



**RAPPORT ANNUEL
POUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
ÉDITION 2022-2023**

INTRODUCTION

Après un premier rapport dédié présenté en 2022¹, la Région présente ici la 2^{ème} édition de son rapport de situation pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Obligation instaurée dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ce rapport doit :

« - faire état de la politique de ressources humaines de la région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du [bilan social et rapport de situation comparé], 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.

- comporter également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. [...]

- présenter les politiques menées par la région sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes [...]. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

- comporter un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la région. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. [...]

- recenser les ressources mobilisées à cet effet. »

Par ailleurs, une nouvelle étape de l'engagement régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été posée lors de la Séance Plénière du 29 juin 2023 par l'adoption et le vote à l'unanimité d'une stratégie régionale qui comprend :

- Partie 1 : Une feuille de route 2023-2028 pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques
- Partie 2 : Un plan d'actions 2023-2025 pour l'égalité professionnelle dans la collectivité, répondant à l'obligation posée dans la loi du 6 août 2019 pour la transformation de la fonction publique

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, par ailleurs inscrite dans l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, est la ligne de conduite et l'objectif premier de cette nouvelle stratégie. Parce que construire des politiques publiques régionales en les questionnant au préalable au prisme de l'égalité femmes-hommes permet de s'assurer qu'elles ne produisent pas d'inégalités.

Chacun de ces outils de planification se décline selon des axes, enjeux et/ou objectifs :

¹ Jusqu'en 2022, le rapport pour l'égalité entre les femmes et les hommes était intégré au rapport annuel d'activité et de développement durable.

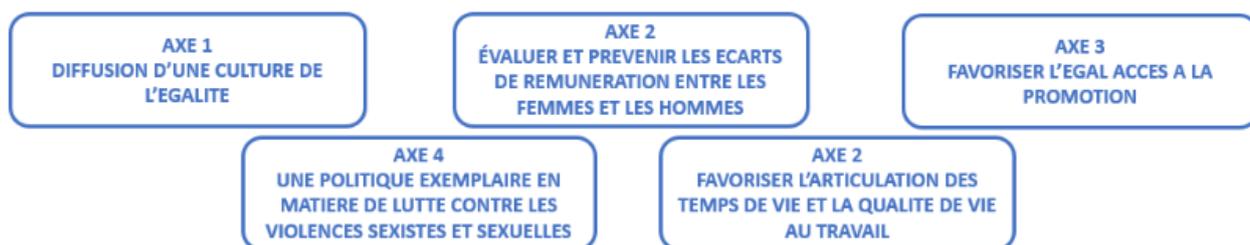
FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ FH POLITIQUES PUBLIQUES

3 axes d'orientation > 6 enjeux > 12 objectifs



PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

5 axes d'orientation > 10 objectifs > 30 actions



Ce rapport de situation 2022/2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et il en sera de même pour les rapports annuels à venir dans une démarche d'évaluation itinéraire, s'inscrit en cohérence avec la stratégie régionale et pose le premier point d'étape de celle-ci. Sa structuration coïncide avec les axes, enjeux et objectifs de la stratégie régionale.

Pour 2022-2023, le parti pris à l'élaboration de ce rapport est la mise en lumière d'actions « focus » qui illustrent l'engagement d'ores et déjà pris par la collectivité à travers la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux annexes viennent compléter chacune des deux parties :

- Pour la partie politiques publiques : un complément sur les actions menées en 2022-2023
- Pour la partie ressources humaines : la synthèse des données sociales 2022

1^{ère} PARTIE

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES RÉGIONALES

AXE 1 - CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DU RESPECT MUTUEL

Le changement de mentalité et la prise de conscience sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes doivent s'appliquer aux pouvoirs publics, aux collectivités.

Communication, données, financements, tels sont les premiers outils identifiés par la Région pour intégrer le sujet de manière systématique et en transversalité dans ses politiques publiques et ainsi déployer et diffuser une « culture de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Enjeu 1. Être une collectivité exemplaire

➤ ***Focus : Des indicateurs spécifiques dans les dispositifs de politique culturelle***

Comme indiqué dans le rapport 2021/2022, l'équipe de la direction de la Culture et du Patrimoine a mis en place depuis juillet 2022 des indicateurs « égalité » dans les formulaires de demande de subvention porté par la direction, dont des indicateurs sexués sur les équipes de direction et la répartition femmes-hommes dans la programmation. Ces indicateurs ont été intégrés progressivement à tous les dispositifs dans le cadre des téléprocédures de dépôt d'une demande de subvention par un porteur de projet.

Après une première année de mise en œuvre, les données récoltées pour les dispositifs Projets Artistiques et Culturels de Territoire - PACT, Publics prioritaires et Soutien aux manifestations culturelles et artistiques, permettent de dégager pour les équipes de direction que la moitié d'entre elles pour ces dispositifs sont mixtes H/F. Pour le reste des équipes, on trouve ensuite une quasi-équivalence (23% d'homme/21% de femmes/56% Mixte) à la direction des structures bénéficiaires du soutien aux manifestations culturelles, tandis que pour les deux autres dispositifs (PACT et publics prioritaires), c'est une forte majorité de direction féminine (47% et 50% de femmes à la direction, pour 12% et 6 % d'hommes, le reste de la direction étant assuré par des équipes mixtes). Un résultat qui peut apparaître positif en première lecture car il montre une forte présence féminine mais qui doit être pris avec prudence car :

- Les indicateurs ne sont pas adaptés à toutes les typologies de porteurs de projets notamment les PACT, coordonnés principalement par des collectivités et qui rassemblent un grand nombre de partenaires
- Les réponses sur l'indicateur lié à la répartition femmes-hommes dans la programmation montrent une difficulté de compréhension pour les porteurs de projets : peu de réponses pour les PACT (35% en moyenne) et des doublons entre les indicateurs qui ne permettent de faire ressortir des données fiables

En ce qui concerne les démarches égalitaires engagées par les équipes étudiées, les résultats sont moins encourageants : ainsi, 67% des répondants dans les PACT n'ont pas connaissance d'approches de ce genre dans

leurs collectivités. Cependant, il faut noter que 51% des répondants organisateurs de manifestations culturelles signalent qu'une démarche est en cours, et 38% pour les publics prioritaires. La politique volontariste égalitaire semble donc plus aisée et évidente lorsque les structures sont directement liées à la pratique culturelle.

