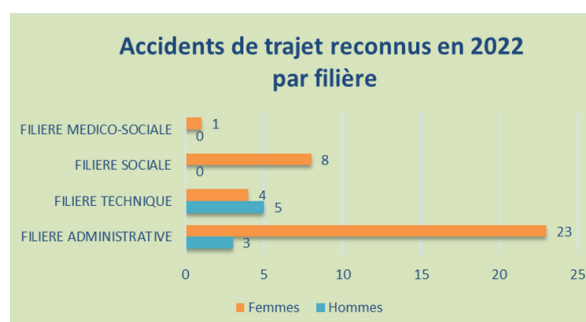
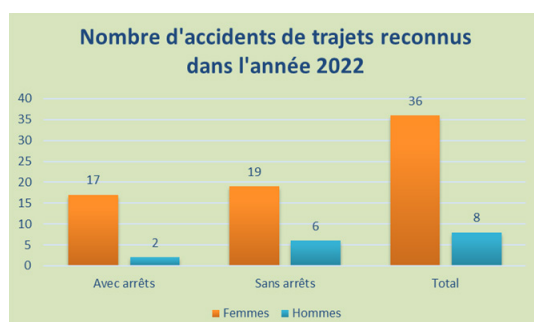
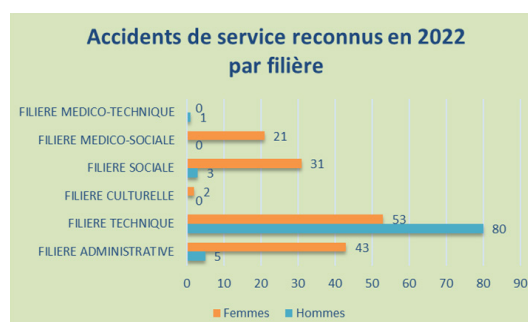
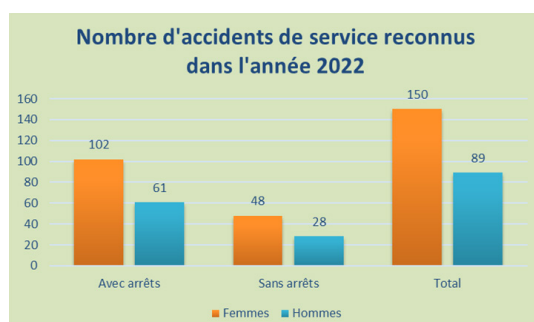
239 accidents de service ont été déclarés en 2022 (194 en 2021 contre 31 en 2020) ainsi que 44 accidents de trajet (64 en 2021 et 53 en 2020). Les femmes restent davantage victimes que les hommes, elles représentent 63 % (des accidents de service (58 % en 2021 et 53 % en 2020) et 82 % des accidents de trajet (73 % en 2021 et 85 % en 2020).

Par ailleurs, les femmes sont principalement concernées par le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022 : 18 femmes et 3 hommes (11 femmes et 1 homme en 2021)



Au total, ce sont 16 794 jours d'arrêts de travail (67 % pour les femmes). Cela représente en moyenne :

- pour les accidents de service : 98 jours d'arrêts pour les femmes et 87 jours pour les hommes ;
- pour les accidents de trajets : 78 jour d'arrêts pour les femmes et 70 jours pour les hommes.



2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

Le challenge de marche connectée

Le challenge de marche connectée « Des pas et des défis » s'est déroulé du 6 au 19 juin 2022. Ce challenge basé sur la marche, ponctuée de quiz et défis pour pimenter la compétition avec un concours photo sur le thème cette année des 7 merveilles du monde.

Concernant l'organisation des équipes, chaque participant rejoignait l'équipe de son choix (4 participants max./équipe) avec comme objectif commun de remporter des « trophées » qui concouraient au classement de son équipe.

Les équipes ont évolué virtuellement en parcourant les **7 merveilles du monde pendant 2 semaines**. Ce sont **45 équipes** qui ont été constituées avec 423 personnes (dont 96 hommes) et ainsi réalisé ensemble 86 377 630 pas au total, soit 1.5 fois le tour du monde (40000 kms).

L'esprit d'équipe, la cohésion et le lien social, une meilleure condition physique, le bien-être au travail (axe 4 du Plan management de la santé au Travail) sont les objectifs de ce challenge.

Les ateliers/séances de bien-être hebdomadaires

Les ateliers/séances de bien-être hebdomadaires :


- Ateliers de méditation pleine conscience
- Sophrologie
- Naturopathie
- Ateliers Automassage / DO IN / massage assis

En 2022, 153 ateliers se sont déroulés (dont 71 via teams et 82 en présentiel/sur 23 sites) réunissant au total : 806 participants dont 776 femmes et 30 hommes.

Des activités avec l'ASDN

La participation aux différentes activités (marche nordique, body Tae, course à pied, cyclisme et golf ainsi que des séances « bien-être ») est en baisse depuis 2019 compte tenu des impacts de la crise sanitaire, 300 personnes en 2019, 139 en 2020 et 106 en 2021 et 2022. Les séances de la section « bien-être » (yoga, gym douce, pilate, body zen) sont proposées en visio.

102 membres ont participé à 39 manifestations de courses à pied (527 dossards), sur Dunkerque 36 sorties en marche nordique ont été organisées le mercredi soir (298 km parcourus) ainsi que des marches sur la pause méridienne 2 à 3 fois par mois, 8 marches sur la Région ont également réunis les 63 membres (sur les traces de Vauban à Gravelines, Marche de la Saint Patrick à Clairmarais, Cassel Trophy, route du Louvre Lens, 1000 chemins à Morbecque, Boucles dunkerquoises, le semis du houblon à Arques et les foulées du père Noël à Dunkerque).

	Femmes	Hommes
Totaux	52	54
Taux	49 %	51 %



Ce sont également des participations aux compétitions pour le golf : championnat CORPO (2 équipes) et tournoi inter collectivités ; pour le cyclisme (25 personnes) pour Lille Hardelot et le Chti Bike tour.

X. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

Suite aux mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a permis la mise en place de mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Répondant aux dispositions réglementaires, deux procédés de signalement et de traitement ont été mis en place fin 2019. Le premier porté par l'IGS concernant l'alerte éthique et le second porté par la DRH contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2022, plusieurs formulaires de signalement ont été réceptionnés par les services de la DRH (NB. Plusieurs motifs de violence peuvent être déclarés par une même personne). En détail, ce sont 12 signalements qui ont été remontés (dont 4 donnant lieu à arrêts de travail) et 9 suivis de sanction des auteurs des faits, répartis comme suit :

Signalements	Hommes	Femmes	Total
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	1 catégorie C		1
Harcèlement sexuel		1 catégorie A	2
		1 catégorie C	
Agissements sexistes	1 catégorie C	3 catégorie A	9
		1 catégorie B	
		4 catégorie C	
Nombre de signalements	2	10	12

Saisines ayant donné lieu à sanction de l'auteur des faits	Hommes	Femmes	Total
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	1 catégorie C		1
Harcèlement sexuel		1 catégorie A	2
		1 catégorie C	
Agissements sexistes	1 catégorie C	1 catégorie B	6
		4 catégorie C	
Nombre de signalements suivis d'une sanction	2	7	9

Une sensibilisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'attention des élus et de l'ensemble du personnel départemental a été lancée en 2021, avec une formation spécifique contre les violences sexistes et sexuelles (novembre 2021 / mars 2022) auprès d'un public cible composé de l'ensemble de la DRH, des managers, des assistant(e)s de prévention, des représentant(e)s du personnel et du réseau Égalité.

Une formation en présentiel d'une demi-journée a également été réalisée auprès du personnel départemental dans les collèges pendant les vacances scolaires (juillet 2022/juillet 2023) et des agents d'exploitation de la voirie (avril/juin 2023).

Enfin, trois modules de sensibilisation, spécialement créés pour la collectivité, sont à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s depuis avril 2021 sur la plateforme en E-learning :

- **Module 1** : Comprendre les stéréotypes et les discriminations ;
- **Module 2** : Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle ;
- **Module 3** : Connaître le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

L'objectif de cette sensibilisation/formation décliné dans le plan d'action 2021/2023 était de mieux comprendre les mécanismes et impacts des inégalités entre les femmes et les hommes et surtout permettre la libération de la parole si besoin et permettre à chacun de savoir comment agir dans de telles situations.

D'après le rapport du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes remis le 25 janvier 2023 au président de la République, le sexisme est partout et la sensibilisation doit être faite dans toutes les couches de la société, y compris chez les femmes, pour combattre les effets induits, lesquels sont souvent inconscients pour la majorité des hommes.

Le sexisme dit « ordinaire » fait le lit des VSS, il n'y a pas d'un côté le sexisme et de l'autre les VSS. Il existe un continuum entre le sexisme et les violences sexuelles et sexistes.

Depuis ces dernières années, les dispositifs ont été renforcés et de nouveaux ont été mis en œuvre pour mieux garantir la protection des victimes : téléphones grave danger, ordonnances de protection, bracelets anti-rapprochement et places d'hébergement auxquelles contribue le Département du Nord, engagé contre les violences intrafamiliales.

XI. Rémunération

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités prévoit également l'instauration d'un index égalité professionnelle (d'ici au 30 septembre 2024) avec publication annuelle sur le site internet des indicateurs des écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer. Les cibles seront déterminées par décret, si les résultats sont inférieurs à la cible, les objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés avec atteinte dans un délai de 3 ans.

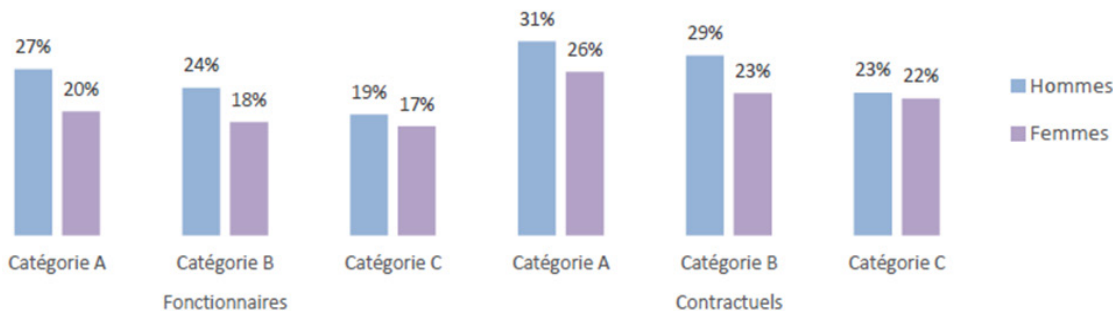
Des écarts sur les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) apparaissent selon les catégories et les filières souvent en défaveur des femmes. Une analyse plus fine a été lancée permettant un travail approfondi de compréhension et d'évaluation.

Dans le cadre de l'accord collectif sur les lignes directrices de gestion, des réunions de travail avec les représentant(e)s du personnel doivent être poursuivies pour faire des propositions concernant la rémunération et éventuellement d'actions correctrices, si des écarts sont confirmés sans explication.

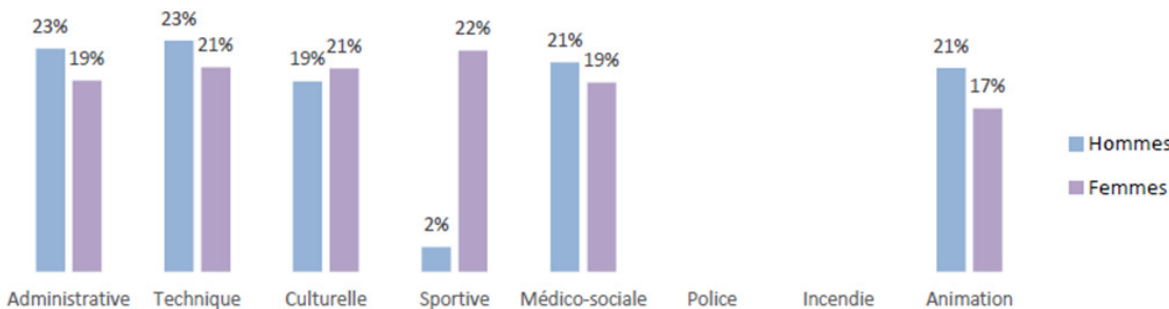
En matière de rémunération, on retrouve des écarts sur la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR – équivalent temps plein rémunéré) entre les hommes et les femmes, en défaveur des femmes en catégorie A, B et C tant pour les fonctionnaires que pour les contractuel(le)s, écarts que l'on retrouve pour les filières administrative, technique, médico-sociale et animation.

Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

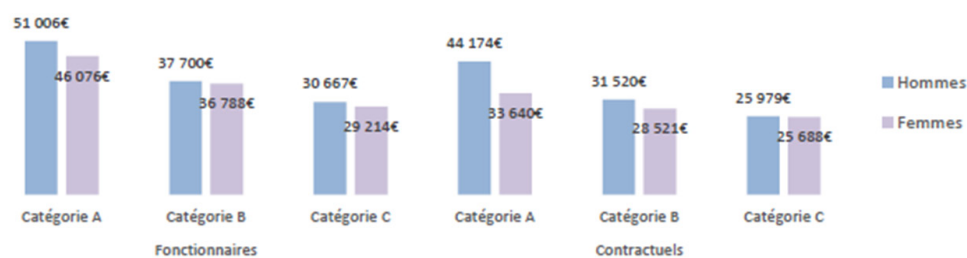


➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

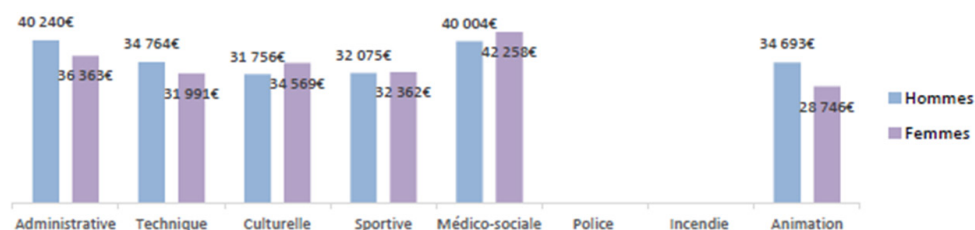
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	23%	19%	18%	17%	17%
Technique	34%	33%	27%	26%	20%	18%
Culturelle	23%	23%	19%	20%	18%	19%
Sportive			2%	22%		
Médico-sociale	21%	19%	17%	19%		16%
Police						
Incendie						
Animation			21%	16%		17%

En matière de rémunération, on retrouve des écarts dans les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR – équivalent temps plein rémunéré) entre les hommes et les femmes, en défaveur des femmes en catégorie A, B et C tant pour les fonctionnaires que pour les contractuel(le)s, écart que l'on retrouve pour les filières administrative, technique et animation.

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



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière

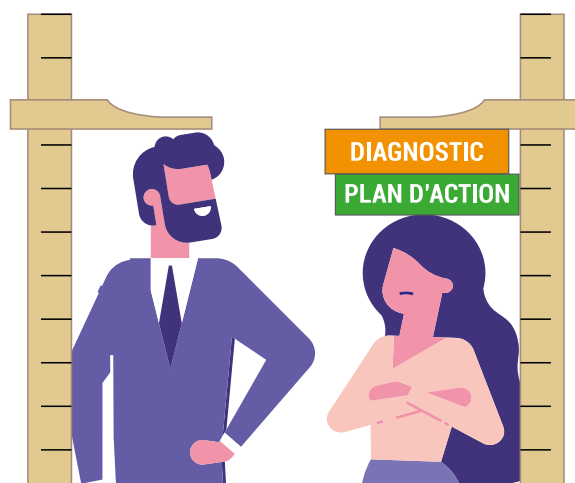


➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	49 061 €	47 918 €	34 575 €	35 991 €	28 312 €	28 688 €
Technique	58 012 €	57 978 €	39 728 €	39 445 €	30 674 €	29 331 €
Culturelle	47 613 €	42 491 €	31 336 €	34 479 €	28 937 €	28 489 €
Sportive			32 075 €	32 362 €		
Médico-sociale	40 361 €	42 343 €	26 374 €	36 005 €	#DIV/0!	31 284 €
Police						
Incendie						
Animation			34 693 €	34 402 €		27 221 €

Concernant les 10 plus hautes rémunérations, la répartition est de 6 hommes et 4 femmes.

Partie 2



Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2022 / 2023

Introduction

Les inégalités entre les femmes et les hommes existent dans tous les domaines : insertion sur le marché de l'emploi notamment qualifié, salaires, temps consacré au travail domestique, surmortalité avant 65 ans... Elles apparaissent tôt et sont encore plus prégnantes dans la région des Hauts-de-France qu'au niveau national.

Les champs concernés par les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes sont nombreux et sont autant de domaines dans lesquels le Département du Nord intervient via ses politiques de solidarités humaines et territoriales : petite enfance, accès à la santé, éducation, lutte contre les violences, insertion sociale et professionnelle, conciliation vie professionnelle et vie privée, mobilité, accessibilité des transports et des espaces publics, accès à la culture, au sport, au numérique, ...

Particulièrement engagé dans la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, d'autres actions sont également reconduites chaque année dans différents domaines :

- ▶ Éducation auprès des collégiens
- ▶ Culture auprès des divers publics
- ▶ Action sociale et médico-sociale auprès des usagers
- ▶ Aide pour le retour vers l'emploi

Le Département peut ainsi contribuer par les politiques menées directement ou soutenues à la prise de conscience nécessaire par toutes et tous des inégalités encore existantes entre les femmes et les hommes et ainsi participer à ce changement.

ACTIONS 2022 / 2023 MENÉES PAR LE DÉPARTEMENT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit chaque jour dans l'action des Directions Générales Adjointes des solidarités humaines : Retour à l'Emploi et Action Sociale (DGAREAS), Enfance Famille Santé (DGAEFS) Autonomie (DGAA), et Direction Relation aux Nordistes et Stratégie Partenariale (DRNSP) à travers les multiples actions portées par les services ou par les accompagnements ou financements effectués auprès des partenaires.