Concernant l'aide à la création, le Parcours de production solidaire (PPS) ou encore le soutien aux formations artistiques, d'autres sources de données sont exploitées, et notamment une analyse plus précise de la composition des équipes artistiques. Elle permet d'obtenir des résultats suivants en 2022 et 2023 : les directions artistiques sont relativement équilibrées d'une année à l'autre : 50 % hommes, 43 % femmes et en collectif pour 7 % en 2023. Les équipes artistiques sont composées en majorité d'hommes (62%, contre 38% de femmes). Les métiers techniques sont, sans surprise, majoritairement masculin à près de 85 %.

L'ensemble de ces résultats montre la nécessité d'accompagner les acteurs et porteurs de projets sur la thématique, sur la manière de comptabiliser et faire remonter ces données « égalité » et surtout sexuées.

Enjeu 2. Mobiliser et inciter l'ensemble des partenaires de la Région Centre-Val de Loire à intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes

➤ Focus : Stratégies et feuilles de route régionales

Dans la continuité de l'action engagée en 2021-2022, et en adéquation avec la démarche d'approche intégrée inscrite dans la nouvelle stratégie régionale, la Région a inclus les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de nombreuses démarches en 2022/2023 :

- Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation 2022-2030, adopté en séance plénière des 9 et 10 novembre 2022
- Rapport jeunesse – PACTE régional 2022-2028 pour les jeunes de notre Région, adopté en séance plénière des 9 et 10 novembre 2022
- Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER) pour la Région Centre-Val de Loire, adopté en séance plénière du 15 décembre 2022
- Stratégie Numérique Régionale 2023-2028, adoptée en séance plénière du 15 décembre 2022
- Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS), adopté en séance plénière du 9 février 2023
- Rapport vie associative « Vers une nouvelle étape de l'engagement de la Région Centre-Val de Loire pour la vitalité associative », adopté en séance plénière du 13 avril 2023
- Contrat de Plan Régional de Développement des formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), adopté en séance plénière du 13 avril 2023

La thématique sera intégrée de la même manière dans les démarches en cours de réalisation (Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) et celles à venir (Acte 2 de Démocratie Permanente, Plan Régional de Formation...).

➤ Focus : Groupe de travail égalité femmes-hommes de la Conférence Permanente pour la Coopération de la Culture

En adéquation avec les ambitions politiques inscrites dans la feuille de route « Culture(s) à partager », un groupe de travail dédié aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes a été créé au sein de la CPCC, sur la base d'une participation volontaire des acteurs. Du fait de l'expertise du collectif HF Centre-Val de Loire sur le sujet, la structure en a assuré la coordination. Trois réunions entre novembre 2022 et mars 2023 ont permis aux membres du groupe de poser un constat et des préconisations présentés lors de la plénière de la CPCC du 4 mai.

Il ressort de la réflexion que même si la parité dans les directions culturelles semble faire quelques progrès, le groupe de travail nuance cette progression : ainsi, plus le budget de la structure est important, et plus le nombre

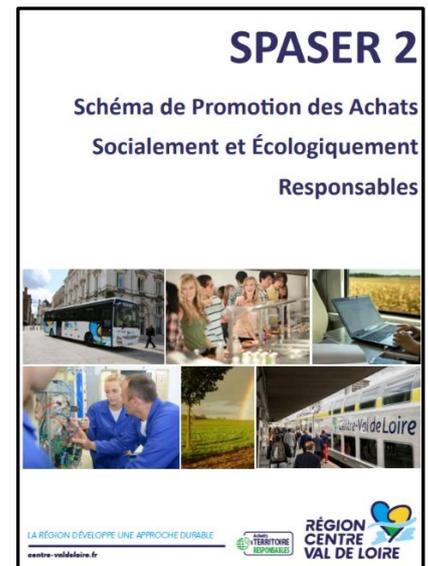
- Sous l'impulsion du collectif HF Centre-Val de Loire, étudier la faisabilité d'application de l'éga-conditionnalité :
 - Dès 2024, concevoir une expérimentation sur la politique culturelle portée par la Direction de la Culture et du Patrimoine. Cette expérimentation prendrait la forme d'un test sur deux cadres d'intervention, pour une mise en œuvre à compter de 2025 ;
 - En 2025, compléter cette dynamique d'expérimentation en concevant l'application de modulations financières en cas de non-respect de l'équité salariale, de la parité H/F à la direction des structures, et pour obtenir des productions artistiques à 50 % féminines ou mixtes, pour une mise en œuvre à horizon 2025/2026.
- Faciliter et accompagner l'émergence de dispositifs d'accompagnement ciblés pour entretenir le vivier artistique féminin, à l'instar du programme de mentorat féminin « Affranchies ! ».
- Généraliser la démarche de comptage
- Utiliser le langage égalitaire et/ou inclusif dans tous les outils de communication
- Faire évoluer les futures conventions et cadres d'interventions afin qu'ils comportent une attention systématique aux transitions écologiques et égalitaires, et inciter au maximum nos structures partenaires à s'engager dans cette démarche. Les équipes de la DCP se coordonnent actuellement pour harmoniser au maximum leurs pratiques et dispositifs dans ces domaines.