Ainsi, les politiques d'action sociale visent, en mobilisant l'ensemble des métiers, des missions, et des partenariats du Département, à dépasser les approches par public et par dispositif. Elles créent les conditions d'adaptation aux problématiques actuelles des familles et des personnes en demande d'aide ou en situation de vulnérabilité, sur la base d'un diagnostic partagé des enjeux sociaux, et des capacités d'actions dans leur diversité au sein des sept territoires de prévention et d'action sociale. Les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent donc naturellement dans les méthodes inclusives portées par les services départementaux.

Les Directions Générales Adjointes Solidarité Territoriale et Partenaire et Ressources sont également impliquées dans la diffusion de cette culture de l'égalité.

I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales

La DGA Enfance, Familles, Santé (DGAEFS) a pour vocation d'améliorer la réponse aux besoins des Nordistes, en particulier les plus vulnérables. Elle veille à la bonne mise en œuvre des obligations légales et développe la prévention et les actions innovantes dans le champ de la protection de l'enfance, de la promotion de la santé et de la lutte contre les violences intrafamiliales.

Les éléments portés à ce rapport restent dans la continuité des informations figurant dans les rapports des années précédentes, attestant ainsi de l'ancrage de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le quotidien de la DGAEFS. Une partie des actions mises en place sont reconduites chaque année, et se diffusent sur les territoires.

1. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment victimes les femmes

En France, 86 % des victimes de violences conjugales (violences physiques et / ou sexuelles exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint) en 2022 sont des femmes. Les services de police et de gendarmerie ont recensé 239 089 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 14,95 % par rapport à 2021 (208 000 victimes en 2021).

89% des mis en cause étaient des hommes. 145 homicides conjugaux ont été commis en 2022 en France dont 118 féminicides.

(Source : Données de l'observatoire national des violences faites aux femmes (MIPROF) 2022).

Le Département du Nord dénombre le plus de victimes avec 9 morts violentes en 2022. C'est trois de plus qu'en 2021. (Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) – étude de novembre 2023 sur les violences conjugales).

En 2021, les services de police et de gendarmerie en France ont enregistré 64 300 victimes de violences intrafamiliales non conjugales (violences physiques ou sexuelles exercées entre membres d'une même famille hors conjoint ou ex-conjoint), 47 900 au titre de violences physiques et 16 400 de violences sexuelles. Entre 2020 et 2021, dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration de l'accueil des victimes par les services, le nombre de victimes de violences intrafamiliales non conjugales enregistrées a progressé de 16 % (+ 13 % pour les violences physiques et + 26 % pour les violences sexuelles).

38 100 personnes ont été mises en cause pour des violences physiques au sein de la sphère familiale non conjugale et 11 000 pour des violences sexuelles dans le même cadre. Les trois quarts des mis en cause sont des hommes (70 % pour les violences physiques et 94 % pour les violences sexuelles).

Il faut souligner que la majorité des victimes de ces violences ne signalent pas aux services de sécurité les faits qu'elles ont subis. Ainsi, d'après l'enquête de victimation Genese, en 2021 comme en 2020, seul un tiers des femmes victimes majeures de violences physiques ou sexuelles ont déclaré celles-ci à la police ou la gendarmerie, et seulement 9% des hommes victimes.

(Sources : SSMSI – Inter stats – Février 2023 ; Panorama des violences en France métropolitaine enquête GENESE 2021).

Au regard de ces constats, le Département du Nord a souhaité renforcer son action dans la lutte contre les violences faites aux enfants et développer une politique volontariste de lutte contre les violences conjugales en agissant de manière complémentaire aux projets conduits par l'Etat. Cet engagement a été amplifié en 2021 avec la nomination d'une conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales (VIF).

La délibération du 30 mai 2022 renforce les interventions départementales pour la prévention et la lutte contre toutes formes de violences. Les actions du Département dans cette lutte sont liées aux compétences départementales en protection de l'enfance et de lutte contre les exclusions. Elles sont structurées à partir de trois axes d'intervention principaux :

- l'accompagnement et le soutien aux victimes : conjoint(e)s et enfants (les enfants « exposés » aux violences intrafamiliales sont également victimes) ;
- la prévention de toutes formes de violence ;
- la participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoint(e)s violent(e)s.

Le Département, par l'adoption d'une feuille de route pour la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales 2023 – 2026 lors du Conseil Départemental du 23 janvier 2023, entend conforter les projets existants et innovants déjà engagés mais aussi impulser et coordonner de nouvelles réponses sur son territoire.

Il a également lancé en février 2023 un appel à projet départemental contre les (VIF). Cet appel à projets, renouvelé pour 2024, a pour objectifs :

- d'encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales, particulièrement les violences sexuelles et violences dans le couple, dès le plus jeune âge, pour faciliter le repérage des victimes ainsi que la libération de la parole ;
- d'investir dans la montée en compétences des professionnel(le)s et bénévoles des territoires pour mieux repérer les victimes de violences, et mieux les orienter dans un maillage territorial fort qui permettra de répondre aux besoins des victimes ;
- de soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent.es et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- de favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs (trice)s judiciairisé(e)s et par le développement d'une offre non-judiciairisée.

Les résultats de cet appel à projet devraient être connus fin 2023.

Par ailleurs, pour appuyer son engagement, le Département a :

- recruté en 2022 une chargée de mission « lutte contre les violences intrafamiliales (VIF) » rattachée à l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) à la DGAEFS ;
- mis en place un réseau de référent.es VIF porté par l'ODPE qui devait être constitué de 50 agents venant de métiers et de services différents intervenants en territoires ;
L'appel à volontaires a connu un tel engouement que 113 professionnel(le)s l'ont intégré comme titulaires et 48 autres comme suppléant.es. Cela démontre l'importance de ce sujet et la volonté d'y faire face pour les professionnel(le)s du Département. Le réseau s'organise progressivement depuis mars 2023.
- dédié des moyens financiers consacrés à cette lutte.

Ainsi, en 2021, 509 562 € ont été consacrés à la lutte contre les VIF et à l'accompagnement des victimes. En 2022, le Département a poursuivi et renforcé son engagement aux côtés des autres acteurs publics en augmentant les crédits dédiés pour atteindre un budget total de 709 562 €. Cet engagement et cet effort continuent en 2023 avec une augmentation de plus de 176 000 € par rapport à 2022, faisant passer le budget à 885 935 €.

A) Consolider et renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes adultes et enfants

En 2022, l'enveloppe financière départementale consacrée à la lutte contre les VIF s'est élevée à 709 562 € dont 32% est consacrée aux intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat de police. Les 68% restants servent à financer des dispositifs d'accompagnement des victimes, des auteurs et de mesures de protection pour les victimes adultes et enfants (217 338 €), des dispositifs d'hébergement de victimes et d'auteurs (235 000 €), et 30 500 € sont consacrés à la prévention.

Les objectifs pour 2023 et ceux notamment de l'appel à projets sont :

- d'encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales ;
- d'investir dans la montée en compétences des professionnel(le)s et des bénévoles sur les territoires ;
- de soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent.es et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- de favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs.

Les intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC)

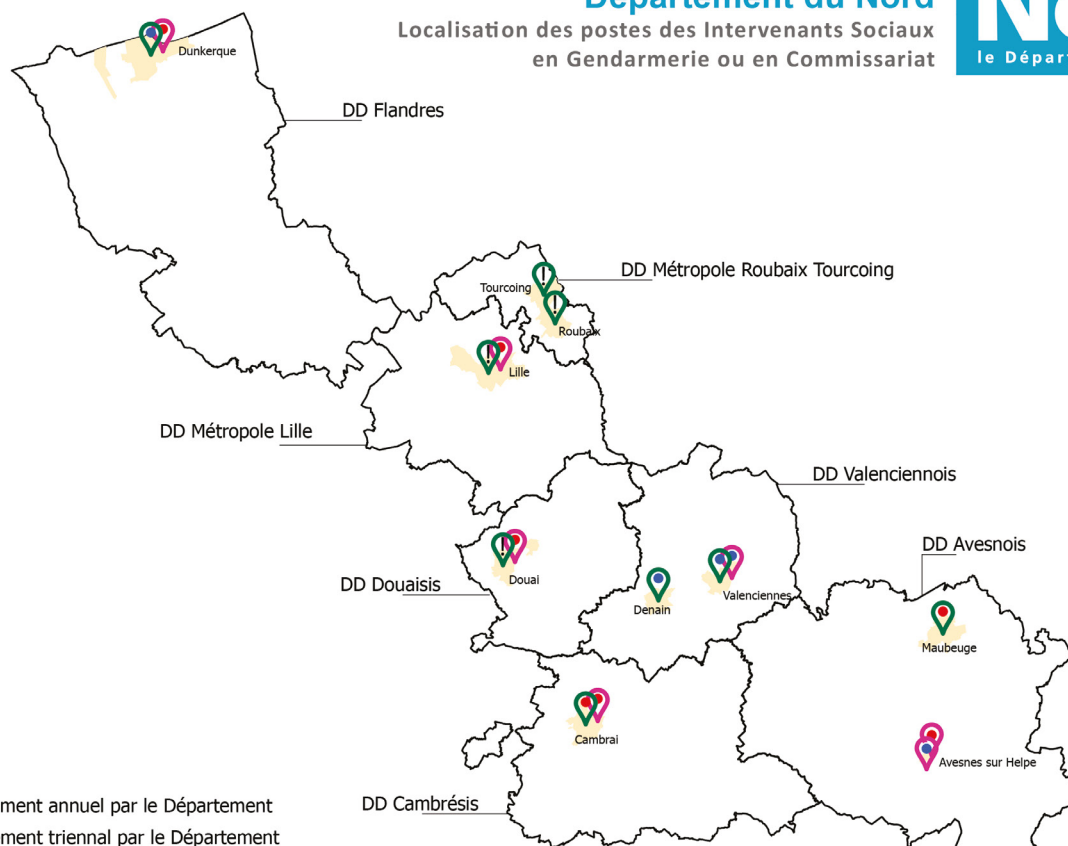
Depuis plusieurs années, le Département finance des intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC). Les intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat (ISGC) permettent une réponse sociale à toutes les personnes en détresse et une assistance aux victimes de violences, ainsi qu'à leurs familles. Ils visent aussi à désamorcer certains conflits et à prévenir l'apparition de violences en orientant les personnes concernées vers les services adéquats.

Les ISGC accompagnent 300 à 400 personnes par an et l'efficacité de ce dispositif est reconnue.

En 2022, ce sont 12 postes, soit 6 de plus qu'en 2021, qui ont été financés en partie par le Département sur les postes existants : 6 postes financés à hauteur de 50% et 6 postes financés à 33%, pour un montant total de 226 724 €. Ces postes sont répartis de la manière suivante : 1 poste sur le Douaisis, 1 sur la Métropole Européenne de Lille, 2 postes sur le Cambrésis, 3 postes sur le Valenciennois et 3 postes sur l'Avesnois.

Dans une délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022, il a été acté de conclure avec l'État une convention triennale de partenariat pour le financement et la mise en réseau des ISGC. L'objectif est de déployer en 2023 avec l'État et le soutien des intercommunalités, 3 postes d'ISGC par arrondissement, soit un total de 18 postes, financés par le Département à hauteur d'un tiers du coût du poste. Le montant prévisionnel pour 2023 du financement des postes d'ISGC est de 400 000 €.

Adresse d'archivage : C:\Users\caubois\Documents\ArcGIS\Projects\Mon projet ISG_ISCI\Mon projet ISG_ISCI.aprx



Traitement : DGAEFS/ ODPE
Sources : Département du Nord
Edition : décembre 2022



Répartition géographique des postes des ISCG.

Sur le territoire de la Direction Délégée Territoriale du Valenciennois, l'expérimentation d'un revenu minimum d'insertion (RSA) d'urgence évoqué dans le rapport 2021 pour les femmes victimes de violences conjugales et sous dépendance financière de leur conjoint s'est transformée en une expérimentation d'une aide d'urgence.

Les femmes victimes de violences conjugales peuvent rencontrer des difficultés à s'extraire de l'emprise de leur conjoint violent en raison de la dépendance économique à celui-ci.

À partir de ce constat, il a été décidé une expérimentation ayant pour objectifs sur le territoire du Valenciennois :

- d'apporter une réponse concrète, stable et de droit permettant une indépendance économique et administrative pour des femmes victimes de violences conjugales et ce dès la mise à l'abri ;
- de sécuriser les situations fragiles en travaillant les problématiques psychologiques, l'accès au logement, l'estime de soi pour l'ensemble des victimes de la cellule familiale ;
- d'accéder à une autonomie et à une construction de vie conjugale basée sur l'égalité en la complétant par un projet d'insertion sociale et professionnelle afin d'amener une indépendance pérenne.

Cette expérimentation s'appuie sur une délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022. Elle a démarré le 7 novembre 2022 et a trois volets :

- un octroi possible d'une aide d'urgence sous forme de prêt remboursable. Ce n'est plus une avance sur des droits. Cette aide peut être accordée à toute personne remplissant les conditions pour être allocataire de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales). Son montant est proche de celui du RSA socle (607,75 € au 1er avril 2023 pour une personne vivant seule), et est versé en une seule fois. Le financement de cette aide est assuré par les financements de l'action sociale de la CAF ;
- une ouverture en urgence sous 72 heures des droits à la CAF ;
- un accompagnement multisectoriel : social, psychologique, logement, insertion professionnelle, etc.

La réponse s'appuie sur des dispositifs existants, avec une coordination des acteurs (les services départementaux, le Procureur de la République, les ISGC, des acteurs associatifs tels que Midi Partage pour la domiciliation bancaire, les Compagnons du Hainaut pour le mobilier pour les logements...) et l'engagement de la CAF. L'activation de ce nouveau dispositif peut se faire par tout travailleur social de Service Social de Proximité (SSP) dans les Maisons Nord Solidarités (MNS) du Valenciennois et par tout travailleur social de la CAF. Au 11 octobre 2023, 49 victimes de violences conjugales sont entrées dans l'expérimentation et ont bénéficié en particulier de l'ouverture d'urgence des droits CAF. Les victimes sont toutes des femmes. Parmi elles, 12 ont reçu l'aide d'urgence.

Il faut souligner enfin que cette expérimentation a permis d'inspirer et d'alimenter la proposition de loi portée par la conseillère départementale et sénatrice Valérie Létard sur la création d'une aide d'urgence universelle pour les victimes de violences conjugales. Une loi créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales a ainsi été votée par le Parlement et promulguée le 28 février 2023.

L'expérimentation prend fin le 1^{er} décembre 2023, date de la mise en place de l'aide universelle. Cette aide universelle, tout comme l'expérimentation, a pour objectifs d'être plus efficiente dans la lutte contre les violences conjugales en apportant une réponse immédiate et pérenne aux victimes de violences conjugales, en proposant un accompagnement global (social, administratif, santé, psychologique, logement, juridique, professionnel...) de la victime, en simplifiant la demande d'aide et en réduisant le délai de versement de celle-ci.

En revanche, l'aide universelle est ouverte à toutes les victimes de violences conjugales dès le dépôt de plainte, la demande de protection ou le signalement. Elle est activée par les officiers de police judiciaire ou les intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat lors du dépôt de plainte. Selon la situation de la victime, l'aide pourra être sous forme de prêt ou de don. Son montant sera modulé en fonction de la situation financière et sociale de la personne (nombre d'enfants et montant des ressources de la victime). Pendant 6 mois, la victime pourra recevoir droits et aides relevant du RSA.

Le Département du Nord continue de participer pour 57 970 euros par an au financement de 80 mesures d'accompagnement protégé (MAP) à destination des mères victimes de violences conjugales, sur l'arrondissement judiciaire de Lille (Directions Déléguées Territoriales Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing).

Ces mesures permettent au juge des affaires familiales, qui organise les droits de visite de l'enfant avec ses parents, de prévoir la remise de l'enfant avec l'assistance d'un tiers digne de confiance ou du représentant d'une personne morale qualifiée, lorsque la remise directe de l'enfant présente un danger pour l'un des deux parents. Dans les cas de violences conjugales, la présence de ce tiers pour remettre l'enfant protège la victime contre de nouvelles agressions. Chaque parent peut ainsi exercer son autorité parentale.

Ce dispositif porté par l'association SOLFA (Solidarité Femmes Accueil) a démarré le 1^{er} septembre 2020 pour 3 ans. Il mobilise de nombreux acteurs : les services départementaux, en particulier la DGAEFS, le Parquet et les juges des enfants, les juges des affaires familiales, les acteurs de justice, la police et la gendarmerie, les services d'action éducative en milieu ouvert (AEMO) et le secteur associatif.

Ce dispositif limite les passages à l'acte violents des auteurs sur les victimes (aucun depuis leur mise en place en 2012 en Seine-Saint-Denis) et les violences post-séparation. Il permet également une réelle séparation de personnes qui vivent ou prennent des transports similaires notamment dans les zones rurales où les personnes prennent parfois le même bus.

Il permet l'écoute et le soutien de la victime qui se sent crue. Il renforce un contrôle social de l'auteur. Enfin, il protège aussi les enfants et leur permet d'avoir un lieu d'expression et d'écoute. 48 mesures pour accompagner 30 familles ont été mises en œuvre en 2022. Ces mesures sont renouvelables une fois.

B) Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes

Par une délibération du 30 mai 2022, le Département du Nord a souhaité formaliser son partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales, par la signature d'une convention en juin 2022.

Cette convention vise notamment à développer :

- des formations communes par la construction d'actions de sensibilisation au repérage des violences intrafamiliales et d'information quant aux conduites à tenir le cas échéant ;
- un référent sapeur-pompier « violences conjugales » dans chaque arrondissement pour travailler avec les services départementaux lorsqu'une situation préoccupante sera identifiée ;
- des échanges d'information dans le cadre de la lutte contre ces violences.

Des ciné-débats autour du film « L'Emprise » ont été organisés par le SDIS du Nord, en partenariat avec le Département, l'association SOLFA et l'Unité Régionale de Soins aux Auteurs de Violence Sexuelle (URSAVS), pour sensibiliser les hiérarchies de tous les centres de secours. Un dispositif d'interpellation pour les adultes et d'informations préoccupantes pour les enfants rencontrés lors d'interventions a été mis en place au sein de leurs services. Le SDIS, en lien avec l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance du Département du Nord (ODPE), a créé un guide ressources relatif aux violences conjugales adapté à leurs pratiques.

Mise en place d'un laboratoire de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sur le territoire du Valenciennois.

Selon la Procureure de la République de Valenciennes, 20% des dossiers du tribunal correctionnel sont relatifs à des violences conjugales et / ou intrafamiliales.

Une convention partenariale a été signée le 5 mai 2023 entre l'État, le Parquet, la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH), la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole (CAVM) et le Département du Nord pour installer un laboratoire de lutte contre les violences conjugales. Ce laboratoire a pour but de renforcer la prévention et de contribuer à lutter contre les violences conjugales notamment en faisant preuve d'innovation en termes de dispositifs transverses tout en s'inscrivant dans une politique nationale de développement des observatoires territoriaux.



Deux étapes sont déjà identifiées :

- un diagnostic des violences conjugales qui permettra de mieux cerner le phénomène pour mieux le circonscrire ;
- un plan d'action et la mise en place d'actions axées en priorité sur la prévention et la sensibilisation.

Le laboratoire va ainsi répertorier tous les dispositifs et partenaires existants dans cette lutte, acteurs professionnels comme bénévoles. Un premier travail a débuté sur la mise en place d'un outil de communication à destination des victimes. À partir de septembre 2023, il a été décidé par les différents partenaires de créer un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation (LEAO) sur le territoire du Valenciennois qui en est dépourvu. Ce LEAO devrait être la première étape vers la mise en place d'un accueil de jour.

Co-animation du réseau « violences conjugales et enfants victimes » dans les Flandres par l'association SOLFA et la responsable du Pôle Enfance Famille Jeunesse (PEFJ) des Flandres.

Ce réseau a été mis en place, il y a environ deux ans par le Département du Nord, SOLFA et la référente de l'Etat sur les violences faites aux femmes. Il rassemble de nombreux partenaires tels que le centre médico-psychologique (CMP) adultes, le CMP enfants, le Parquet, l'institut médico-légal, la police, la gendarmerie, l'hôpital, le planning familial, les référent.es du Département sur les VIF, etc.

Il se réunit une fois par trimestre sur une thématique. Ce réseau a aussi mis en place des formations animées par des agent(e)s du Département sur l'impact des violences conjugales sur les enfants auprès des professionnel(le)s de SOLFA, et d'autres réalisées par SOLFA auprès des professionnel(le)s de la protection de l'enfance du département sur les violences conjugales. Cela s'est traduit par 3 sessions touchant ainsi environ 150 personnes sur Hazebrouck, Dunkerque et Wormhout.

Une sensibilisation a été mise en place le 23 novembre 2023 matin auprès de professionnel(le)s par le département et SOLFA dans le cadre de la journée internationale du 25 novembre de lutte contre les violences faites aux femmes.

Formation à l'adresse des professionnel(le)s du Centre Maternel « Les Moussaillons » de SOLIHA Flandres (Solidaires pour l'habitat) à Dunkerque, sur les violences conjugales et l'impact de ces violences sur les enfants.

L'association SOLFA et le PEFJ des Flandres ont co-animé une formation auprès des professionnel(le)s du Centre Maternel : une journée animée par SOLFA sur les violences conjugales, une demi-journée menée par le Département sur l'impact de ces violences sur les enfants et une autre demi-journée consacrée à des études de cas par groupes avec la participation de deux psychologues, une de SOLFA et une de la protection de l'enfance. Cette formation sera en principe reconduite fin 2023 afin que l'ensemble des professionnel(le)s de la structure puisse en bénéficier.

C) Prévenir les risques de récidives ou de réitérations des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants

L'association SIJADIS a déployé deux nouveaux centres d'observation judiciaire (COJ) à Valenciennes et Douai pour l'accueil d'auteurs de violences conjugales dans le cadre de mesures judiciaires d'éviction du domicile familial. Ils ont pour objectif de protéger la victime adulte et, le cas échéant, ses enfants, en permettant explicitement au Procureur de la République de requérir à l'éloignement de l'agresseur du domicile du couple. Les auteurs ont obligation de se soumettre à une prise en charge thérapeutique adaptée. Le Département participe financièrement à hauteur de 12 000 € au fonctionnement de ces deux nouveaux COJ qui peuvent accueillir 19 auteurs de violences intrafamiliales.

Par ailleurs, le Département du Nord finance en 2023 le Centre d'Accompagnement et de Prévention (CAP) du Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes (SCJE) qui accueille et accompagne 20 auteurs en collectif et en diffus sur le territoire de l'arrondissement judiciaire de Lille.

Au total, en 2022, sur le Département du Nord, 46 places d'hébergement pour les auteurs de violence étaient recensées. En 2023, sur les territoires des Flandres et du Cambrésis, des places pour les auteurs se sont développées.

Le Département du Nord finance par le biais de l'association SOLFA sur le territoire de la Métropole de Lille 8 appartements pour 9 familles pour accueillir en urgence des femmes et des enfants victimes de violences conjugales avec une attention particulière portée aux femmes enceintes, et aux femmes ayant des enfants de moins de 3 ans.

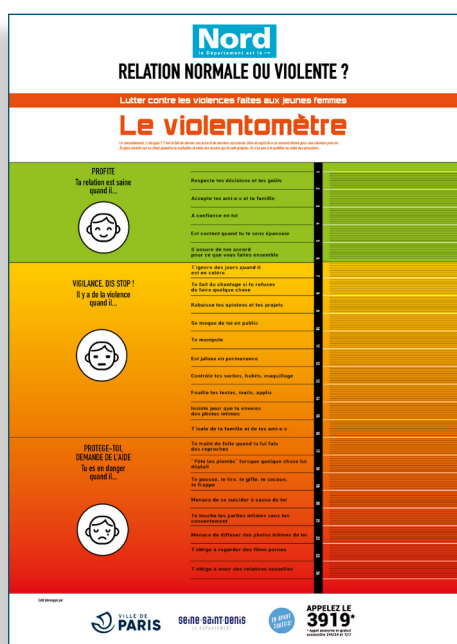
Ce sont au total **260 places d'hébergement d'urgence pour les victimes de violences conjugales** qui existent sur l'ensemble du territoire départemental.

Le centre de consultation Brunehaut Enfant de l'association SOLFA accueille et accompagne les enfants victimes

de violences conjugales dans le cadre d'entretiens thérapeutiques et de suivi autour de la parentalité pour le parent victime. Le Département a soutenu financièrement ce centre à hauteur de 30 000 € en 2022.

Une formation est à venir par le Département auprès de l'association SOLFA sur les conséquences des violences sur les enfants, sur les psycho-traumatismes dans le cadre de l'ouverture du dispositif Olympe. C'est un nouveau dispositif d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales dans l'Armentiérois voulu par l'État et la Métropole Européenne de Lille (MEL), qui peut accueillir 55 femmes victimes et leurs enfants et leur offrir un accompagnement pour les aider à se construire une nouvelle vie. Par ailleurs, le département finance l'expérimentation d'un demi-poste de psychologue pour les familles accueillies dans le cadre de ce dispositif. Une délibération relative à ce sujet a été présentée à l'Assemblée Plénière le 26 juin 2023.

D) Créer, déployer toujours plus d'outils de prévention et de repérage des violences conjugales



Le kit de communication contre les violences intrafamiliales « le violentomètre »

Cet outil développé initialement par la Ville de Paris et le Département de Seine-Saint-Denis permet aux personnes victimes de violences intrafamiliales de prendre conscience de l'existence de comportements violents au sein du foyer. Il est composé de 23 questions qui en fonction des réponses apportées, permettent de savoir dans quel type de relation est la femme avec son partenaire.

Cet outil, lancé officiellement en juin 2022 dans le Département, a été déployé dans tous les Bus Bleus départementaux et toutes les Maisons Nord Solidarités. L'objectif est aussi d'aller vers tous les publics, et d'enclencher des discussions avec les habitants du Nord sur ce sujet.

Le violentomètre étant généré, un travail est en cours pour développer un outil type « violentomètre » à destination des auteurs potentiels. Il aura pour objectif de susciter la prise de conscience et de faciliter la demande d'aide de la part des auteurs de violences conjugales.



Le guide « violences conjugales » à l'usage des professionnel(le)s accueillant des victimes adultes ou enfants

Élaboré en 2021, il est destiné à tous les acteurs de l'action sociale et médico-sociale mais aussi à toutes les personnes, adultes comme enfants, qui sont concernés par la problématique des violences conjugales.

Il reprend notamment la différence qu'il y a entre les conflits et la violence. Il définit les types de violences conjugales, l'impact sur les enfants, les modes d'action possibles autour de la victime...

Il est composé de 12 fiches pratiques. Exemples de fiches : « une personne vient d'être victime de violences au sein du couple, que peut-elle faire immédiatement ? », « la dénonciation des faits de violence par la victime », etc.

Ce guide est disponible sur l'intranet départemental, lien : https://contact.lenord.fr/contact/prd11_6235189/guide-ressources-violences-conjugales.

E) Sensibiliser les habitants du Nord aux violences faites aux femmes

Zoom sur une démarche de sensibilisation d'un collectif de professionnel(le)s de la MNS de Seclin sur le territoire de la Métropole de Lille qui a démarré en 2011.

Au démarrage, l'objectif était de connaître et de travailler avec les différents partenaires locaux. C'est ainsi qu'un flyer a été créé sur les violences conjugales. Il est mis à disposition des professionnel(le)s et du public à l'accueil des MNS du territoire, et distribué lors des permanences et des visites à domicile.

Ce collectif a également élaboré une exposition sur les violences conjugales pour sensibiliser le public. Cette exposition est constituée de 19 panneaux informant sur : les différentes formes de violence, le cycle de la violence conjugale, les impacts notamment sur les enfants, les associations pouvant aider les victimes, les aspects juridiques (comment porter plainte, se défendre, ...), les dispositifs et associations pouvant aider à se reconstruire, les hommes victimes de violence et les auteurs de violence.

Depuis 2017, ce collectif s'est constitué en réseau. Il se réunit 3 à 4 fois par an. Ces séances permettent de rencontrer les partenaires du secteur sur des thèmes particuliers à chaque fois. Y sont invitées des personnes extérieures pour enrichir les connaissances des professionnel(le)s.

Chaque 8 mars (ou à une date proche), ces professionnel(le)s sont présent(e)s sur le marché de Seclin, dans une démarche d'aller vers le grand public. Elle est l'une des illustrations de la mobilisation des services de la MNS dans cette cause nationale.



En se basant sur l'exposition relative aux violences conjugales créée par le collectif de la MNS de Seclin, une exposition sur les violences intrafamiliales est en cours de création au niveau départemental.

L'idée est de valoriser le travail des agent(e)s mais aussi de faire évoluer l'exposition avec un peu plus d'informations techniques afin qu'elle puisse être utilisée par d'autres services et devenir itinérante. Elle a été retravaillée avec l'aide du réseau des référent(e)s VIF. Le 24 novembre 2023, l'exposition a été remise à la MNS de Seclin par la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences infra-familiales, pour le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La conseillère départementale a également rencontré les équipes.

Six autres kits d'exposition seront disponibles sur les territoires pour les agent(e)s.

Une douzaine d'agents des services de PMI et du Service Social de Proximité (SSP) des Maisons Nord Solidarités (MNS) de Tourcoing Mouvaux et Tourcoing Neuville, ainsi que du Service Prévention Santé (SPS) de Roubaix se sont relayés pour participer au Forum de lutte contre les violences conjugales organisé par la Ville de Tourcoing le 24 novembre 2022 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Cette journée fut riche d'échanges et de partages autour des pratiques professionnelles des cinq services participants sur cette problématique complexe. La présence des services départementaux a permis de décliner les différents accompagnements proposés (social, médical, psychologique et éducatif).

Cette participation a été aussi l'occasion de rencontrer l'ensemble des partenaires sur le territoire de la Métropole Roubaix Tourcoing et d'améliorer la collaboration avec eux.

La Maison Nord Solidarités de Somain - Orchies a organisé à Somain le 22 novembre 2022 une journée de sensibilisation autour des violences conjugales : « Violences conjugales : osons en parler » à destination de tout public (professionnel(le)s et Nordistes).

Au programme de cette journée, il y avait des stands, la présence du van « Nina et Simone », une projection suivie d'un débat, ainsi qu'une fresque cinématographique. Elle a été réalisée en partenariat avec SOLFA, Brisons le Silence, l'association Cheval Bleu, le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP), le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), la CAF, le Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquête (SCJE) et les centres sociaux.



Une campagne de communication « STOP aux violences » a été déployée durant l'été 2022 dans tous les lieux d'accueil du Département (MNS, services de protection maternelle et infantile PMI, SSP, etc.) et sur les réseaux sociaux.

Cette campagne s'est traduite par 4 affiches différentes (une à destination des témoins, une pour les victimes, une pour les enfants victimes et une à destination des auteurs), et la distribution de 40 à 50 000 sacs relayant la campagne dans les pharmacies en novembre 2022, ...

2. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective

La sensibilisation dans ce domaine est importante pour la construction de chacun et chacune dans sa relation avec son propre corps et dans sa relation avec l'autre.

L'éducation à la vie affective et sexuelle a comme objectifs essentiels :

- des questions de santé publique : contraception (pilule, préservatif, ...), hygiène féminine, infections sexuellement transmissibles (IST), consentement ;
- la construction des relations entre les personnes et la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes ;
- la prévention des problématiques relatives aux violences sexuelles, à la pornographie ou encore à la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes.

En bref, le but est de donner la capacité aux jeunes de gérer leur sexualité de manière responsable, sûre et satisfaisante pour garantir leur droit à la santé sexuelle. Pour reprendre la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) : « La santé sexuelle exige une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles agréables et sécuritaires, sans coercition, ni discrimination et ni violence. »

L'estime de soi, l'apprentissage du respect mutuel, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi, la responsabilité individuelle et collective constituent des objectifs essentiels de cette démarche de sensibilisation.

Ainsi, une diversité d'actions relatives à la santé sexuelle des filles, à l'hygiène féminine, à la précarité menstruelle, à la connaissance de l'anatomie féminine et masculine, aux infections sexuellement transmissibles (IST), au consentement, aux violences conjugales, etc. sont menées par les services de la DGAEFS à destination de différents publics. Une base documentaire et de supports d'animation est également mise à disposition des professionnel(le)s internes comme externes au Département.

A) Mettre à disposition des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle

EPICéA met à disposition des professionnel(le)s du Département mais aussi d'autres institutions ou associations publiques comme privées des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle. Il dispose pour accompagner les acteurs de prévention d'un fonds documentaire dédié à la promotion de la santé comprenant :

- plus de 1 000 outils pédagogiques (jeux, kits, photo-langages, DVD, expositions, livres jeunesse), supports d'animation destinés à des publics variés : enfants, adolescent.es, jeunes, adultes, personnes en situation de handicap, ... ;
- des supports d'information et de prévention (dépliants, affiches, brochures d'information) à diffuser ou à mettre à disposition dans les locaux ;
- de la littérature professionnelle (ouvrages, études, périodiques) pour approfondir les connaissances sur une notion ou un sujet d'actualité en santé publique.

Dans ce fonds, il existe plus particulièrement une sélection de ressources documentaires sur l'égalité femmes – hommes qui consistent en :

- ▶ des supports pédagogiques : jeux, kits pédagogiques, photos-expression et vidéos ;
- ▶ des livres dont des livres jeunesse et des guides pratiques.

Illustrations :

- ▶ Jeux :



Filles et garçons. Questions de respect ? / DESCLOS P. - VALOREMIS, 2010

Conçu comme un outil de médiation éducatif, ce jeu est destiné à questionner les jeunes à partir de 12 - 13 ans, sur les relations filles garçons. Il est construit autour de cartes comportant 2 questions ouvertes visant à favoriser l'émergence des représentations sur les filles et les garçons, les différences, l'égalité, le respect...

NB : Ce jeu est décliné en version géante (plateau de 150x150 cm), permettant de rassembler plus de 30 participants ou de jouer avec plusieurs équipes.



Mémo de l'égalité émotions - Topla, 2020

Jeu de memory composé de 25 paires soit 50 cartes sur le thème des émotions : vous devrez trouver la paire de chaque émotion : triste, en colère, amoureux... C'est celui qui repère le plus grand nombre de paires qui gagne !

Un jeu classique revisité de façon égalitaire pour en finir avec les clichés sur les émotions que peuvent ressentir hommes et femmes. Un jeu pour toute la famille dès 4 ans.

- ▶ Kit pédagogique :

Malette GENRE / ITINÉRAIRES AMO - Itinéraires AMO, 2014



La « Mallette Genre » est une boîte à outils / jeux pour aborder avec les enfants et les jeunes les questions de genre, d'égalité femmes hommes, d'homophobie et d'hypersexualisation.

Les activités proposées n'apportent pas de réponses toutes faites, mais visent à susciter la réflexion sur différentes thématiques (rôles, littérature enfantine, publicité, stéréotypes, discrimination...) en partant directement du vécu des enfants et / ou des jeunes.

B) Sensibiliser – informer sur la prostitution des mineur(e)s

L'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) du Nord a mis en place une journée de sensibilisation, le 16 mai 2023, auprès de 393 professionnel(le)s internes et externes au Département, relative à l'exploitation sexuelle des mineur(e)s.

Cette journée fait suite à une enquête menée en 2020 – 2021 par l'ODPE sur les conduites prostitutionnelles de mineur.es dans le Nord. En effet, l'exploitation sexuelle des mineur.es semble augmenter de manière inquiétante sur le territoire national comme sur celui du Département du Nord qui connaît une augmentation des signalements, liés tantôt à de fortes suspicions, tantôt à des certitudes quant à la prostitution des mineur.es au sein de foyers de l'enfance.