➤ **La mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes dans les marchés publics**

Par la formalisation d'un premier Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER 1) en 2017, complété par un document cadre précisant sa stratégie achats élaboré en 2018, la Région s'est lancée dans une démarche volontariste d'intégration du développement durable dans ses achats.

Le SPASER 2 (2023-2027), pour répondre aux exigences fixées par la loi n°2014-873 du 4 août 2014, prévoyant des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de commandes publiques en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, s'appliquera à mettre en œuvre les leviers suivants :

- Des critères de sélection des offres dédiés à la promotion de pratiques vertueuses en matière d'égalité professionnelle ;
- Des clauses d'exécution en permettant la mise en place de plans de progrès avec les titulaires.



Ce volet étant nouveau, il s'appliquera dans un premier temps sur des achats ciblés par la direction des achats, en collaboration avec les directions concernées.

AXE 2 - AUTONOMIE DES FEMMES ET ACCES AUX DROITS

Pour les femmes, qui gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes et représentent 70% des travailleurs et travailleuses pauvres, l'autonomisation, notamment financière, et l'accès aux droits sont des enjeux fondamentaux. C'est pourquoi la Région agit pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et ainsi de leur émancipation.

Par ailleurs, et parce que les stéréotypes sont profondément ancrés et peuvent définir des choix d'orientation scolaire, puis de métiers et de carrière chez les femmes comme chez les hommes, la collectivité s'emploie à accompagner les plus jeunes à faire leurs choix en étant le plus possible affranchi-es des freins qu'ils et elles peuvent s'imposer.

Enjeu 3 : Capitaliser sur les approches spécifiques, en favorisant l'intersectoriel

➤ **Focus : Renouveau du Conseil Régional du Numérique [CRNum] et groupe de travail égalité femmes-hommes**

Mi-octobre 2022, un appel à candidatures a été lancé, ayant pour but le renouvellement des membres du CRNum. La nouvelle composition, qui affiche 47 membres sélectionné-es pour une durée de trois ans, **dynamise la place des femmes dans le secteur très masculin qu'est le numérique**, avec une représentativité de **40 % de femmes** (19 femmes pour 28 hommes) **contre 33% sur le précédent CRNum** (5 femmes pour 15 hommes).

Lors de la plénière du 16 mars, l'élection du nouveau bureau a été réalisée avec la désignation d'un **binôme homme-femme** pour chacun des quatre collèges représenté (un Collège Entreprise, un Collège Associations et Artistes, un Collège Formation et Recherche et un Collège Institutions). Lors de cette même plénière, quatre groupes de travail ont été mis en place dont **l'un d'entre eux dédié à l'égalité femmes-hommes**. Ce groupe de travail a pour objectif d'accompagner la thématique inscrite dans la stratégie numérique régionale en lien avec les priorités inscrites dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

En écho à ces engagements, il est à noter que lors de la révision de **la Stratégie de Cohérence Régionale d'Aménagement (et d'usages) Numériques [SCORAN]** en juillet 2023, la féminisation des métiers du numérique a été posée comme **l'enjeu transversal** de la stratégie.

➤ **Focus : Les Etats Généraux du Sport féminin**



Du 18 au 20 janvier, les Etats Généraux du Sport féminin se sont tenus au CREPS Centre-Val-de-Loire, à Bourges, avec le soutien de la Région.

Genre et sport, la maternité pour les athlètes, l'éducation à l'égalité, le genre dans l'espace public, la féminisation et la professionnalisation des femmes dans les métiers du sport, l'impact de la santé féminine dans la pratique sportive... Durant 3 jours, près de 40 expert-es, chercheurs et chercheuses, sportif-ves et personnalités se sont relayé-es pour animer des conférences et ateliers sur le thème du sport par et pour les femmes.

Lors de la clôture de cet événement le « Manifeste de Bourges pour le sport féminin » a été présenté. Ce manifeste, rédigé durant ces 3 jours et auquel la Région a pris part, appelle à un engagement des pouvoirs publics pour une égalité effective des femmes et des hommes dans le sport.

Enjeu 4 : Favoriser la mixité des métiers dans des secteurs économiques à enjeux pour obtenir des résultats concrets et visibles

➤ **Focus : Une politique d'orientation qui lutte contre les stéréotypes**

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un fil rouge qui infuse l'ensemble des communications (sites, réseaux sociaux, guides) et des actions auprès des publics portées par les équipes de la direction des politiques d'orientation et de formation.

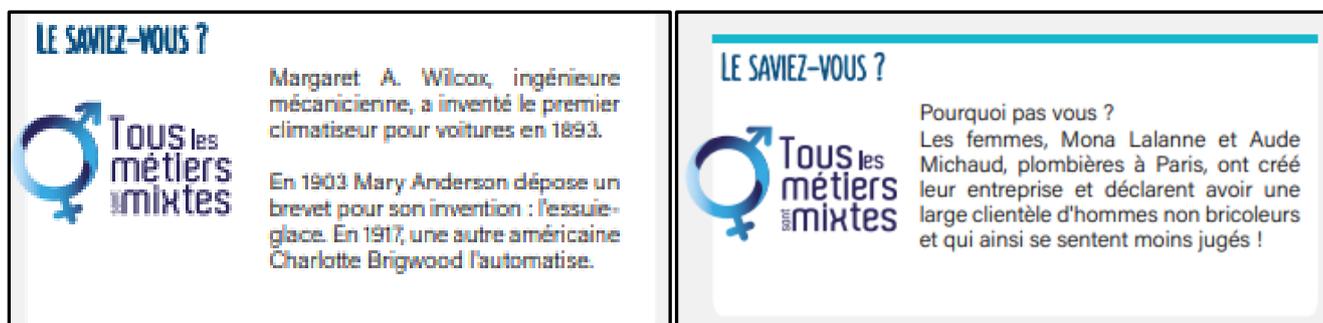
Pour assurer cet engagement, tous les membres de l'équipe ont suivi une formation de deux jours sur la lutte contre les discriminations en décembre 2021.

Une attention systématique portée dans la communication

L'équipe chargée des communications est toujours en vigilance sur l'égalité entre les femmes et les hommes en veillant à ce que les métiers et les formations soient représentés par des femmes et des hommes (choix des photos, témoignages), surtout dans les secteurs d'activité historiquement très genrés. Les intitulés de métiers sont inscrits en langage égalitaire quand cela ne gêne pas la lecture du public visé.

De plus, l'équipe veille à toujours se réinventer pour attirer l'attention sur cette thématique en proposant des chiffres sur la répartition hommes/femmes sur les métiers, des anecdotes ou a minima en intégrant un logo « Tous les métiers sont mixtes ». Enfin, en complément des éléments déjà cités, un soin est apporté sur les choix des professionnel.les lors des évènements à visée régionale (Forums de l'orientation, Nuits de l'orientation, Instants métiers...).

En 2023, les guides d'orientation ont été mis à jour. Au-delà des photos et de l'attention déjà portée au langage égalitaire, les chiffres présentant le taux de femmes et d'hommes dans le métier - pouvant être contre-productifs auprès des jeunes comme de leurs parents ou des professionnel.les de l'orientation - ont été remplacés par des anecdotes pouvant interpeller sur la question du genre dans le métier présenté.



Actions menées auprès des publics scolaires et des adultes

Chaque action menée par les chargé.es de mission ingénierie orientation et SPRO poursuit l'objectif de valoriser la mixité des métiers afin de permettre aux publics d'intégrer ce concept dès le plus jeune âge et de les aider à faire des choix d'orientation en faisant fi de la question de leur genre. Les professionnel.les qui interviennent sont invités, en amont, à ne pas tenir des propos qui pourraient alimenter les stéréotypes.

Cette année, quelques actions phares sur cette thématique ont été menées ou sont programmées ; c'est le cas d'ateliers sur la mixité des métiers animés par le BIJ 37 pour des élèves de 4^{ème} et de 5^{ème}, de l'opération « Industri'elles » menée dans le Loir-et-Cher ou de différents forums des métiers où des secteurs d'activités peu féminisés (sciences, travaux publics, armée) sont présentés par des femmes.

8 mars - Journée internationale pour les droits des femmes – Mixité des métiers

À l'occasion du 8 mars – Journée internationale de lutte pour les droits des femmes - et au moment où les jeunes devaient formuler leurs vœux sur la plateforme Parcoursup, la Région Centre-Val de Loire a déployé une campagne d'affichage autour de la mixité des parcours et des métiers.

Le message délivré se voulait aussi simple que fort pour dire stop aux stéréotypes sexistes : "Tous les métiers sont mixtes". À chacun et chacune donc de choisir sa voie professionnelle pour s'épanouir et de ne pas se laisser enfermer dans un rôle prédéfini.

Pour accompagner le lancement de cette campagne, un temps fort a été organisé au lycée Alain Fournier en présence du Président François Bonneau et de Magali Bessard, Vice-Présidente à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux formations sanitaires et sociales. Pour sensibiliser les élèves au sujet :

- Présentation de l'exposition « Sciences'elles » du CNRS
- Une rencontre sur la place des femmes dans les métiers scientifiques, associant deux enseignantes-chercheuses du CNRS

Actions prioritaires 2023-2024

➤ Renforcer la visibilité et la place des femmes dans le secteur du numérique

Lors de ses multiples échanges, le groupe de travail égalité femmes-hommes du CRNum a pu faire remonter des pistes de travail pour 2023/2024. Parmi les propositions :

- Une campagne d'information et de sensibilisation auprès des jeunes sur le cyberharcèlement (cf axe 3)
- La constitution d'un réseau de professionnelles « ambassadrices » qui aurait pour objectif de :
 - Permettre l'interconnaissance et le partage d'expérience entre les membres du réseau,
 - Créer un répertoire de professionnelles du secteur pouvant porter leurs parcours, leurs témoignages et répondre aux interrogations sur leurs métiers auprès des jeunes et les professionnel·les de l'éducation ainsi qu'auprès du tout public
- Le développement d'un programme de mentorat, moyen de développement et d'apprentissage, basé sur une relation interpersonnelle (la relation mentorale) :
 - Une personne d'expérience (la mentore) qui investit sa sagesse acquise et son expertise pour favoriser le développement et l'accompagnement...
 - D'une personne au parcours professionnel en devenir (la mentorée) qui a des compétences et des habiletés à acquérir et des objectifs professionnels et personnels à atteindre.

➤ Engager un dialogue avec l'ensemble des acteurs pouvant être associés au développement de la mixité des métiers dans les secteurs du numérique et de la santé/sanitaire et social

Préalablement à toute nouvelle action qui pourrait être engagée, la Région mènera un état des lieux des actions déjà réalisées sur le sujet et un référencement des acteurs (Education Nationale, organismes de formation, acteurs du secteur économique, acteurs de la recherche, les publics concernés, Etat et collectivités) pouvant être mobilisés.