De cette enquête, il résulte notamment la nécessité de promouvoir l'éducation au corps, à la santé et à l'affectivité dans les foyers de l'enfance. L'exploitation sexuelle des mineur.es doit être abordée dans le cadre plus large de la santé, du consentement, de l'égalité entre les sexes et de la déconstruction, ou du moins du questionnement critique de certaines représentations posées comme des normes.

C) Éduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective

En 2021 - 2022, sur l'ensemble du Département du Nord, les équipes de protection maternelle et infantile (PMI) ont réalisé 893 séances de sensibilisation à la vie affective et sexuelle auprès des collégiens et des collégiennes. 101 séances ont été faites dans d'autres établissements scolaires (ex : instituts médico-éducatifs - IME, instituts médico-professionnels – IMPRO, écoles, etc.) et 97 auprès d'autres publics. Cela a permis de toucher 13 349 jeunes. À cela, on peut ajouter le nombre de séances réalisées par les Centres de Santé Sexuelle (CSS) conventionnés qui s'élève à 1 289 pour les collèges, 642 pour les autres établissements scolaires et 229 à destination d'autres publics pour un total de 26 569 jeunes sensibilisés.

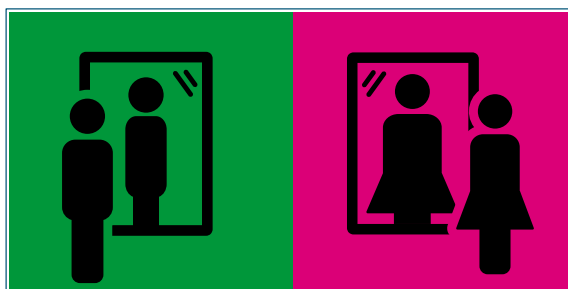
Focus sur le territoire du Valenciennois.

Les conseillères conjugales et familiales du CSS et des infirmier(e)s de PMI ont animé des séances sur la vie affective au sens large dans lesquelles ont été entre autres évoqués la pornographie, les rapports filles – garçons, les violences, etc., mais également des séances sur l'égalité femmes – hommes. Ce sont les classes de 5^e en collège qui en ont principalement bénéficié dans 35 collèges publics et privés.

Lors de ces séances, les collégien(ne)s sont amené(e)s à l'aide d'un photo-langage à échanger sur l'égalité par exemple dans le sport, la réalisation des tâches ménagères, les métiers, la rémunération et le plafond de verre, l'image de la femme dans les publicités, la place des filles dans la cour de récréation, la place des femmes dans les assemblées...

Exemples ci-dessous de supports parfois utilisés dans l'animation de ces séances sur l'égalité pour évoquer :

- La perception que l'on a de soi :



- Sur les stéréotypes :
homme moderne / ménagère popote :



Dans les Flandres, chaque année, une action de sensibilisation auprès des jeunes de 15 – 25 ans sur la thématique de la vie sexuelle et affective est proposée par les équipes du SPS et de la PMI associées à l'Espace Santé Littoral (ESL) et au Planning Familial.

Trois actions ont eu lieu : une en août 2022 sur la jetée de Petit-Fort à Gravelines et deux en juillet et août 2022 sur la digue de Malo Les Bains au carré plage où les municipalités avaient mis à disposition un espace dédié. Ce sont environ 130 filles et garçons qui ont pu y être rencontrés.

Sur la base d'un quiz, des informations ont pu être transmises concernant les relations de couple, la contraception, la prévention des grossesses non désirées, ainsi que la prévention des IST et du virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

Deux journées de concertation avec des adolescent.es sur le projet pour l'enfant ont été organisées par la cheffe de projet besoins fondamentaux de l'enfant.

15 adolescent.es placé.es en foyer, en famille d'accueil et en semi-autonomie (3 garçons, un(e) jeune non-binaire et 11 filles) ont participé à ces séances.

Il en est ressorti que les jeunes (filles et non-binaire) ont pu largement mettre en avant et faire entendre leurs besoins en matière d'accompagnement à la vie sexuelle et affective, d'intimité et de non-discrimination. Ces remarques seront prises en compte dans la création d'outils cliniques pour les équipes enfance.

D) Éduquer les Nordistes à la santé sexuelle

Action de prévention grand public autour du thème « Prévention et Promotion de la santé sexuelle »

Dans le cadre du mois sans tabou, et afin de promouvoir l'accès aux soins et à la prévention, les professionnel(le)s du SPS de Valenciennes (psychologue, sexologue, infirmières, assistante sociale et secrétaire), ainsi qu'une juriste du CDIFF se sont mobilisés le 17 juin 2022 au centre commercial de Valenciennes.

L'objectif principal, pour les professionnels du SPS et du CDIFF, était de faire connaître le service et les missions, de sensibiliser le grand public au dépistage et à la prévention des IST et de se questionner sur sa santé sexuelle. Par le biais de jeux, d'un mur d'expression et d'un questionnaire, ils ont amené les personnes rencontrées à réfléchir aux différentes dimensions de la santé sexuelle. Cette action a permis de sensibiliser 200 à 250 personnes autour de ce sujet de santé globale majeur qui demeure encore tabou.

Forum « Les règles sans (g) tabou »

Les 6 et 7 juin 2023, les équipes du SPS de Roubaix Tourcoing et de la PMI de la MNS de Roubaix Ville ont participé au Forum « Les règles sans(g) tabou », organisé à la salle Belfort de Roubaix par La Maison des Femmes de Roubaix. Ce forum avait pour objectif de casser les préjugés autour des règles. Des animations et des stands étaient installés avec des informations sur les règles, le cycle féminin, la ménopause, l'endométriose, la santé féminine et gynécologique. Les participant.es ont pu également obtenir des renseignements sur l'accès aux droits.

Des ateliers « déconstruire les tabous autour des règles », « création d'une serviette menstruelle lavable » ont été animés. Des préservatifs masculins et féminins ont été distribués aux usager(ère)s. Différents outils de prévention ont été présentés comme une plaquette sur l'anatomie féminine. Les usager(ère)s devaient y replacer les organes génitaux, un schéma sur le cycle menstruel, les différents types de contraceptifs... Les professionnel(le)s ont pu aussi répondre à aux interrogations des collégien(ne)s de 5^e venu.es en petits groupes et les ont aidés à remplir le questionnaire réalisé par l'école, afin d'en apprendre davantage sur le cycle féminin.

Ce sont également des contacts avec les partenaires présents (association EndoFrance, le CIDFF, la CPAM, l'hôpital Victor Provo, une coach naturopathe, les médiatrices santé du CCAS de Roubaix ...) et les ateliers de création avec Zohra BENMECHTA et Jessica HOUDART.

3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein

Le Nord affiche une surmortalité liée au cancer de 28 % supérieure à la moyenne nationale chez les moins de 65 ans. 377 000 Nordistes de 50 à 74 ans sont concernées par le dépistage du cancer du sein, préconisé tous les deux ans. Plus particulièrement, les habitant(e)s des quartiers de la politique de la ville pâtissent d'indicateurs de santé très défavorables.

Ces territoires restent par ailleurs sous-équipés par rapport à la moyenne nationale et le taux de renoncement aux soins y est plus conséquent (40 % des résident(e)s des quartiers de la politique de la ville renoncent au moins à un soin).

Les cancers du sein, en France, sont, chez les femmes, les cancers les plus fréquents et la première cause de décès par cancer. Plus précisément, les Hauts de France présentent une surmortalité importante par cancer du sein chez la femme, de 25 % par rapport à la moyenne de la France métropolitaine avec plus de 1 260 décès par an. Pour rappel, les hommes peuvent aussi être atteints du cancer du sein, mais c'est plus rare (moins de 1 % des cas).

Le camion Nord Santé Prévention

Face à ce constat, le Département du Nord a souhaité améliorer la participation à la campagne de dépistage de ce cancer en créant un service de proximité à destination des Nordistes. Un camion Nord Santé Prévention sillonne les routes du département pour proposer un dépistage du cancer du sein à l'occasion de consultations médicales de proximité. L'objectif est d'inciter les Nordistes à se faire dépister et à les accompagner vers la prise de rendez-vous avec les centres hospitaliers ou les cabinets de radiologie des territoires.

L'État apporte son soutien à ce projet à hauteur de 50 000€ au titre de la politique de la ville. En lien avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), le camion Nord Santé Prévention accueillera du matériel d'imagerie médicale permettant de détecter et donc de soigner au plus tôt un éventuel cancer.



Participation à Octobre Rose

Le SPS et les agents de la Direction Déléguée Territoriale de Métropole Roubaix Tourcoing ont réalisé ensemble le 11 octobre 2022 une marche contre le cancer du sein dans le cadre d'Octobre Rose au Parc Barbieux.

Cette action à l'initiative du SPS est une première sur ce territoire. Les agent(e)s ont effectué un parcours de 5 kms. Cette marche avait pour objectif aussi d'interpeller les passant.es afin d'inciter le public à se faire dépister. Dans les locaux du SPS, une exposition sur le dépistage préventif ainsi que des vidéos sur l'autopalpation, la mammographie et l'échographie mammaire et des échanges avec les agent(e)s du SPS sur les gestes préventifs contre le cancer du sein ont clôturé cette marche. Il est envisagé de reconduire cette action l'année prochaine au regard de son succès.

Le SPS de Roubaix Tourcoing a également participé le 6 octobre 2022 à une demi-journée d'information auprès des usager(ère)s du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Tourcoing.

Cette action intitulée « les maux cachés » proposée par l'atelier VITAMINES du CCAS était orientée essentiellement vers le public féminin qui fréquente le CCAS. Les participantes avaient la possibilité d'échanger avec les différents stands dont celui du SPS. Les associations et organisations représentées proposaient des ateliers sur les thèmes de la précarité menstruelle, de la ménopause et des cancers féminins dans leur globalité.

Le SPS a présenté ses missions et a informé les participantes sur le dépistage du cancer du sein mais également les IST dans leurs globalités et les possibilités offertes en matière de prévention vaccinale. Le personnel du SPS a proposé des dépistages en direct par TROD (test rapide d'orientation diagnostic) pour le VIH / sida et l'hépatite C. 13 personnes se sont faites dépistées. Une vingtaine de personnes se sont présentées au stand du SPS.

4. Accompagner à la parentalité

A) La place du père

La place du père ou du futur père est questionnée depuis un certain nombre d'années. Les professionnel(le)s des services sociaux et médico-sociaux du Département travaillent à des actions pour permettre à chaque parent de prendre sa place vis-à-vis de l'enfant à naître ou né, de répondre aux questionnements des pères et les inciter à prendre toute leur place. Les puériculteurs(trice)s volant(e)s de l'Avesnois et de la Métropole de Lille sont particulièrement actifs sur le sujet.

Après des temps forts sur les territoires de Lille Métropole, Valenciennes et Métropole Roubaix Tourcoing en 2021 et au 1^{er} semestre 2022 par la cheffe de projet 1 000 premiers jours de la direction adjointe de la PMI sur la place du père ou du second parent dans les 1 000 premiers jours d'un enfant, de nouvelles actions de sensibilisation ont eu lieu sur le territoire de Cambrai pour 50 professionnel(le)s de PMI en septembre 2022 et en mars 2023 pour 60 professionnel(le)s de PMI sur le Douaisis.

Les 1 000 premiers jours de l'enfant constituent une période sensible pour le développement et la sécurisation de l'enfant, qui contient les prémises de la santé et du bien-être de l'individu tout au long de la vie. L'objectif de ces temps est notamment de présenter l'importance de la place du père dans le développement de l'enfant. D'autres concepts y sont également abordés.

B) Être parent, ça s'apprend

Dans huit MNS (Onnaing, Bergues - Coudekerque, Lomme - Lambersart, La Madeleine, Roubaix Ville, Maubeuge - Hautmont, Avesnes-les-Aubert, Somain) sur sept territoires, un outil de soutien à la parentalité « Moi comme parent » est expérimenté.

C'est un outil d'intervention en parentalité qui montre que les compétences parentales attendues sont les mêmes pour les hommes ou les femmes. L'outil contribue à déconstruire les stéréotypes de genre en parentalité.

L'action prévue sur quatre ans a démarré en 2022 dans le cadre d'une formation-action sur le Plan de Protection de l'Enfance. Cette formation-action a pour but de transférer, d'expérimenter et d'adapter cet outil. Le public visé par cette formation action est l'ensemble des professionnel(le)s en enfance en interne, les assistantes familiales, et les parents d'enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. Un travail est en cours pour l'adaptation française de l'outil avec l'Université de Nantes et le Centre Intégré Universitaire de Santé et de Services Sociaux (CIUSSS) de Montréal.

En 2022, 113 professionnel(le)s ont été formé(es) à l'outil et une quarantaine de parents ont bénéficié de cette expérimentation. A partir de septembre 2023, un nouveau cycle d'expérimentation débutera avec 12 nouvelles équipes enfance et une centaine de parents.

La Direction de la Communication et la cheffe de projet 1 000 premiers jours de la Direction Adjointe de la PMI ont créé une série de podcasts à destination de tous les parents dans lesquels des professionnel(le)s de la PMI (médecins, psychologues, sages-femmes, puériculteur(trice)s, ...) apportent des conseils aux parents. Le personnage central de cette série est Doudou, le meilleur ami de bébé.

Dans l'un des épisodes de ce podcast intitulé « Quand on n'a pas le moral, on en parle », le sujet principal est la dépression postpartum. En effet, près d'une mère sur cinq est touchée par une dépression post-partum dans les 4 semaines qui suivent l'accouchement, et près d'un père sur dix traverse une dépression pendant la grossesse ou peu de temps après la naissance du bébé.

Dans ce podcast, il est indiqué qu'un entretien post-natal précoce est proposé aux jeunes mères depuis le 1^{er} juillet 2022 entre la 4^e et la 8^e semaine après l'accouchement. Il peut être réalisé par un médecin ou une sage-femme.

Quelques jours après l'accouchement, la majorité des mères traverse une période de déprime qu'on appelle « baby blues ». C'est une réaction causée par tous les changements physiques, hormonaux et psychologiques liés à l'accouchement. Le baby blues peut durer quelques heures ou quelques jours.

En général, les symptômes disparaissent tous seuls. Cependant, si les symptômes persistent plus de deux semaines, cela peut être une dépression post-partum. C'est un sujet qui reste encore délicat à aborder pour celles et ceux qui en sont sujets.

En septembre 2023, c'est un autre thème encore méconnu qui sera évoqué et qui peut concerner chaque parent : le burn-out parental. 5 à 8 % des parents sont concernés par le burn-out parental (étude menée par l'université UC Louvain en 2019). C'est un phénomène d'épuisement, qui peut arriver à toutes et tous, couples comme parents solos. Il touche les parents exposés à un stress parental chronique en l'absence de ressources suffisantes pour compenser.

Les différents épisodes de ce podcast « Doudou m'a dit » sont en ligne sur le site internet du Département : <https://info.lenord.fr/decouvrez-doudou-ma-dit-un-podcast-pour-tous-les-parents> et aussi sur les plateformes de podcasts (Apple podcasts, Google podcasts, Deezer ou Spotify).

5. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l'objet les femmes et les hommes

Dans toutes les sociétés, des modèles sociaux définissent les rapports aux autres. Les contextes diffèrent selon les lieux et les cultures, mais le plus souvent ces représentations enferment les hommes et les femmes dans des relations inégales. Ces représentations stéréotypées de la place des femmes et des hommes dans la société peuvent conduire à légitimer et à maintenir des inégalités entre les sexes, en particulier professionnelles. Les stéréotypes de genre sont souvent fortement ancrés dans les mentalités.

C'est pourquoi il est important de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, de déconstruire les stéréotypes auprès d'elles et d'eux, d'outiller les jeunes afin qu'ils puissent être le relais de cette sensibilisation auprès de leurs pairs et de leur entourage, ...

Les services de la DGAEFS y contribuent par leurs actions et par la construction d'outils pédagogiques. Cette sensibilisation à l'égalité femmes-hommes s'inscrit donc de plus en plus dans la pratique quotidienne des professionnel(le)s. Elle est aussi travaillée souvent en transversalité avec d'autres directions départementales et partenaires.

Les professionnel(le)s du Centre de Ressources Documentaires EPICEA ont travaillé en 2022 – 2023 avec les représentants des collégiens et des collégiennes élu.es au Conseil Départemental des Jeunes (CDJ) en 2021.

Une des thématiques sur lesquelles les élu(e)s devait travailler était l'égalité filles – garçons. Une commission sur l'égalité filles - garçons a ainsi été formée. Elle a été accompagnée par des professionnel(le)s d'EPICEA qui ont amené les jeunes à travailler dans un premier temps sur les thèmes d'égalité, de parité, de mixité et de genre. Puis, à partir de là, elles, ils ont réfléchi sur des contre-stéréotypes qu'elles, ils ont mis en scène au travers de photos.

Ce travail et ces photos (sous format numérique) ont été présentés lors de la dernière plénière du CDJ le 28 juin 2023 en présence des conseiller(ère)s départementaux(ale)s et du président du Conseil Départemental. L'objectif à terme de ce travail photographique est qu'il soit mis en affiches pour qu'il puisse voyager et être exposé dans les collèges départementaux du Nord et qu'il sensibilise et ouvre le débat sur l'égalité filles – garçons au sein des collèges.

Projet entre le CeGIDD et la Maison Nord Emploi (MNE) de l'Avesnois à destination des opérateurs œuvrant auprès des allocataires du RSA sur la santé et l'égalité femmes – hommes.

En octobre 2023, le CeGIDD (Centre Gratuit d'information, de Dépistage et de Diagnostic des infections par les virus de l'immunodéficience humaine, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles) et la MNE de l'Avesnois vont organiser un forum sur la santé et l'égalité femmes – hommes à destination des opérateurs œuvrant auprès d'allocataires du RSA.

Les questions de santé sont primordiales pour l'insertion. L'objectif du forum est d'expliquer aux opérateurs en quoi la santé et l'égalité femmes – hommes peuvent favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes en démontant notamment les stéréotypes, et par répercussion toucher ainsi les allocataires du RSA.