En complément à ces travaux, les 27 et 28 novembre 2023, la Région organise le déplacement d'une délégation à Bruxelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du numérique. Ce déplacement est l'occasion de rencontres inspirantes et de partage d'expériences avec des opérateurs européens sur :

- La sensibilisation des femmes (notamment jeunes) aux métiers du numérique
- Le développement du leadership des femmes dans ce secteur d'activité

C'est aussi l'opportunité également d'évaluer la possibilité de solliciter des fonds européens pour développer de nouvelles actions innovantes et rassembleuses.

AXE 3 - PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences sexistes et sexuelles, marqueur d'une société encore dominée par le patriarcat, sont nombreuses et leurs formes sont multiples (économiques, psychologiques, physiques, en ligne, ...).

La prévention de ces violences traverse l'ensemble des politiques publiques et l'action de la Région concourt à prévenir ces violences par l'information et la sensibilisation, la formation des agents et des agentes, et le soutien aux actions menées par les associations et structures partenaires engagées.

Enjeu 5 : Développer la sensibilisation auprès des jeunes et encourager leurs actions

➤ *Commission cyberharcèlement du Conseil Régional de la Jeunesse*

Le Conseil Régional de la Jeunesse a fait du cyber-harcèlement et du cyber-sexisme l'un des sujets prioritaires de sa feuille de route annuelle 2022-2023. Les membres de la commission cyber-harcèlement ont réalisé un questionnaire diffusé sur YEP'S et les réseaux sociaux du CRJ auprès des 15 – 28 ans de la Région (106 réponses recueillies), animé une table ronde et un stand de sensibilisation au cyber-harcèlement le 8 juin 2023 à Orléans à l'occasion de la « Place du numérique », organisée par le CRIJ dans le cadre des Human Tech Days.

Les chiffres alarmants de l'enquête³ (17% des répondants ont déjà vécu du cyber-harcèlement, 64,2% ont déjà reçu du contenu à caractère sexuel sans avoir donné leur consentement et 39% indiquent n'avoir jamais entendu parler du cyber-sexisme) prouvent que le sujet est malheureusement très présent dans le quotidien des jeunes. Le CRJ préconise donc aux élu-es de la Région d'agir pour renforcer d'une part les actions de prévention (mise en lumière nécessaire de certaines situations de cyber-violences qui sont parfois banalisées comme la violence au sein du couple) et d'autre part les actions à destination des jeunes femmes et jeunes hommes pour mieux conscientiser les situations de cyber-harcèlement afin que les victimes puissent demander l'aide nécessaire.

Enjeu 6 : Soutenir les associations et les initiatives de prévention et de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles

➤ *Focus : 25 novembre – Inégalités de genre dans les médias*

A l'occasion du 25 novembre - Journée Internationale de lutte contre toute forme de violence à l'égard des femmes, la Région s'est associée à la Fédération Régionale des CIDFF pour proposer une rencontre dédiée aux inégalités de genre dans les médias, le traitement médiatique des violences et les enjeux de communication. Un après-midi de rencontres, table-ronde et ateliers pour mieux repérer et déjouer les discours sexistes dans les médias.

³ L'analyse de l'enquête et les préconisations sont accessibles sur le padlet qui rassemble les travaux du CRJ : <https://padlet.com/crjeunessecentre/le-conseil-r-gional-de-la-jeunesse-centre-val-de-loire-t57cvaro7u04fbr>

L'événement, qui a pris place au sein de l'hémicycle du Conseil Régional, a rassemblé une cinquantaine de personnes autour d'une table-ronde animée par **Melissa Wyckhuysse** de Radio Campus Tours, avec :

- **Anaïs Bouitcha** – journaliste de l'association *Prenons la Une* qui milite « pour une juste représentation des femmes dans les médias et l'égalité dans les rédactions »,
- **Giuseppina Sapio** – chercheuse et maîtresse de conférences en sciences de l'information et de la communication à Paris 8, qui travaille sur la médiatisation des violences faites aux femmes, pour interroger le rôle des médias, la manière dont ils contribuent à diffuser le sexisme et les conséquences de ce traitement.



A la suite de la table-ronde, trois ateliers ont été proposés :

- « **La représentation des femmes dans les médias** » animé par Anaïs Bouitcha et Lucie Diat de Prenons la Une
 - « **C'est sérieux cette question !?** » *l'importance des stéréotypes sexistes dans les interviews*, animé par Radio Campus Orléans
 - « **60 minutes pour démystifier le langage inclusif et se faire un avis** », animé par Alicia Birr fondatrice de Re-word-I-ing
- **Focus : Renouvellement de la convention triennale de la Fédération Régionale des CIDFF Centre-Val de Loire et déploiement d'un partenariat tripartite**

Le partenariat entre la Région et le réseau des CIDFF Centre-Val de Loire est engagée depuis 2008 et s'est structuré au fur et à mesure des années. La Région appuie le réseau des CIDFF dans son action de prévention des violences sexistes et sexuelles auprès du tout public, d'accueil et d'accompagnement des victimes de violence et d'information sur leurs droits.

Le soutien de la collectivité envers le réseau des CIDFF se concrétise par :

- Le soutien aux projets via le dispositif CAP Asso pour chacune des structures constituant le réseau (5 CIDFF départementaux et une Fédération Régionale)
- Un conventionnement pluriannuel spécifique avec la Fédération Régionale pour l'accompagnement de la structuration du réseau et la coordination de projets d'ampleur régionale

En 2023, la Région a renforcé son engagement par une augmentation de 10 000€ de la subvention accordée à la FR CIDFF, passant ainsi le montant de 30 000€ à 40 000€. En parallèle, la convention cadre triennale a évolué pour devenir tripartite, associant sur les trois ans la FR CIDFF, l'Etat et la Région.

Actions prioritaires 2023-2024

- **Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les formations sanitaires et sociales**

Les professionnel·les des secteurs du sanitaire, social et médico-social sont confrontés dans le cadre de leur travail à des situations de violences sexistes et sexuelles, violences conjugales et intra-familiales. Partant de ce constat, un état des lieux a été réalisé auprès des Instituts de Formations en Soins Infirmiers (IFSI) et des Instituts de Formation Aides Soignants (IFAS) dans le but de prendre connaissance des actions déjà réalisées en matière de prévention et d'apprentissage au repérage des violences sexistes et sexuelles, violences conjugales et intra-familiales, et aux différentes formes d'accompagnement nécessaires.

Il ressort que la plupart des établissements régionaux ont mis en place de la sensibilisation, voire de la formation à destination des apprenants et apprenantes mais que ces temps soulèvent certaines problématiques :

- Des actions parfois ponctuelles et courtes alors que le sujet nécessite d'être abordé sur un temps long
- L'apprentissage du sujet soulève parfois des problématiques d'ordre personnel pour les apprenants et apprenantes
- Des équipes pédagogiques parfois en difficulté pour accueillir et accompagner cette parole et ces situations

Pour répondre à cela, un plan d'actions sera mis en place à partir de 2024 pour :

- Sensibiliser davantage les équipes pédagogiques à la question des violences sexistes et sexuelles (phase 1),
- Mener une expérimentation avec les instituts de formation volontaires pour mettre en place un protocole de prise en charge des situations (phase 2),
- Former les apprenants et apprenantes à la prévention et au repérage des violences sexistes et sexuelles (phase 3).

➤ **Prévention et lutte contre le cyberharcèlement sexiste auprès des jeunes**

En continuité avec le travail mené par la commission cyberharcèlement sexiste du CRJ, les membres du CRNUM, en partenariat avec le Centre Régional Information Jeunesse Centre-Val de Loire, ont souhaité mettre en lumière le cyberharcèlement sexiste à travers un outil de prévention auprès des jeunes qui aborde les différentes formes de cyberharcèlement. L'objectif : doter les jeunes des connaissances et des compétences nécessaires pour se protéger et soutenir les victimes.

Afin de mieux sensibiliser les jeunes aux spécificités du cyberharcèlement, notamment les lycéens/lycéennes et les étudiants/étudiantes, cet outil s'inspirant de la règlette du violentomètre va être créé et distribué fin 2023 sous l'égide du CRIJ. A cet effet, la délibération a été votée lors de la Commission Permanente Régionale du 22 septembre.

En 2024, pour aller plus loin, des sessions de sensibilisations au sein des établissements viendront compléter et accompagner la compréhension de l'outil et du sujet.

Cette action s'intègre également à la convention régionale pour l'égalité filles-garçons/femmes-hommes dans le système éducatif dont l'un des axes de travail a pour but de « lutter contre les violences sexistes et sexuelles en amplifiant les actions de prévention tout au long du parcours scolaire et universitaire ».

➤ **Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports publics**

Deux voyageurs sur trois dans les transports collectifs sont des femmes, et 87% d'entre elles ont déjà été victimes de harcèlement, tandis que 54% des femmes admettent éviter de prendre les transports en commun à certaines heures.

Pour agir contre ce sentiment d'insécurité et réagir face à des situations d'harcèlements ou de violences, un module de sensibilisation et prévention aux risques de harcèlement moral et sexuel va compléter la formation « Se former au métier de la conduite de voyageurs » dans le cadre de la démarche DEFI - Développement de l'emploi par des formations inclusives.

Ce module, d'une durée d'une journée, fera l'objet d'une première phase d'expérimentation avant d'être déployé plus largement sur le territoire régional.

Zoom sur des actions conduites en 2022-2023

ORIENTATION

De nombreuses actions sont coordonnées par la Région en lien avec ses partenaires (Rectorat, Universités, CNRS, BIJ, Numeum, France Chimie, CHRO, Centre Sciences, SDIS 45, ...) pour **porter une offre et des choix d'orientation affranchis des stéréotypes auprès des jeunes.**

Plus de **1280 personnes** ont été touchées par ces actions, parmi lesquelles :

- **Marrainage** à l'occasion de la semaine de l'Industrie
- **Rendez-vous mensuel** dans le Loiret pour valoriser la mixité des métiers dans les secteurs de la santé, de l'armée, de l'aide à la personne, des travaux publics... et encourager les jeunes à choisir une formation et un métier indépendamment des stéréotypes de genre
- **Ateliers** sous forme de jeux pour travailler sur les représentations
- **Forum des métiers « Sciences et numérique »** accentuant sur la question de la place des (jeunes) femmes dans ce secteur
- **Séjour en immersion** pour des élèves de seconde avec des enseignants chercheurs à la découverte des mathématiques dans de nombreux domaines, dont l'un d'entre eux était dédié à un public

CULTURE ET PATRIMOINE

En 2021-2022 puis en 2022-2023, la thématique suivante : « L'art comme outil d'inclusion sociale et de lutte contre les discriminations » (l'égalité femmes/hommes, le handicap...) était proposée dans l'appel à projets **Aux Arts Lycéen-nes et Apprenti-es**. Cette année, **8 actions artistiques et culturels** traitant de cette thématique et plus particulièrement de l'égalité femmes/hommes ont été soutenus par la Région pour un budget de **25 826€**, et **248 personnes** ont été concernées par ces actions.