II. Dans le domaine de la politique d'insertion

Pour la DGA Retour à l'emploi et action sociale (DGAREAS), la politique d'insertion soutenue par le Département s'appuie sur deux axes :

- soutenir activement le retour à l'emploi des allocataires du RSA ;
- aider les Nordistes en difficulté à retrouver ou à développer leur autonomie de vie.

1. Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci

S'agissant du retour à l'emploi des allocataires du RSA, au 15 septembre 2023, le Département comptait 109 749 allocataires du RSA soumis aux droits et devoirs, dont la répartition femmes-hommes des allocataires du RSA :

- 59 624 femmes (54,3 %)
- 50 125 hommes (45,7 %).

Cette répartition est conforme à celle retrouvée sur les sorties d'accompagnement (pour information, sur le mois de juillet 2023, les sorties d'accompagnement concernaient 55 % de femmes et 45 % d'hommes).

A) Les engagements dans le cadre du FSE

Tout d'abord, la politique d'accès et de retour à l'emploi du Département bénéficie de la mobilisation de crédits du Fonds social européen (FSE+) et du Fonds de transition juste (FTJ), par délégation de crédits de l'Etat ou par obtention de subventions de l'État ou de la Région. En particulier, pour la période 2022-2027, le Département gère une enveloppe de 43,3 millions d'euros au titre du FSE+ et de 17,8 millions d'euros au titre du FTJ.

Ces enveloppes lui permettent de cofinancer les opérateurs de l'insertion et de l'emploi mais aussi des opérations dont il assure la maîtrise d'ouvrage. Chacune des opérations bénéficiaires de co-financements européens doit prendre en compte le principe dit « horizontal » d'égalité femme-homme. L'intégration de cette dimension du genre est examinée au moment de la demande de financement puis est contrôlée dans le cadre du bilan de l'opération.

En 2023, au titre des crédits gérés par le Département, 100 opérateurs devraient être conventionnés pour la mise en œuvre de parcours d'insertion et d'accès à l'emploi. En interne, des financements FSE+ et FTJ seront notamment mobilisés pour soutenir l'activité des services relations aux entreprises en MNE.

Ces opérations porteront sur :

- l'accompagnement en ateliers chantier d'insertion afin de progresser dans l'insertion professionnelle des publics grâce à des mises en situation de travail ;
- l'accompagnement sur le plan social et professionnel des publics via des parcours intégrés ou de l'accompagnement global ;
- la médiation directe à l'emploi.

Par ailleurs, une demande de co-financement a été déposée au titre du FSE+ régional pour l'action « Réussis sans attendre » à destination des jeunes nordistes éloignés de l'emploi.

B) Les actions dans le cadre des appels à projet au titre du FSE

Parmi les actions réalisées dans le cadre des appels à projets, certaines s'adressent prioritairement à des publics féminins ou volontairement mixtes. On peut citer :

- La séparation parent-enfant, l'aller vers l'insertion sociale et l'insertion professionnelle (modes de garde) ;
- Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci ;
- Favoriser l'inclusion sociale des femmes, contribuer à rendre la personne autonome dans ses démarches ;
- Développer les compétences pour les femmes éloignées de l'emploi ;
- Favoriser leur accès à l'emploi, lever les freins à l'insertion professionnelle (accompagnement global).

1) Sur l'axe « dynamiser le parcours d'insertion de l'allocataire » des actions booster :

- Sur le Valenciennois, l'action « les z'elles » de l'association des Centres Sociaux et Socioculturels de la Région de Valenciennes (20 personnes concernées – 8 000 euros).
- Sur les Douaisis, les actions « ELL'Atout » du Comité d'Action Pour l'Education Permanente (60 personnes concernées – 36 000 euros) et « AMINA: Accompagner les Mères et Initier de Nouvelles Aspirations » du Conseil, Recherche, Ingénierie Formation pour l'Egalité entre les femmes et les hommes (26 personnes concernées – 18 700 euros) ;
- Sur l'Avesnois, l'action « Accompagnement collectif et personnalisé vers l'emploi » du Centre Socio-Culturel Municipal «Le Nouvel Air» (20 personnes concernées -10 000 euros).

2) Sur l'axe « résoudre des situations pour favoriser la recherche d'emploi » des actions booster :

- Sur le Valenciennois, les actions « FAME - Femmes : Accès vers des Métiers Épanouissants » du CORIF (30 personnes concernées - 22 100 euros) et « Garde d'enfants à domicile spécifique pour familles » (20 personnes concernées – 25 000 euros) ;
- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « Fasila garder » de l'ESSTEAM (45 personnes concernées – 57 000 euros) ;
- Sur le Cambrésis, l'action « MAMA : Mamans en Action pour un Meilleur Avenir » de Conseil, Recherche, ingénierie, formation pour l'égalité femmes-hommes (12 personnes concernées - 11 900 euros) ;
- Sur l'Avesnois, les actions « Mamans Activ' » du Centre Socio Culturel de Fourmies (16 personnes concernées – 7 200 euros) et « Parents vers le travail » du Centre Intercommunal d'Action Sociale du Cœur de l'Avesnois (15 personnes concernées – 6 750 euros).

3) Sur l'axe « avec plateau pluridisciplinaire » du parcours Intégré :

- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « accompagnement des femmes du versant nord est de la MEL vers l'insertion professionnelle » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (210 personnes concernées – 72 000 euros).

4) Sur l'axe « sans plateau pluridisciplinaire et sans accompagnement global » du parcours Intégré :

- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « accompagnement des femmes du versant nord est de la MEL vers l'insertion professionnelle » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (100 personnes concernées – 15 750 euros).

5) Sur l'axe « Actions ciblées vers un public spécifique » du parcours spécifique ou innovant :

- Sur les Flandres, l'action « Dynamiques sociales vers l'emploi » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Nord/Flandres (70 personnes concernées – 22 050 euros).

6) Sur l'axe « Accompagnement en ACI » du parcours IAE :

- Sur le Valenciennois, l'action « Inclusion active 2025 » du Maillon C2r Insertion (53 personnes concernées – 109 869 euros).

2. Aide aux Nordistes en difficulté

Deux subventions ont été accordées par délibération du 25 septembre à deux CIDFF pour un montant total de 11 900 €.

La **première**, d'un montant de 1700 euros, a été versée au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille (CIDFF) de Dunkerque, qui a pour but de favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier, par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial.

Dans le domaine de l'accès aux droits, 2 juristes apportent une réponse personnalisée et accessible aux demandes d'information et orientent, le cas échéant, le public vers un service interne et un relais extérieur. L'association adopte une démarche globale afin d'accompagner les personnes dans la résolution de leurs problèmes et travaille en partenariat étroit avec les acteurs du réseau local.

Dans le champ de l'insertion professionnelle, le CIDFF propose aux femmes en recherche d'emploi un accompagnement individualisé renforcé au sein de son Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE). Il met en place des actions collectives destinées à favoriser la recherche d'emploi. Les chiffres clés du rapport d'activités font état de 3 512 personnes informées par l'association durant l'année 2021. 1 712 personnes ont pu bénéficier d'un entretien individuel par un juriste.

Le public reçu par le CIDFF reste majoritairement féminin (66,7 % dont 33% de femmes seules, 37 % en couple et 17 % en cours de séparation).

La **seconde subvention**, d'un montant de 10 200 euros, a été versée au CIDFF Nord/Territoires, qui a pour objet principal de mettre à disposition des femmes et des familles, dans des permanences juridiques prévues à cet effet, toute information à caractère juridique, familial, social, professionnel, économique, éducatif et de santé, tendant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à lutter contre les violences et les préjugés sexistes.

L'information juridique, gratuite, anonyme et confidentielle est dispensée par un personnel qualifié et formé, au sein des 21 permanences couvrant les territoires de la MEL, les deux agglomérations CAVM (Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole) et CAPH (Communauté d'Agglomération des Portes du Hainaut et le Cambrésis).

Les demandes peuvent être multiples reflétant la complexité des situations rencontrées. La personne, si besoin est, peut être orientée vers un autre service du CIDFF (médiation familiale, accompagnement social, emploi, formation, point écoute santé) ou un relais extérieur (Centre de planification familiale, centres médicaux psychologiques, Services de Prévention Santé, foyers d'hébergement, CCAS ...).

Des actions collectives de sensibilisation aux thématiques du droit sont également organisées dans les centres sociaux, centres de formation, associations partenaires ou l'Ecole Nationale de Protection de la Jeunesse. Un partenariat est également développé avec les Maisons de justices, les PAD et les Maisons France Services (Lomme, Hellemmes, Armentières, Denain, Condé/Escaut, Saint Amand, Bruay/Escaut).

7 275 entretiens individuels ont été réalisés en 2022. Les juristes de l'association ont reçu 2 984 personnes. Enfin, 977 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'insertion professionnelle. Enfin, en 2023, deux nouvelles permanences ont été mises en place à Gouzeaucourt et St André- Lez-Lille.

Par ailleurs, une journée de travail collaboratif mêlant insertion et les thématiques de l'égalité homme femme et de la levée des stéréotypes de genre aura lieu en décembre 2023 sur le territoire de l'Avesnois. Il s'agit d'une journée dédiée aux partenaires de l'insertion et référents RSA pilotée par les responsables MDIE, NORD EMPLOI et SPS/cegidd.

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'un travail mené depuis plusieurs années autour de l'amélioration de la santé des bénéficiaires du RSA et de l'état de connaissances de professionnels de l'insertion sur ce sujet. Une rencontre a eu lieu avec le partenaire « Nina et Simone » pour l'organisation et la participation à cette journée.

III. Dans le domaine des collèges

1. Projet Éducatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2023

Le **Projet Éducatif Départemental du Collégien** vise à financer des actions éducatives. Au cours de l'année scolaire 2022/2023, sur 65% des bilans reçus par les établissements (soit 205 bilans reçus), 852 actions du PEDC étaient prévues, 744 ont pu être réalisées dont 295 identifiées comme ayant un lien avec la thématique en faveur de l'égalité filles garçons.

À titre d'exemple, il est possible de citer les actions suivantes mises en place par les collèges :

- l'intervention d'une compagnie de théâtre au sein des collèges pour sensibiliser les collégiens à une relation plus harmonieuse entre filles et garçons et à une société plus égalitaire entre les hommes et les femmes ;
- la mise en place de manifestations ponctuelles au sein des collèges : Expositions et productions d'élèves, notamment contre les violences faites aux femmes et lors de la journée de la femme ;
- la mise en place d'interventions au sein de chaque niveau de classe (6^e, 5^e, 4^e et 3^e) sur les thèmes du harcèlement, de la discrimination et de l'égalité femmes/hommes ; les actions mises en place pour développer le goût de l'entrepreneuriat quels que soient le milieu social, les origines ou le sexe des élèves, en partenariat avec les dispositifs mis en place par une association.

Par ailleurs, dans le cadre du nouveau **Projet Éducatif Départemental du Collégien 2023-2026 « Bien vivre au collège »**, quatre axes ont été définis : vivre ensemble, devenir citoyen, s'ouvrir sur le monde par les arts et la culture, s'engager durablement.

Ce projet phare a été mené en coopération avec l'Éducation nationale. Dans l'axe consacré au « vivre ensemble », l'ensemble des collèges publics et privés pourront mener des actions éducatives en faveur de l'égalité filles garçons. Il s'agira de :

- mettre en place des projets pour évoquer notamment les préjugés et les stéréotypes de genre ;
- promouvoir l'égalité des chances, dépasser les représentations liées à l'orientation et aux métiers ;
- développer l'ambition, la confiance en ses capacités et ce, que l'on soit fille ou garçon ;
- intégrer les notions de respect, de consentement et la lutte contre les violences faites aux femmes.

2. Concours d'affiches

Chaque année les élèves de 6^e des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission départementale Égalité filles-garçons en étroite collaboration avec la référente Égalité du second degré et avec le soutien du Département, de la Mutuelle Assurance de l'Éducation et l'Office Central de la Coopération à l'École.



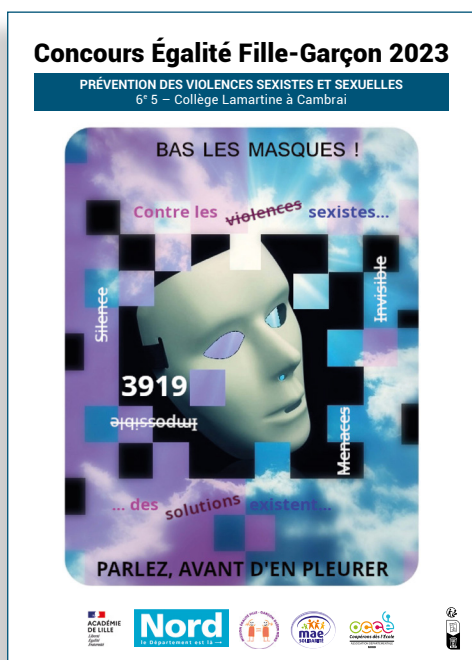
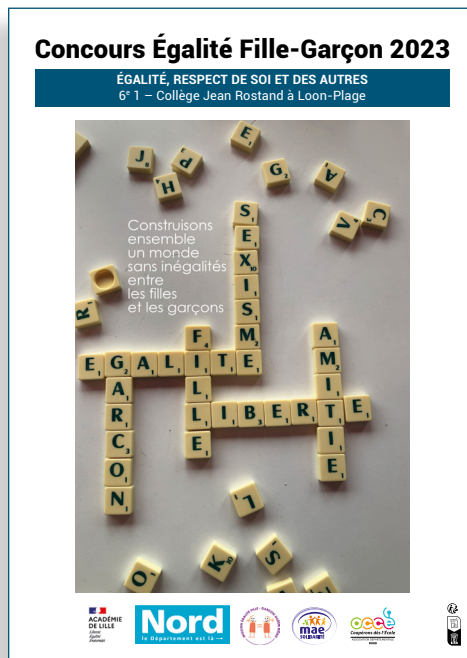
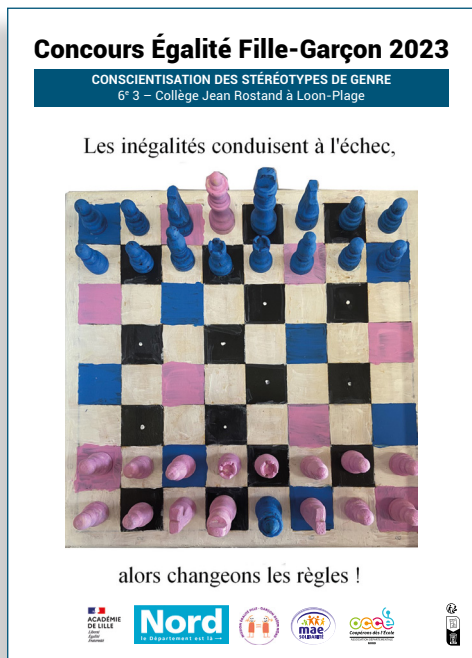
MISSION DÉPARTEMENTALE ÉGALITÉ FILLE-GARÇON



Les affiches peuvent porter sur 4 thématiques :

- Conscientisation des stéréotypes de genre
- Respect de soi et des autres
- Égalité et choix d'orientation
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour 2023, les lauréats sont les collèges Jean Rostand à Loon-Plage, Carnot à Lille, Lamartine à Cambrai.



3. Collège numérique

Les jeunes filles sont encore beaucoup trop absentes des métiers du numérique, secteur qui recrute massivement. Dans les Hauts-de-France, 3 000 emplois numériques restent non pourvus chaque année et les femmes représentent seulement 33% des emplois du secteur.

Parmi les événements et actions significatives autour de la promotion des métiers du numérique avec pour objectifs de réduire les écarts qui existent entre le nombre de filles et garçons dans les métiers du numérique ou se destinant à ces métiers, le Département participe au salon Numérik'Elles.

Ce salon est organisé par IBM Client Innovation Center en partenariat avec le CORIF (Conseil Recherche, Ingénierie et Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes), le Préfet de région et la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et soutenu par la Région Hauts-de-France, le Département, la DRDFE, l'Académie de Lille, EuraTechnologies, Serre-Numérique et d'autres entreprises a pour objectif de sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique.

Au programme, des stands pour présenter les métiers et leurs filières de formation, des ateliers et des rencontres avec des formateurs et des professionnels du secteur. Le service numérique de la Direction des collèges, présent sur les 2 événements a tenu un stand et a rencontré plus de 150 collégiennes issues de 19 collèges du Nord.

Numérik'elles Lille (17.03.2022) a accueilli 208 collégiennes pour 20 collèges inscrits ; Numérik'elles Valenciennes (28.03.2023) a accueilli 90 collégiennes pour 15 collèges inscrits.

Lors de ces 2 événements plusieurs offres de stage collectif hébergées sur le site : monstagedetroisieme.fr, et réservées pour l'occasion, ont été présentées aux jeunes filles participantes. Un quiz a été réalisé pour contribuer à sensibiliser les jeunes femmes aux métiers du numérique.

4. Le Conseil Départemental des Jeunes

Dans le cadre du mandat 2021-2023, les jeunes élus ont travaillé au sein d'une commission sur la thématique Égalité Filles / Garçons, dans l'objectif de lutter contre les stéréotypes filles-garçons.

À l'issue de ce travail, les jeunes du CDJ ont réalisé une exposition photos accompagnée d'un support pédagogique qui sera mis à disposition sur l'Environnement Numérique de Travail et pourra être un outil de prévention sur la thématique « Égalité Filles/Garçons » dans les collèges du Département.

IV. Dans le domaine de l'aménagement du territoire

1. Création de structures France Services fixes et itinérantes

« Le principe des créations de France Service a été approuvé en séance plénière le 18 décembre 2017 et par arrêté préfectoral le 26 décembre 2017 pour assurer l'équité d'accès aux droits et aux services publics sur l'ensemble du territoire départemental (une des orientations stratégiques du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public SDAASP).