Par ailleurs, le **collectif HF Centre-Val de Loire** est soutenu depuis 2018 par la Région. En 2022, il a bénéficié d'un soutien financier à hauteur de **3 000€**. Cette aide a, entre autres, permis à la structure :

- De réaliser un **guide de bonnes pratiques** dans le secteur culturel, inspiré des actions portées par les acteurs régionaux
- D'organiser des **Café HF mensuel**, moments de partage d'actualités et expérience
- De sensibiliser à l'égalité femmes-hommes lors de **rencontres, conférences et festivals**
- De rendre visible les **jours du Matrimoine** les 16 et 17 septembre

EDUCATION – JEUNESSE

L'appel à projets « **Ma Région 100% Education** », dispositif d'accompagnement et de soutien aux actions éducatives dans les lycées, a parmi ses thématiques l'une d'entre elles dédiée à la citoyenneté.

Ce dernier axe vise à accompagner les lycéens et les lycéennes dans la construction d'une participation citoyenne active. La thématique est volontairement large et la Région définit chaque année des sujets prioritaires (non obligatoires) tels que **la prévention et la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes ou la promotion des droits humains** depuis 2022.

Pour l'année scolaire 2022-23, sur les 98 projets au total soutenus dans le cadre de la thématique citoyenneté, **58 projets concernaient l'égalité entre les femmes et les hommes** pour un montant de **187 596€**, et à destination de **17 894 bénéficiaires**.

EUROPE ET COOPERATION INTERNATIONALE

Le dispositif **CAPEI - Cadre d'Appui aux Projets Européens et Internationaux**, dont l'enveloppe globale de soutien s'élève à 300 000€, inclut **en transversalité la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes** dans ses critères d'appréciation, notamment pour lutter contre les violences de genre et contribuer à un accès égalitaire à l'éducation, aux services de soins et de santé, à la formation, à l'emploi, aux ressources économiques et numériques.

De la même manière, les demandes d'aide déposées au titre des **dispositifs cofinancés par le FEDER et le FSE** s'analyse au regard de différents critères de sélection parmi lesquels se trouvent **les principes horizontaux (développement durable, égalité femme-homme, lutte contre les discriminations et accessibilité)**.

NUMERIQUE

Comme lors de l'édition 2022, en 2023 l'appel à projets des **Human Tech Days** intégrait une thématique dédiée à « l'égalité femmes-hommes, la place des femmes dans le numérique ». Sous ce thème, **10 actions ont été soutenues** pour une enveloppe de **6 800€** et **26 événements ont été labellisés**.

Les actions portées par La Poste, le Réseau Canopé, Loir&Cher Tech, Pass Emploi Service, Germinal 37, l'Université de Tours, la BGE ou Féministes en tous genres 45 ont pu prendre plusieurs formes :

- Accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes
- Information auprès des jeunes par des conférences, débats ou témoignages de femmes
- Marathon créatif sur la promotion des filières numériques
- Apprentissage du code par des jeunes femmes
- Sensibilisation aux stéréotypes et aux biais de genre

ECONOMIE

La Région est signataire du **PAREF - Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat par les femmes 2021-2023** auprès de l'Etat et de la BPI. L'ensemble des actions visent :

- L'accompagnement à la création, à la reprise et au développement d'entreprises dirigées par les femmes ;
- L'accès aux outils financiers ;
- Le développement des actions dans les territoires fragiles et auprès des publics jeunes ;
- La valorisation de l'entrepreneuriat par les femmes par la sensibilisation, la formation et la communication

En 2023, ce sont **8 actions** qui ont été soutenues par la Région à hauteur de **40 000€**, sur un montant global Etat/Région/BPI de 166 400€.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le **Plan Régional de Formation (PRF)** intègre de nombreux dispositifs permettant l'accompagnement et l'insertion professionnelle d'hommes et de femmes en région Centre-Val de Loire sur des questions d'/de :

- Insertion
- Qualification
- Création / reprise d'entreprise
- Visa libre savoir
- Visa + parcours vers l'emploi
- Remise à niveau, français langues étrangères, alphabétisation

En 2022/2023, **16 141 femmes** ont pu être formées à travers ces multiples dispositifs, et **8 197 d'entre elles été rémunérées** par la Région, soit un budget en termes de rémunération égal à **25 750 000 €** (51% du budget total).

2^{ème} PARTIE

L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

L'égalité doit devenir un engagement collectif. Pour que cet engagement devienne un automatisme, il convient de sensibiliser et de former l'ensemble du collectif (managers, tout agent) à être vigilant·es à la mise en place de process d'intégration systématique de la thématique égalité afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel chacun peut tomber souvent sans même s'en rendre compte.

AXE 1 – DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE

➤ *Focus : Module 1 du plan de formation « Introduction à l'égalité »*

La clé de la réussite porte principalement sur le public de managers qui doit prendre conscience des stéréotypes qu'il(elle) véhicule et favoriser les évolutions de carrières de leurs équipes (lever le plafond de verre ; favoriser la mixité des équipes...).

Ainsi, depuis 2021, un parcours de sensibilisation à destination de l'ensemble des agent.es de la collectivité à travers des formations, webinaires sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations ont été organisés auprès des Directions du siège de la Région. Ce plan de formation vise, dans un premier temps, à renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle à travers un module introductif (Module 1) puis, à prévenir la lutte contre les discriminations et particulièrement la lutte contre les violences sexistes, sexuelles au travail (Module 2) auprès de différents publics (CODIR, managers, encadrants de proximité, agents des Ressources Humaines, représentants du personnel et plus globalement tout agent).

Ce premier module introductif, d'une durée d'1h30 permet de sensibiliser le public au contexte et aux définitions des concepts d'égalité, d'inégalité et de discrimination ; il aborde les stéréotypes, la question de la reconnaissance d'une discrimination et la manière d'agir et enfin la façon d'intégrer le principe d'égalité dans les politiques publiques.

Actions prioritaires 2023-2024

➤ *Suite du plan de formation auprès des agents et agentes des lycées*

Après une action amorcée depuis 2021 auprès des agent.es du siège, la sensibilisation va se poursuivre auprès des agents en poste dans les lycées. Elle devra s'adapter à leur contexte professionnel lié à la fois à des métiers spécifiques et au cadre de l'EPL.