Depuis, ce sont 4 labélisations en 2020 ; 2 créations en 2020 labélisées en 2021 ; une 7^e structure France Services créée en 2021 et labélisée au 9 juillet 2021 et deux créations labellisées au 1^{er} juillet 2022. Au total, ce sont 9 France service pour les Nordistes : 3 Maisons (Honschoote, Le Cateau et Bruay-sur-Escaut) et 6 bus itinérants sur l'Avesnois, le Cambrésis, le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et le pays Lillois.

Des indicateurs sexués relatifs aux profils les fréquentant ont été instaurés, en 2023, plus de 31 300 demandes ont été traitées (61% en faveur des femmes).»

2. Faciliter la Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux

L'appel à projets (AAP) « Mobilité innovante en milieu rural » pour les habitants et les habitantes des territoires peu et très peu denses a été lancé en 2019 ; il est ouvert aux 474 communes rurales du Nord (délibération 2016), à l'ensemble des EPCI (dont la Métropole Européenne de Lille) et aux associations. Il est doté d'un budget de 500 000 € d'investissement par an (hors aménagement de voirie / pistes cyclables).

Depuis 2021, l'AAP intègre un nouvel enjeu « Favoriser l'égalité femmes/hommes dans la mobilité en territoires ruraux ». Les difficultés de mobilité en milieu rural sont en effet encore accrues pour les femmes : mobilité plus fractionnée, moindre détention de permis et de véhicules personnels pour des raisons financières, moindre desserte en transports collectifs alors qu'elles en sont plus utilisatrices et distances plus longues et infrastructures mal adaptées empêchant le recours aux mobilités douces et actives.

Par conséquent, tout ce qui bénéficie à l'amélioration de la mobilité en milieu rural, bénéficie encore plus aux femmes (« aller vers » la population, mise à disposition de véhicules électriques sans permis et de vélos électriques...), notamment dans le cadre d'une meilleure accessibilité des services au public et de la recherche d'emploi.

En 2022, 20 projets au total ont été accompagnés. Si aucun n'est identifié comme s'adressant spécifiquement aux femmes, plusieurs améliorent de façon indirecte leur mobilité quotidienne.

À titre d'exemples :

- communes : mise à disposition d'une petite flotte de Vélos à Assistance Electrique (VAE) dont vélos cargo (Avesnois), navettes notamment pour se rendre à des rendez-vous administratifs et médicaux (Avesnois), offre de location solidaire de véhicules notamment dans le cadre d'une recherche d'emploi (Avesnois et Cambrésis) ;
- métropole : autostop sécurisé sur des voies de circulation saturées en direction de la MEL (« totem stop ») ;
- associations : itinérance de La Cravate solidaire (communes rurales de la MEL), itinérance d'un lieu d'échanges autour de l'enfance et de la famille (Cambrésis).

L'enjeu spécifique en faveur de la mobilité des femmes en milieu rural a été reconduit dans l'AAP 2023 : la délibération d'attribution des financements aux porteurs de projets a été adoptée le 18 décembre 2023 pour une mise en œuvre en 2024.

3. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes

Dans le cadre de son appui aux stratégies de renouveau des territoires, le Département du Nord est impliqué depuis 2017 dans l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier (ERBM). En complément des actions menées en matière de rénovations intégrées des cités minières et du programme d'insertion professionnelle et de retour à l'emploi des allocataires du RSA (dont des actions spécifiques de promotion des métiers du bâtiment auprès des publics féminins afin d'assurer un accès renforcé aux parcours d'insertion et aux métiers du BTP), le comité de pilotage de l'ERBM a souhaité qu'un travail approfondi soit mené sur la santé des femmes dans le bassin minier.

Ainsi un appel à projets « Santé des femmes dans le bassin minier », doté de 300 K€ (ARS et DREETS), a été lancé en août 2023 sur les thématiques des grossesses précoces, de l'alimentation saine et de la prévention des facteurs de sur-risque de maladies cardio-vasculaires et cancers chez les femmes.

Cet AAP vise à améliorer la prise en compte et l'amélioration des situations sanitaires encore plus dégradées chez les femmes du bassin minier par rapport aux chiffres régionaux et nationaux.

V. Dans le domaine de la culture

1. Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale

La Médiathèque départementale du Nord met à la disposition des bibliothèques du réseau départemental, ainsi qu'à raison de deux fois par an maximum des Centres de Documentation et d'Information des collèges du département, un parc très diversifié d'expositions, panneaux et outils d'animation.

2. Sensibilisation par les Archives départementales

Les Archives départementales ont proposé quelques actions autour du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes :

- Affichage extérieur de 4 panneaux illustrés de documents d'archives sur les thématiques suivantes : le droit de vote, l'éducation, le droit de disposer de son corps, l'égalité au travail ;
- Du 8 mars au 29 mars, présentation de l'exposition itinérante réalisée par les Archives départementales « De femmes en femmes. Regards sur l'histoire des femmes dans le Nord de l'antiquité à nos jours. »

Cette exposition est itinérante « De femmes en femmes » et a également été prêtée sur le territoire :

- ▶ Maison Louise de Bettignies de Saint - Amand les Eaux du 08/11/2022 au 01/02/2023 ;
 - ▶ Collège Pierre-Gilles de Gennes de Petite Forêt du 03/03/2023 au 16/03/2023 ;
 - ▶ Ensemble scolaire La Salle Lille du 01/06/2023 au 16/06/2023.
- Deux représentations sont venues clore cette journée avec le spectacle « Pièce manquante » en déambulation dans les locaux des Archives départementales (Cie La Grenade) : Claire présente ses propres archives. Elle présente ce constat : « Des hommes, il n'y a que des hommes. Tout se conserve au masculin. »

3. Subventions dans le cadre des appels à projets

En 2022, le service développement culturel a subventionné, dans le cadre du dispositif « Résidence d'artiste en Collège », plusieurs projets ayant abordé ou traité le sujet de l'égalité femmes hommes

- « **Romancero** » au collège Renaud-Barrault d'Avesnelles avec la Compagnie Cœur de chambre Septentrion pour les 549 élèves de 4^e au travers du chant choral, de la poésie et de l'œuvre de Gabriel GARCIA LORCA « Romancero gitano » mise en musique par Castelnuovo-Tedesco. Cette résidence a été l'occasion de partager des moments musicaux sous forme d'ateliers, de workshop, de concerts impromptus favorisant la confiance en soi, le développement personnel au travers de la prise de parole en public.

Le projet a permis aux élèves de mieux comprendre la place de l'art et des artistes dans notre société et de s'interroger sur les thématiques de tolérance, de partage, d'égalité filles-garçons en découvrant également la culture andalouse.

- « **L'atelier rose** » au collège Jean Lemaire de Belge de Bavay avec l'artiste plasticienne Patricia Jeanne Delmotte pour 610 élèves de 6^{ème} afin de créer avec eux un échange artistique tant dans la pratique que dans la médiation. Cette résidence a permis d'impliquer les élèves dans un travail autour de la couleur rose pour susciter une réflexion sur les stéréotypes de genre et favoriser l'expression autour des thématiques d'inclusion, de tolérance, d'autonomie, de parité et d'égalité.

- « **Love.2** » au collège Boris Vian de Lille avec la Compagnie La Générale d'Imaginaire pour 474 élèves de 4^e et UPE2A à partir de l'écriture, du slam, du RAP et du jeu théâtral. La résidence a permis aux artistes d'intervenir en présentant des gestes et petites formes artistiques au travers d'ateliers d'écriture et d'oralité en vue d'une restitution sur scène explorant les thématiques de tolérance, d'interculturalité et d'égalité fille-garçon.
- « **Prosopopées** » au collège Louise Michel de Lille avec la Compagnie Prosopopées en direction des 420 élèves des 4 niveaux du collège à partir des arts plastiques (dessin, BD) et de l'écriture. Les élèves ont pu travailler lors de cette résidence à l'écriture de scénarii et à la création de BD autour de figures féminines fortes dont Louise Michel et confronter son parcours, ses valeurs avec celles d'autres personnalités existantes ou imaginaires du passé ou du présent. Les scénarii et illustrations ont été intégralement réalisés par les enfants pour donner lieu à un ouvrage interrogeant les notions d'engagement, de liberté d'expression, d'égalité de genres et de lutte contre les discriminations.
- « **Grace au théâtre, dépassons nos limites** » au collège Nina Simone de Lille avec la Compagnie Eolie Songe en faveur des 277 élèves de classes de 4^e et UPE2A. Par la pratique du théâtre, les élèves ont pu explorer et dépasser les frontières symboliques omniprésentes dans leur quotidien : frontières sociales, culturelles, linguistiques, genres. L'artiste a proposé à la fois des ateliers de pratique où les élèves ont été amenés à dépasser leurs limites, des ateliers d'expression où ils ont pu engager une réflexion à partir de textes littéraires et des spectacles participatifs. Des élèves allophones ont pu être intégrés dans le projet avec mise en voix de poèmes de la culture d'origine des élèves et utilisation du jeu théâtral comme mode de distanciation du quotidien.
- « **Mixtape** » au collège Mendès France de Tourcoing avec l'association La Passerelle et le grand Mix en direction des 378 élèves des 4 niveaux du collège. La résidence a offert un parcours de découverte des musiques actuelles à travers la rencontre de 3 musiciens ayant des univers musicaux distincts : pop-rock, électro, rap et folk. Les élèves ont été amenés à expérimenter une rencontre artistique hybride mêlant pratique artistique et temps de médiations avec les artistes. Le projet a permis aux enfants de découvrir les structures culturelles du territoire et d'aborder les thématiques de tolérance, d'égalité filles-garçons, d'inclusion.
- « **De l'image mémoire à la mémoire imagée** » au collège Joséphine Baker (nouvelle dénomination suite à la réhabilitation, anciennement collège Chasse royale) de Valenciennes en direction des 300 élèves de 5^e avec l'association Mines de rien qui leur proposa de prendre le temps de créer et de réfléchir à l'image par la découverte de ses codes et de ses étapes de fabrication.

De nombreuses techniques ont été explorées : captation, photo et vidéo, acting, écriture, stylisme, création sonore, sculpture, peinture... en corolaire de la question de la représentation imagée de soi, de la mise en scène de soi, à la fois contrôlée et imposée par le regard des autres. Les enfants ont également pu découvrir le théâtre masqué, pratique souvent méconnue mais aux possibilités foisonnantes avec l'idée de révéler aux élèves la puissance et l'étendue de leur propre imagination. Montage d'une exposition, réalisation de capsules vidéo en fin d'année.

- « **Le fantastique invisible** » au collège Antoine de Saint Exupéry de Solesmes en direction des 436 élèves de 4^e et 3^e avec Alphafilms qui permet de placer l'adolescent face au développement de son corps et de son esprit, d'affûter son regard sur le monde et ses défis environnementaux et d'aborder les questions d'identité.

La résidence a proposé une introduction à l'histoire du cinéma et à l'analyse d'œuvres audiovisuelles axées sur le fantastique en usant de l'étrange pour décrire un réel quotidien mais derrière lequel se cache d'autres mondes fantasmagoriques. Écriture de synopsis et réalisation d'un court métrage pour favoriser l'approche de la différence, de l'imaginaire, du rapport à la nature et à sa propre identité.

Pour l'année 2023/2024, le dispositif « **Collège au cinéma** » proposera une programmation cinématographique à partir de 6 nouveaux films abordant notamment la question de l'identité de genre et l'égalité filles-garçons au travers du film « Tomboy » de Céline Sciamma proposé au collégiens des classes de 4^e et 3^e.

« Tomboy est une belle chronique d'été, jouant sur l'ambiguïté des situations pour attirer l'intérêt et les questions du spectateur, et mettre en perspective la difficulté rencontrée par un certain nombre de personnes à se faire accepter telles qu'elles veulent être et non telles que l'on voudrait qu'elles soient » *À la rencontre du 7^e art.*

VI. Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Égalité incitative dans nos marchés publics

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée.

L'article 16 de cette loi a renforcé les interdictions de soumissionner à la commande publique pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.

L'article L. 2141-4 du CCP (L. 3123-4 pour les concessions) impose notamment, à tous les acheteurs et aux autorités concédantes d'exclure de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

- **1** - Ont été condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail (relatif à la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ou de l'article 225-1 du code pénal (relatif aux discriminations).
- **2** - « Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ».

En plus de ces obligations légales, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires est insérée depuis le 15 février 2023. Elle vise à encourager les opérateurs économiques à réaliser une action liée à la promotion de l'égalité dans l'emploi au titre de l'exécution du marché, mais aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine.

La clause figure à la suite de la clause Nord durable, la première partie de la clause est mise systématiquement dans l'ensemble de nos marchés et la deuxième partie concernant le formulaire uniquement pour les marchés supérieurs à 215 000€ HT.

En effet, les candidats sont incités à remettre dans leur offre un questionnaire non obligatoire et développé en interne, qui a pour buts :

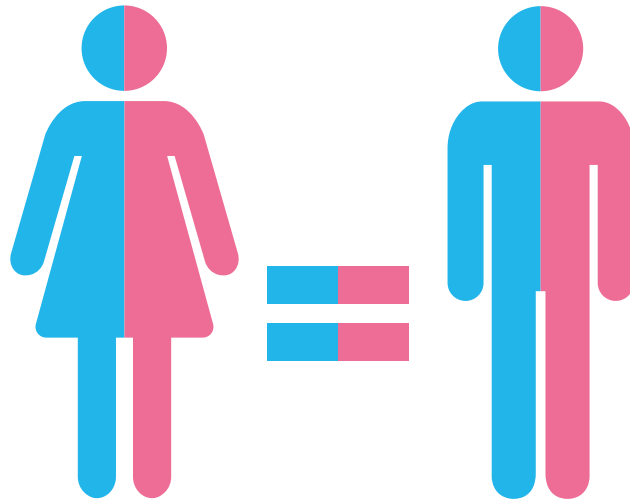
- de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi,
- d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

Ce questionnaire, présent dans le dossier de la consultation, est également renvoyé lors de la phase de notification à l'attributaire, certainement plus enclin à remplir ce questionnaire.

Chaque année, de nombreuses actions sont menées au quotidien par les services départementaux dans les domaines de l'éducation, de la culture, du sport, de l'aménagement territorial, des actions sociales et médico-sociales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Aux côtés des Nordistes à chaque étape de la vie dès la petite enfance, le Département du Nord a un véritable rôle à jouer dans la prise de conscience des impacts des inégalités et permettre une évolution des mentalités.

Partie 3



Plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite en droit français depuis 1946 :

- Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (3^e alinéa) indique : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »
- La Constitution du 4 octobre 1958 précise dans son article premier : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Des lois successives sont venues rappeler et conforter régulièrement l'application de ce principe d'égalité en définissant également de nouveaux droits en faveur des femmes pour rattraper les inégalités de traitement. Les études et statistiques dans différents domaines rappellent qu'encore aujourd'hui des inégalités perdurent malgré l'éventail et la diversité de ces lois (parité, rémunération, mixité, promotion, ...).

Pour y remédier, les entreprises sont sollicitées pour apporter des réponses concrètes et publier leur index Egalité chaque année. De leurs côtés, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

Le plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté le 14 décembre 2020, s'articulait autour de 6 grandes résolutions :

1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Amélioration des conditions et déroulement de carrière
3. Mieux accompagner le personnel au quotidien
4. Dispositifs contre les violences sexuelles et sexistes
5. Information et communication interne
6. Valorisation des engagements du Département

Les enjeux de ce plan étaient de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et de diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;

- impliquer tous les services de la collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- s'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

Le socle de ce plan reposait sur la compréhension et une prise de conscience des enjeux attachés. Pour se faire, un grand programme de sensibilisation et de formation de l'ensemble du personnel a été mis en œuvre sur 2021/2023. Un public cible a été identifié et au final, touchant près de 2 000 personnes, ce sont **25 % des effectifs** de la collectivité qui ont bénéficié d'une formation spécifique dédiée pour mieux comprendre les stéréotypes et les discriminations, les enjeux de l'égalité professionnelle et le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Trois modules sur ces sujets, spécialement créés pour la collectivité, accessibles en E-learning et mis à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s, viennent s'ajouter à ce plan de formation (2 300 vues).

Parmi quelques autres actions phares menées dans le plan d'action précédent, il peut être rappelé le séminaire des cadres organisé en mai 2021 avec l'égalité professionnelle en ouverture et comme fil rouge de la journée avec 486 participant(e)s et 120 participant(e)s sur 5 ateliers dédiés à la thématique Egalité :

- Conférence « Enjeux de l'égalité Femmes Hommes : mieux les comprendre pour mieux manager » par Dayana FIEVEE ;
- « Valorisons nos succès « I am remarkable » par Elvira SCHVEKHER ;
- « Escape game digital : Déjouez le sexisme en entreprise » par Collock ;
- « Comment adapter notre posture managériale pour favoriser l'égalité femmes hommes » par Marie-Claude SIVAGNANAM ;
- « Alliance du Féminin et du Masculin : manager avec ses polarités » par Christelle CORNART ;
- « Pour un management ALL INCLUSIVE » par Isabelle DELCROIX-NAULAIS de Lidup.

Le Département du Nord est engagé avec ses partenaires institutionnels et associatifs pour défendre l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences.

Concernant les politiques publiques, différentes actions (reprises dans la partie 2 du rapport annuel) sont régulièrement menées par les services départementaux dans différents domaines : aménagement du territoire, éducation, politique d'insertion, protection de l'enfance, promotion de la santé et lutte contre les violences intrafamiliales, autonomie, retour à l'emploi, culture...

Ce sont également des actions menées dans le cadre du plan éducatif départemental du collégien (PEDC 2019-2023) pour sensibiliser les jeunes à toutes ces questions. Par ailleurs, dans le cadre du Conseil départemental des jeunes, la Commission Filles-Garçons a construit une exposition photos itinérante dès septembre 2023 dans les collèges afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

Une réflexion a en outre été engagée dans le cadre de la commande publique et du SPASER auquel a été ajouté un objectif de promotion de l'Égalité Femmes Hommes. Le Département du Nord porte un engagement volontariste spécifique à travers ses contrats de commande publique depuis février 2023, en incitant les candidats à remettre dans leur offre un questionnaire non obligatoire et développé en interne, qui a pour buts de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi et d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

De plus, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires a été insérée aux cahiers des charges. Elle vise à encourager les opérateurs économiques à réaliser une action liée à la promotion de l'égalité dans l'emploi au titre de l'exécution du marché. Elle tend aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine. La clause figure à la suite de la clause Nord Durable en faveur de l'environnement. Ces deux actions sont déployées pour les marchés de services, prestations intellectuelles et travaux dont le montant estimé est supérieur à 215 000 € HT.

Concernant la valorisation des parcours et les modalités d'évolution des carrières et faisant suite à l'accord collectif de méthode signé le 8 juin 2021 avec les représentants du personnel, les lignes directrices de gestion (socle 2) ont été présentées le 25 mars 2022 au comité technique afin de poser des principes généraux et également les critères hiérarchisés grade par grade mais aussi garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues. Afin de permettre une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et professionnelle, mais aussi moderniser l'organisation du travail au sein de l'administration départementale, améliorer la qualité de vie des agents et répondre aux enjeux de développement durable, le télétravail a été déployé en 2022.

Plus de 4600 personnes ont choisi ce mode d'organisation de travail, dont 83 % de femmes. En parallèle, il est possible de travailler en site distant sur un site départemental. Limitant ainsi la fatigue et le stress lié au déplacement, cette offre, très peu utilisée, reste nécessaire pour avoir la possibilité de travailler en dehors de chez soi, tout en restant à proximité de son domicile.

Pour diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès du personnel, un réseau Égalité a été déployé, celui-ci est constitué de 55 membres avec une représentation d'un ambassadeur et/ou ambassadrice dans chaque direction et animé par la Référente Égalité Femmes Hommes.

Enfin, une campagne d'affichage dans l'ensemble des bâtiments départementaux ainsi que dans les collèges à destination du personnel départemental, a été faite contre les violences sexuelles rappelant le dispositif de signalement et l'existence de la cellule d'écoute externe (appel gratuit et complètement confidentiel). L'écoute psychologique immédiate est assurée par des psychologues dûment qualifiés et expérimentés, disponible aux collaborateurs du Département et à leur famille proche. Les managers peuvent également y obtenir des conseils personnalisés. Cette cellule d'écoute intervient en complémentarité de l'offre pluri-disciplinaire de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Fort de l'ensemble des actions menées et des résultats observés, ce nouveau plan d'action départemental 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes entend poursuivre les engagements sur la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices et de diffusion de la culture de l'égalité. Afin d'accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscient de son rôle, le Département du Nord s'engage à :

- faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de la collectivité ;
- sensibiliser tous ses collaborateurs à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'égalité des chances dès le recrutement et dans l'évolution des carrières ;
- permettre à tous ses collaborateurs de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée ;
- promouvoir notre action et s'inspirer des bonnes pratiques.

Ce nouveau plan d'action, mobilisant politiques publiques et actions internes, vient s'inscrire dans une démarche globale de responsabilité sociale, sociétale et durable impliquant l'ensemble des directions. Ce plan porte également une attention particulière pour prendre en considération les besoins spécifiques en faveur des femmes (de la prévention à la protection) mais aussi en terme de prévention des violences et d'accompagnement des victimes.

Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes et décomposés en 29 actions :

RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

RÉSOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes

AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

RÉSOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes

AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales

RÉSOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

I. RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de poursuivre les actions déjà engagées dans le développement d'une culture de l'égalité et de renforcer sa gouvernance.

1. AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

La connaissance des stéréotypes et des questions fondamentales relatives à l'égalité professionnelles sont des préalables indispensables pour créer les conditions d'une égalité Femmes Hommes réelle au sein des services du Département mais aussi dans la conduite des politiques publiques de la collectivité. Le travail engagé dans le cadre du précédent plan d'action nécessite d'être conforté et développé.

Action 1 : S'assurer d'une diffusion générale de la culture de l'égalité, de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations auprès du personnel départemental

- **Action 1.1** - Systématiser le suivi des modules Égalité Femmes Hommes en E-learning à l'ensemble des nouveaux arrivants (intégré dans le « kit d'accueil » du nouvel arrivant).
- **Action 1.2** - Intégrer le suivi des modules Égalité Femmes Hommes en E-learning dans le programme de formation parcours socle « nouveau manager ».
- **Action 1.3** - Organiser le Challenge Égalité en mars chaque année pour inciter l'ensemble du personnel à suivre les modules Égalité en E-learning.
- **Action 1.4** - Prévoir une étude qualitative sur les apports des modules.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de modules suivis et de parcours suivis
 - Nb d'encadrants et d'agents formés
- **Action 1.5** - Renouveler les sessions de formation en territoires pour le personnel des collèges en 2026/2027
 - ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 1 :
 - Référente Égalité
 - DRH – Service Formation
 - Budget formation

Action 2 : Mettre à disposition des agents des ressources documentaires et pédagogiques

- Diffuser la collection Égalité et organiser des temps forts à la sortie des documents.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de vues sur intranet
 - Nb d'animations de présentation
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 2 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne

2. AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

La coordination des actions relatives à l'égalité et leur diffusion est un outil indispensable pour donner de la visibilité aux progrès réalisés par la collectivité et développer les bonnes pratiques. Le suivi dans le cadre des instances sociales permet d'associer largement et d'améliorer en continu le travail sur ce champ.

Action 3 : Renforcer la visibilité de la mission Égalité Femmes Hommes au sein du Département

- Consolider la direction de projet Égalité Femmes Hommes dédiée.
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 3 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne

Action 4 : Développer le réseau Égalité Femmes Hommes au sein des directions départementales et sur l'ensemble du territoire

- Disposer d'un réseau de correspondant(e)s Égalité dans l'ensemble des directions et sur tout le territoire départemental.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de correspondants et répartition géographique
 - Nb et fréquence des réunions/groupes de travail
 - Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 4 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - Ensemble des DGA/directions

Action 5 : Mettre en œuvre une instance de suivi de la politique Égalité Femmes Hommes

- Action 5.1 Organiser un Comité social territorial consacré à la politique Egalité.
- Action 5.2 Envisager une évaluation par la DMEN de la politique Egalité.
 - ▶ Indicateurs :
 - Effectivité du Comité social territorial spécifique Égalité
 - Effectivité et résultats des enquêtes menées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 5 :
 - Référente Égalité
 - DGARH
 - VPRH
 - Représentants du personnel
 - DMEN

3. AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

La communication régulière sur les sujets d'égalité permet de développer la connaissance des enjeux de l'égalité auprès du personnel départemental et de mettre en valeur les nombreuses initiatives locales portées par les services en rappelant les ambitions de la collectivité sur ce champ.

Action 6 : Organiser une semaine de l'égalité chaque année

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 6 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - Réseau de correspondant(e)s Égalité
 - DGA/Directions

Action 7 : Mettre en valeur les actions concourant à l'égalité tout au long de l'année

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions mises en valeur et type de média utilisés
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 7 :
 - Référente Égalité
 - DGA/Directions
 - Communication interne

Action 8 : Mettre en place un cycle de conférences sur différents sujets de l'égalité Femmes Hommes

- ▶ Indicateurs : Nb et diversité des animations
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 8 :
 - Référente Égalité
 - DRH/MDST
 - DGAEFS/DS
 - DGA
 - Communication interne

II. RÉSOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

Si la santé concerne indifféremment toutes les personnes quel que soit leur genre, un volet spécifique est ajouté dans le nouveau plan d'action en faveur de la santé des femmes.

En effet, plusieurs études récentes tendent à montrer que la santé des femmes, tant pour des pathologies spécifiques aux femmes, que pour les pathologies touchant l'ensemble de la population, est insuffisamment prise en compte. Fort de ses compétences dans le domaine et de la proportion importante de femmes dans ses effectifs, le Département se doit de prendre ce sujet en considération. Différents axes sont proposés pour sensibiliser les femmes à leur santé et aussi aller vers les personnes les plus éloignées.

Déjà mis en œuvre par les services départementaux, il s'agit de renforcer les campagnes de sensibilisation et les actions de soins de santé de dépistage en prévention des maladies et ainsi améliorer l'accès à la santé des femmes ; informer sur les spécificités que rencontrent les femmes en matière de santé et prévenir également les risques professionnels.

C'est aussi la volonté de contribuer à la suppression des freins, notamment économiques, en participant au plan national de lutte contre la précarité menstruelle par la distribution de protections périodiques.

1. AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes

La santé des femmes doit faire l'objet d'une attention particulière par la collectivité. Les études récentes démontrent l'insuffisance prise en compte de spécificités (pathologies cardiaques par exemple) dans le monde du travail. Des actions spécifiques sur ce champ contribueront également aux travaux pour développer une meilleure qualité de vie au travail par une politique de prévention ciblée.

Action 9 : Être acteur dans la prévention et le dépistage des maladies

- Participer aux actions de prévention et dépistage sur l'ensemble du département (Camion Nord santé prévention, Octobre rose, santé sexuelle ...)
 - ▶ Indicateurs : Nb d'animations, types d'actions et nb de personnes accueillies
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 9 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - DRH/MDST
 - DIRCOM
 - DGAEFS

Action 10 : Sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes

- Action 10.1 - Développer un programme de sensibilisation sur les spécificités de la santé féminine (risques cardiovasculaires, ménopause, ...)
- Action 10.2 - Distribuer annuellement des kits d'information sur les règles et des protections auprès des élèves de 6^e (rentrée 2022/2023 : 17029 filles/ collèges publics et privés).
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb d'animations
 - Nb de participantes
 - Nb de kits distribués
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 10 :
 - Référente Égalité
 - DGAST/DC - DB
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - Communication interne
 - DGAEFS
 - DIRCOM

Action 11 : Identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes

- Action 11.1 - Produire une analyse spécifique dans le RASSCT et proposer des actions spécifiques dans le PAPRIACT.
- Action 11.2 - Veiller à fournir des EPI adaptés aux femmes.
 - ▶ Indicateur : Intégration d'actions spécifiques dans le RASSCT
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 11 :
 - Référente Égalité
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - Directions acheteuses
 - DGA

2. AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

Véritable enjeu de santé publique et d'égalité, la précarité menstruelle touche de plus en plus de (jeunes) femmes qui connaissent des difficultés à se fournir en protections, devant parfois faire le choix entre protection et achat alimentaire. D'après le sondage réalisé par OpinionWay pour Règles Élémentaires (publié le 6 mars 2023), le chiffre est passé entre 2021 et 2023 de 1,7 million à une estimation de 4 millions de Françaises victimes de précarité menstruelle. Certaines n'ont pas accès régulièrement aux protections périodiques dont elles ont besoin, ce qui peut entraîner des difficultés de santé.

Action 12 : Expérimenter la mise en place de distributeurs gratuits de protections périodiques au sein de locaux départementaux

- Expérimenter la mise en place de distributeurs sur plusieurs sites.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de distributeurs installés et nb de protections distribuées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 12 :
 - Référente Égalité
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - DGAEFS
 - DGAST/DC - DB
 - Communication interne
 - DIRCOM

Action 13 : Organiser des collectes de protections menstruelles à redistribuer aux femmes précaires en lien avec des associations partenaires

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de protections collectées
 - Nb d'associations bénéficiaires
 - Répartition géographique
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 13 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité
 - Ensemble du personnel

III. RÉOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

La collectivité est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes, que ce soit pour les Nordistes ou ses collaborateurs et collaboratrices. Elle souhaite également développer un soutien auprès des victimes.

1. AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes

Le Département doit garantir à ses équipes un cadre de travail sans violences sexuelles et sexistes. Cette ambition passe par une meilleure information sur leur définition et une prise en compte adaptée de leur signalement et de leur traitement, notamment par l'activation de procédures disciplinaires quand cela est nécessaire.

Action 14 : Renforcer la prévention contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

- Action 14.1 Renforcer la communication sur le dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et de la cellule d'écoute (procédure de signalement et sensibilisation sur les sanctions possibles).
- Action 14.2 Communiquer et inciter à suivre sur les formations dédiées inscrites dans le référentiel :
 - Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action ;
 - Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention.
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de personnes formées
 - Suivi du nb de signalements et des sanctions
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 14 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

Action 15 : Renforcer l'accompagnement contre les VSS

- Action 15.1 Diffuser au personnel le guide contre les VSS.
- Action 15.2 Renforcer le dispositif d'accompagnement des victimes avec formation d'un public cible.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées
 - Suivi du nb de signalements
 - Suivi du nb de demandes d'accompagnement
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 15 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

Action 16 : Développer une offre pour sensibiliser le personnel au self-défense contre les violences physiques

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées par territoires
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 16 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service formation – DRH/PVT
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

2. AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales

Le Département s'est engagé dans la lutte contre les VIF auprès des Nordistes. Statistiquement une partie du personnel départemental y est nécessairement confrontée. En plus de l'action à destination des Nordistes, il est nécessaire de pouvoir proposer un accompagnement dans le cadre professionnel aux personnes souhaitant sortir de ces situations d'emprise en lien avec les dispositifs de droit commun.

Action 17 : Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales

- Action 17.1 Accompagnement et soutien aux victimes (conjoints et enfants)
 - Action 17.2 Prévention de toutes les formes de violences
 - Action 17.3 Participation à l'hébergement et à l'accompagnement des conjoints violents
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de conventions de partenariat pour le poste de financement d'intervenants sociaux en gendarmerie ou commissariat (et/ou nb de postes financés)
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 17 :
 - DGAEFS

Action 18 : Développer l'accompagnement du personnel contre les VIF

- Action 18.1 Sensibiliser le personnel sur les conséquences des VIF, première écoute.
 - Action 18.2 Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour le personnel départemental victime de VIF.
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées
 - Suivi du nb de signalements
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 18 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service formation – DRH/PVT/MSDT
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - DGAEFS/SODPELVI - Réseau VIF
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

IV. RÉOLUTION 4 : Gérer les Ressources humaines sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

En sa qualité d'employeur, la collectivité doit s'attacher à garantir l'évolution professionnelle et économique équitable entre les femmes et les hommes, à amener à plus de mixité dans les métiers et les équipes, à accompagner les femmes vers les postes à responsabilité et soutenir la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

1. AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

Au niveau national, les écarts de rémunération, les déroulés de carrière sont le plus souvent en défaveur des femmes, il est donc nécessaire que les dispositifs RH prêtent une attention particulière à ne pas amplifier/renforcer ces différences et à les corriger si nécessaire.

Action 19 : Soutenir les évolutions de carrière de façon équitable

- Action 19.1 Garantir l'application d'une répartition équilibrée femmes/hommes dans les promus lors des campagnes annuelles d'avancement de grade et de promotion interne.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi de l'évolution des taux de promotion
- Action 19.2 Intégrer lors de la campagne d'évaluation professionnelle une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle pour limiter l'auto-censure.
 - ▶ Indicateur : Mention rappelée dans la note annuelle en amont de la campagne des EAP
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 19 :
 - DRH
 - Communication interne

Action 20 : Mettre en place des formations sur les territoires afin de développer la participation des agentes et agents de catégorie C aux formations

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations réalisées sur les territoires
 - Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 20 :
 - DRH/Service Formation
 - Budget formation

Action 21 : Mettre en place une formation interne pour sensibiliser les chargé(e)s de recrutement à la lutte contre les discriminations dans les procédures de recrutement

- ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 21 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service Formation
 - Budget Formation

Action 22 : Identifier et traiter les écarts de rémunération

- Action 22.1 Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Action 22.2 Définir des mesures correctrices si nécessaire avec des objectifs chiffrés de résorption et un calendrier de mise en œuvre.
 - ▶ Indicateurs :
 - Taux des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
 - Suivi des 10 plus hautes rémunérations
 - Calendrier de mise en œuvre des actions correctrices
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 22 :
 - DRH

2. AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

La mixité dans les collectifs de travail, dans la chaîne hiérarchique est un vecteur puissant de diffusion de la culture de l'égalité et de la prévention des violences sexuelles et sexistes. Le Département doit ainsi mettre en avant les réussites dans les parcours, en particulier dans l'accès à des postes à responsabilité ou dans des métiers particulièrement genrés.

Action 23 : Développer et accompagner des viviers mixtes pour l'accès aux emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des viviers Nord Talents et Nord Potentiels
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 23 :
 - DRH

Action 24 : Assurer une mixité dans les emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des différents niveaux de responsabilités
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 24 :
 - DRH

Action 25 : Mettre en place un réseau de parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux encadrants

- ▶ Indicateurs : Nb de filleuls/filleules et nb de parrains/marraines
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 25 :
 - DRH
 - Communication interne
 - Mission Managers MDM

Action 26 : Développer un coaching spécifique pour les femmes souhaitant accéder aux postes à responsabilité ou dans des domaines présentant peu de mixité

- ▶ Indicateurs : Nb de demandes et nb de personnes accompagnées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 26 :
 - Réseau des coaches
 - Communication interne

Action 27 : Renforcer la mixité des métiers

- Action 27.1 Établir un diagnostic des métiers avec les plus fortes disparités de genre.
- Action 27.2 Prioriser les campagnes de communication de portraits favorisant la mixité des métiers
 - ▶ Indicateurs :
 - Évolution des équilibres sur les principales fonctions étudiées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - DIRCOM

3. AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un défi pour chaque agent. La mise en place de dispositifs dédiés permet d'éviter des impacts sur la carrière essentiellement des femmes. Pour éviter la reproduction de modèles stéréotypés, il faut aussi inciter les hommes à les utiliser.

Action 28 : Renforcer la communication sur les dispositifs existants

- Action 28.1 Communiquer sur le télétravail, travail en site distant (sécurisation pour les femmes enceintes par la réduction des déplacements et de l'état de fatigue).
- Action 28.2 Communiquer sur l'organisation des temps (rappel des modalités possibles sur 4,5 jours et 4 jours).
- Action 28.3 Prévoir une communication sur le congé de proche aidant.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi genré du nb de bénéficiaires
 - Type de communication utilisée
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 28 :
 - DRH
 - Communication interne

Action 29 : Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise

- Action 29.1 Communiquer sur les dispositifs de congés familiaux (envoi systématique de l'information sur le congé paternité de paternité et d'accueil de l'enfant à chaque déclaration de naissance).
- Action 29.2 Instaurer des entretiens de départ et de retour avec l'encadrant en cas de prise de congés familiaux et retour de congé maternité.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi du nb de bénéficiaires et nb d'entretiens réalisés
 - Type de communication utilisée
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
 - (DRH
 - Communication interne

Conclusion

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord, et s'inscrit pleinement dans son projet d'administration. Chaque direction est davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles.

Cette mobilisation passe par la consolidation des actions déjà engagées par le Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de nouvelles actions au sein de ses services ou dans le cadre de ses politiques départementales.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer aux changements de notre société, changements nécessaires pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

En développant une politique de ressources humaines ambitieuse sur le volet de l'égalité professionnelle, le Département du Nord souhaite jouer un rôle d'exemplarité en mettant en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques.

Annexe 1

Bilan du plan d'action départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

2021/2023

Le plan d'action départemental pour les années 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'Assemblée départementale le 14 décembre 2020.

Celui-ci était décliné en **6 grandes résolutions** :

1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

La première résolution passe par un plan de formation des agentes et agents départementaux sur cette thématique. L'objectif premier est en effet de comprendre et prendre conscience de l'impact des stéréotypes qui nous animent collectivement et qui peuvent entraîner certain(e)s vers le terrain de la discrimination, voire plus grave ; savoir et comprendre pour changer son regard et ses actions.

Cette connaissance est appréhendée de deux manières : une première phase de sensibilisation de l'ensemble du personnel par des modules de E-learning et une phase de formation plus poussée pour un public plus restreint.

2. Amélioration des conditions et de déroulement de carrière

Il s'agit de permettre une compréhension des impacts de l'inégalité entre les femmes et les hommes et d'agir au mieux pour les effacer.

3. Mieux accompagner le personnel

La 3^e résolution est de poursuivre la connaissance des différents statuts permettant une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle, mais aussi de développer les dispositifs existants (télétravail, travail en site distant).

4. Dispositif contre les violences sexistes et sexuelles

La 4^e résolution est, au-delà de l'information des dispositifs de signalement existants et de la formation, de suivre les alertes et les signalements et le traitement de ceux-ci par la Collectivité.

5. Information et communication interne

La résolution 5 est de dispenser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'avoir une vision commune et partagée.

6. Valorisation des engagements du Département

Le dernier objectif est de valoriser les actions menées par le Département auprès des usagers et des Nordistes

Les enjeux de ce plan étaient de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- Être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;
- Impliquer tous les services de la Collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- S'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

Résolution 1 : Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Constat : Certain(e)s agent(e)s se sentent non concerné(e)s par la question de l'égalité

OBJECTIFS

- Informer et sensibiliser le personnel sur la thématique Égalité
- Identifier et lutter contre les discriminations
- Développer une culture partagée de l'égalité professionnelle
- Adapter les pratiques managériales
- Repérer, accompagner et agir lors de violences sexistes et sexuelles

Action 1.1 Sensibilisation de l'ensemble du personnel - Sessions sur la plateforme en E-learning

- ▶ Comprendre les discriminations et les stéréotypes
 - ▶ Connaître les impacts des inégalités professionnelles
 - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Ces modules en E-learning, créés spécialement pour la collectivité, ont été mis à disposition de l'ensemble du personnel dès avril 2021.
 - En complément, des formations en présentiel ont été organisées pour les agent(e)s des collèges et les agents d'exploitation de la voirie sur les territoires. Celles-ci devaient démarrer en octobre 2021 pour les collèges et avril 2022 pour la voirie après la période de viabilité hivernale. Cependant, compte tenu du contexte sanitaire, ces formations ont été reportées sur 2022/2023 :
 - 1 500 agent(e)s des collèges de juillet 2022 à juillet 2023 pendant les vacances scolaires
 - 300 agents d'exploitation de la voirie d'avril à juin 2023.
 - Au final, ce sont près de 1 400 personnes qui ont été formées.

Action 1.2 Formation de la DRH, des Réfèrent(e)s RH, des assistant(e)s de prévention, des encadrant(e)s, de représentant(e)s du personnel

- ▶ Assurer une meilleure connaissance juridique de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
 - ▶ Lutter contre les freins à l'égalité professionnelle
 - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Deux journées de formation avec la société EGAE ont été organisées par le CNFPT pour ce public cible (près de 1000 personnes) :
 - La première d'avril à septembre 2021 sur le thème « L'égalité Femmes-Hommes : Enjeux et moyens d'action + l'égalité professionnelle Femmes-Hommes » ;
 - La seconde de novembre 2021 à mars 2022 sur « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention ».
 - Près de 650 personnes ont suivi ces formations sur 2021/2022.

Action 1.3 Formation des élu(e)s

- ▶ Lutter contre les discriminations et les stéréotypes
 - ▶ Comprendre l'égalité professionnelle
 - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Les trois modules disponibles en E-learning ont également été mis à disposition des élu(e)s.

Résolution 2 : Amélioration des conditions et de déroulement de carrière

Référence aux axes de l'accord national

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Constat : Une mixité inégale selon les filières entraînant des écarts de rémunération en défaveur des femmes

OBJECTIFS

- Promotion d'un égal accès aux postes
- Développer la mixité des métiers

Action 2.1 Modifier les modalités de recrutements

- ▶ Rédiger toutes les offres de candidatures en mettant au féminin et masculin les fiches de poste
- ▶ Veiller à ce que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualité des candidat(e)s et leur adéquation aux postes, emplois et grades
- ▶ S'assurer de la réalisation des recrutements sans discrimination
- ▶ Envisager de recevoir a minima 20 % si possible des candidatures n'appartenant pas à la prédominance du poste
 - Une veille s'effectue dans les services pour développer la parité des fonctions de direction et une mixité des métiers avec par exemple un recrutement important de jeunes femmes dans les garderies départementales en tant qu'apprentie (45 %), alors que ce métier de garde est très identifié au masculin traduisant ainsi la volonté de la direction de féminiser les équipes des garderies avec réaménagement des locaux et la création de vestiaires « femmes ».
 - Des formations pour le recrutement fin 2021 « Pratiquer l'entretien de recrutement ».

Action 2.2 Promotion et avancement de grade

- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Les lignes directrices de gestion (socle 2) ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues.
 - Le bilan des 2 premières campagnes réalisées dans le cadres des LDG avec les représentants du personnel a consacré un temps dédié à la question de l'égalité professionnelle.

Action 2.3 Faire de la formation un levier pour l'égalité professionnelle

- ▶ Inciter le personnel à se former tout au long de leur carrière (notamment en catégorie C)
- ▶ Sensibiliser les managers pour informer leurs équipes et faciliter leur départ en formation
- ▶ Développer la formation en e-learning
 - La plateforme Mylearning59 est disponible pour l'ensemble du personnel et propose diverses formations accessibles en E-learning ainsi que des conférences en lignes.

Action 2.4 Rémunération

- ▶ Disposer de données genrées
- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - 2022 : Une analyse des données sur les rémunérations a été engagée par la DRH. Les nombreuses évolutions réglementaires sur la paye lors des 3 dernières années n'ont pas permis de finaliser le diagnostic.

Résolution 3 : Mieux accompagner le personnel au quotidien

Référence aux axes de l'accord national

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesses, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Constat : Un recours au temps partiel et au télétravail encore majoritairement féminin

OBJECTIFS

- Permettre et promouvoir une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle pour tous

Action 3.1 Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie

- ▶ Déploiement du télétravail et du travail à distance
- ▶ Prévoir des espaces spécifiques permettant le travail à distance dans les nouveaux locaux
- ▶ Création d'une charte des temps et droit à la déconnexion
 - Avec les effets de la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs a fortement augmenté entre mars 2020 et fin 2021 passant de 712 télétravailleurs à plus de 4700.
 - 2022 : Le déploiement du télétravail est entré en vigueur au 1er janvier 2022, permettant à un potentiel de 6 000 personnes de choisir cet aménagement d'organisation de travail. En moyenne sur l'année 2023, ce sont plus 4 600 télétravailleurs.
 - Le travail en site distant, mis en expérimentation fin 2019 et suspendu avec l'activation du plan de protection du personnel, a été de nouveau proposé depuis le 1er janvier 2022 avec une offre de 41 places sur 24 sites, représentant une possibilité pour 205 personnes sur la base d'une journée par semaine.
 - Le droit à la déconnexion a été inscrit dans la charte Télétravail et l'accord collectif Télétravail (délibération du 22 novembre 2021).

Action 3.2 Informer le personnel des différents dispositifs existants

- ▶ Mise à jour des informations disponibles sur Intranet (temps partiel, retraite, disponibilités)
- ▶ Permettre de mieux comprendre l'impact de leur choix sur leur paie et future retraite
- ▶ Créer un guide à destination des parents et aidants familiaux
 - Un groupe de travail dans le cadre du réseau Egalité des Ambassadeurs et Ambassadrices travaille sur le projet de guide à destination des parents et des aidants familiaux

Action 3.3 Projet de l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- ▶ Prévoir une communication permettant la connaissance des modalités et inviter les personnes concernées à le prendre
- ▶ Informer le personnel des différents dispositifs existants
- ▶ Inciter l'encadrement à l'exemplarité et bénéficier de leur retour d'expérience
 - Un groupe de travail dans le cadre du réseau des Egalité a créé un livret à destination des futurs parents reprenant le cadre réglementaire accompagné de 25 conseils sur un ton humoristique (diffusion sur intranet en septembre 2021).

Résolution 4 : Dispositifs contre les violences sexistes et sexuelles

En complément des actions de l'axe 1 avec la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et la formation contre les violences sexistes et sexuelles

Référence aux axes de l'accord national
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Constat : Un nombre de signalements en hausse mais un dispositif encore insuffisamment connu

L'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des **agent(e)s qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020** précise les modalités de mise en œuvre du dispositif prévu à l'**article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les agent(e)s s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des agent(e)s s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des agent(e)s s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

OBJECTIFS

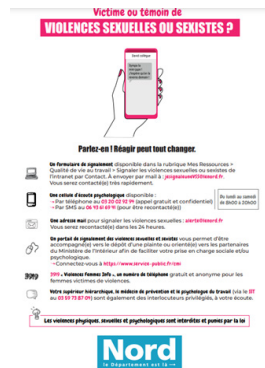
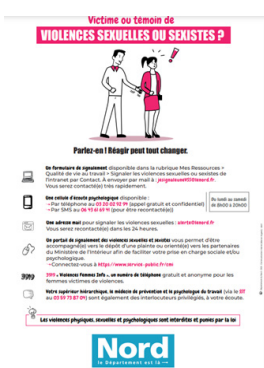
- Permettre la libération de la parole
- Accompagnement des agent(e)s victimes de violences sexuelles ou sexistes
- Traitement des cas signalés

Action 4.1 Dispositif de signalement auprès de la DRH

- ▶ Permettre à l'agent(e) de signaler toute situation de harcèlement ou d'agression jesignaleuneVSS@lenord.fr

Action 4.2 Cellule d'écoute

- ▶ Permettre à l'agent(e) de contacter la cellule d'écoute psychologique
- ▶ Une nouvelle campagne d'affichage a été réalisée en avril 2021 dans l'ensemble des bâtiments départementaux rappelant ces informations.



- Le nombre de signalements est en augmentation depuis la création du dispositif fin 2019, fruit des campagnes d'affichage et des sensibilisations/formations (aucun en 2019 ; 4 en 2020, 14 en 2021, 12 en 2022).
- Un groupe dans le cadre du réseau Égalité Femmes Hommes travaille sur un projet de guide pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
- Un autre groupe a travaillé des livrets pour une meilleure compréhension de la diversité sexuelle et les identités de genre et pour lutter contre les discriminations.

Action 4.3 Dispositif d'alerte éthique auprès de l'IGS

- ▶ Recueillir les signalements d'alerte constituant un crime ou un délit
alerte@lenord.fr

Résolution 5 : Information et communication interne

Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Constat : La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit prendre une place centrale dans le fonctionnement de la collectivité

OBJECTIFS

- Créer une culture commune
- Intégrer la vision Egalité Femmes – Hommes dans chaque action

Action 5.1 Consulter le personnel sur leur connaissance sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité professionnelle

- ▶ Réaliser un sondage avant le démarrage de la sensibilisation
 - Une enquête a été réalisée en février/mars 2021 sur la connaissance du personnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes et demandant si les agent(e)s avaient été témoins et/ou victimes de propos sexistes, agissements sexistes, agressions sexuelles. Plus de 1000 personnes y ont répondu. Il ressort de cette enquête (NB. Il n'était pas demandé si les faits s'étaient produits au Département, ni de date) :

Propos sexistes	Agissements sexistes	Harcèlements sexuels
Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 40,7 % (33 personnes)• Managers 48 % (83 personnes)	Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 11,7% (95 personnes)• Managers 16,2 % (28 personnes)	Témoins <ul style="list-style-type: none">• Agents 5,4 % (44 personnes)• Managers 1,2 % (2 personnes)
Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 21,5 % (212 personnes)• Managers 27,6 % (47 personnes)	Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 10,3 % (102 personnes)• Managers 12,7 % (22 personnes)	Victimes <ul style="list-style-type: none">• Agents 5 % (50 personnes)• Managers 4,6 % (8 personnes)

Action 5.2 Partager la connaissance et mobiliser les managers

- ▶ Organiser d'un séminaire des managers sur l'égalité professionnelle
- ▶ Développer les connaissances de toutes et tous sur la question de l'égalité professionnelle, des discriminations et des violences sexistes et sexuelles
- ▶ Inciter les managers à aborder ces questions
 - Le séminaire des cadres en mai 2021 avait comme fil rouge l'égalité professionnelle avec la table ronde d'ouverture sur la thématique et différents ateliers.
 - Les managers font partie du public cible pour les journées de formation.
 - 2022 : Les modules en E-learning font partie du plan de formation des nouveaux managers.

Action 5.3 Constituer un réseau interne d'ambassadeurs EFH

- ▶ En complément des référents EFH, développer un réseau interne d'ambassadeurs au sein des directions
 - Un réseau Egalité de 55 ambassadeurs et ambassadrices a été créé en février 2021 sur la base de deux personnes par direction, animé par la Référente Egalité Femmes Hommes.
- ▶ Huit groupes de travail se sont réunis sur les thèmes suivants :
 - Charte des temps et droit à la déconnexion
 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec la réalisation du Livret à destination des futurs parents
 - Guide pour les parents et les aidants
 - Mémo sur les VSS

- Manuel « bonnes pratiques » pour développer une écriture neutre
 - Identités de genre
 - Actions pour les Nordistes (sensibiliser et informer)
 - Pour une réelle égalité de rémunération
 - Mais aussi, réflexion sur l'intégration d'une notion « Égalité » dans les marchés et dans l'écriture des appels à projets
 - En projet, un nouveau groupe de travail avec le CDJ
- ▶ 4 rencontres plénières, 37 réunions entre avril et décembre 2021 (159 personnes).
 - ▶ En 2022, 6 groupes de travail, 26 réunions entre janvier et septembre (77 personnes).
 - ▶ Élargissement du réseau Égalité Femmes Hommes envisagé avec un maillage territorial renforcé.

Action 5.4 Développer l'écriture épiciène ou inclusive

- ▶ Poursuivre et promouvoir la mise en œuvre une communication épiciène ou inclusive, sans stéréotypes de sexe
- ▶ Rédiger un mémo « Bonnes pratiques » à respecter
 - La rédaction d'un manuel promouvant l'écriture neutre a été choisi par le groupe de travail, plus facile à lire et à comprendre.

Action 5.5 Disposer dans les services de données fiables et de qualité

- ▶ Sensibiliser les directions (et notamment des RH ou référent(e)s RH au sein des DGA) de l'importance de disposer de données genrées pour mieux les exploiter
- ▶ Faire comprendre l'importance de l'enregistrement de ces données afin de permettre la réalisation de requêtes de qualité
- ▶ Systématiser les données genrées
- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Les statistiques pour le RSA, par exemple, sont genrées, ce qui permettra de mieux suivre l'évolution des politiques menées.

Résolution 6 : Valorisation des engagements du Département

Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Constat : Le Département agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ces actions ne sont pas assez visibles pour les Nordistes

OBJECTIFS

- Intégrer la thématique EFH
- Respecter les obligations légales

Action 6.1 Revisiter chaque année l'avancée du plan d'action

Action 6.2 Identifier les actions menées par les services départementaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- ▶ Recenser et promouvoir les actions menées par les services (témoignages, ...)
- ▶ Mettre en avant les ressources développées par les services
- ▶ Identifier les données utiles (disponibles ou à créer) en lien avec l'Observatoire territorial
 - Diffusions régulières sur LinkedIn sur des actions menées par les services.

Action 6.3 Expérimenter la mise en place de budgets genrés

- ▶ Développer avec une direction la possibilité de définir les actions en faveur de l'égalité

Action 6.4 Sensibiliser et informer les Nordistes - Mise en œuvre d'actions de sensibilisation

- ▶ Mise à disposition de questionnaire / quizz pour s'autoévaluer
- ▶ Articles sur internet, réalisation de flyers, affichage
- ▶ Création d'une lettre Egalité
 - Des actions sont régulièrement menées par les services de l'action sociale et médico-social pour sensibiliser les usager(ère)s et auprès des jeunes sur différentes thématiques, dont les violences intrafamiliales, violences conjugales, violences faites aux femmes ; la connaissance de son corps et à la vie affective et sexuelle ; la lutte contre les violences sexuelles, la pornographie, les préjugés sexistes ou homophobes, ...

Action 6.5 Sensibiliser les jeunes Nordistes

- ▶ Envisager la création d'une action par le Conseil départemental des jeunes (renouvellement en 2021)
 - La commission égalité garçons-filles a été sensibilisée aux questions des représentations garçons-filles et a pour projet, avec l'appui de l'Equipe Prévention des Addictions de la Direction de l'Insertion Professionnelle et de la Lutte contre les Exclusions (DIPLE), de construire en 2022-2023 une exposition photos itinérante de collège en collège afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