La clé de la réussite porte principalement sur le public de managers qui doit prendre conscience des stéréotypes qu'il ou elle véhicule et favoriser les évolutions de carrières de leurs équipes (lever le plafond de verre ; favoriser la mixité des équipes...).

➤ **Webinaire d'information et présentation de la stratégie égalité FH**

Cette action a vocation à favoriser l'adhésion de l'ensemble des agent.es à s'emparer du sujet par une meilleure connaissance de la politique égalité menée par la Région et l'affirmation de son portage politique. Il s'agit ainsi de présenter la démarche et le contenu des actions du plan Egalité de la collectivité à la fois sur le volet des politiques publiques que sur celui de l'égalité professionnelle.

➤ **Page dédiée sur le site intranet « Oasis »**

La Région souhaite sensibiliser l'ensemble des agent.es à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des actes de violence sexistes et sexuelles. C'est pour cela qu'elle va initier dans son intranet OASIS à destination des agent.es une page spécifique et facilement accessible sur cette thématique et qui regroupera des informations ressources pour les agent.es de la collectivité.

Cet espace de sensibilisation vise :

- A affirmer une culture de l'égalité femmes-hommes, notamment en informer les agent.es sur le plan d'actions et les mesures mises en œuvre,
- Participer à la diffusion d'une culture en faveur de l'égalité au travers de communication sur des événements spécifiques annuels comme la journée du 8 mars ou du 25 novembre.
- Prévenir les actes de violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité

Elle sera complétée par des informations dans les supports de communication habituels comme la newsletter par exemple.

AXE 2 – EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

➤ **Focus : RIFSEEP - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**

Dans le cadre des chantiers RH et de la concertation menée avec les représentants du personnel, la Région a mis en place son nouveau Régime indemnitaire RIFSEEP dès 2021. Ce dernier a permis notamment d'acter de mesures contribuant à renforcer l'égalité professionnelle avec :

- L'harmonisation des régimes indemnitaires entre les filières administratives et techniques,
- La mise en place d'un régime indemnitaire basé sur les emplois occupés,
- Un régime indemnitaire basé sur l'équité de traitement des agent.es placés dans des situations équivalentes,
- La mise en place d'un régime indemnitaire pour les contractuel·les de catégories C en remplacement dans les lycées afin de réduire la précarité qui touche plus particulièrement des femmes.

Un calendrier de mise en application avec 3 étapes de revalorisation pour réduire progressivement les écarts constatés a été acté avec une mise en œuvre au 1er octobre 2021, une 2ème phase en septembre 2022 et enfin la dernière augmentation en septembre 2023.

Grâce à cette mesure la Région souhaite prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et faciliter les mobilités internes pour plus de mixité entre les métiers.

Actions prioritaires 2023-2024

➤ ***Affiner l'analyse avec mesure de l'effet RIFSEEP sur les écarts de rémunération FH***

Le bilan social, intégrant les nouvelles données sexuées, a mis en évidence un différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, même si celui-ci reste conforme à la moyenne nationale.

Fort de ce constat, la Région a décidé d'engager pour 2023-2024 un diagnostic, état des lieux précis et détaillé des écarts de rémunération, afin d'identifier les déterminants des écarts de rémunérations. Ce diagnostic permettra de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires afin d'adapter l'action en faveur de l'égalité des rémunérations et de mettre en place des potentielles actions correctrices permettant de les réduire.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la rémunération des nouvelles recrues et lors des réévaluations triennales des contractuel.les.

➤ ***Veille sur les rémunérations à mettre en place pour les nouveaux arrivants en catégorie A***

Les écarts de rémunération des contractuel.les seront plus précisément analysés, notamment s'agissant des métiers en tension et des postes de managers, avec l'objectif de créer un outil de veille utile au moment des recrutements.

AXE 3 – FAVORISER L'ÉGAL ACCÈS A LA PROMOTION

➤ ***Focus : Promotion et avancement de grade (analyse genrée / éléments d'aide à la décision)***

Désormais, sur chaque tableau d'avancement et liste d'aptitude, est indiqué la répartition sexuée entre les promouvables et les promus. Cette donnée, mise en perspective de la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement, permet de prendre des mesures afin de corriger les inégalités liées au genre dans les campagnes de promotion.

Grâce à cette mesure, dès la campagne 2022, en lien avec la politique régionale qui encourage les femmes dans les lycées à évoluer vers des métiers d'encadrement, la collectivité a décidé de promouvoir une femme au grade de technicien pour un seul quota de disponible. En effet, 567 femmes était promouvables pour 502 hommes sachant que le cadre d'emploi des techniciens comprend 5 femmes pour 43 hommes.

Actions prioritaires 2023-2024

➤ ***Analyse des critères internes promotion et avancements de grade***

Compte tenu des données sexuées recueillies et de l'analyse des résultats des campagnes de promotion/avancement, la collectivité veillera à mettre en place des critères internes prenant en compte la politique égalité dans le cadre de ses lignes directrices de gestion en garantissant l'égal accès des femmes et des hommes aux grades supérieurs.

Dans l'agenda social, 2023-2024, la collectivité s'engage ainsi à réétudier les conditions de sa politique d'avancement et de promotions.

AXE 4 – UNE POLITIQUE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

➤ **Focus : Module 2 du plan de formation « Prévention et lutte contre les VSST »**

Après le 1er module visant à renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle, la prévention et la lutte contre les violences sexistes, sexuelles au travail constitue le second module.

Ce plan de formation, amorcé en 2021, est planifié sur plusieurs années auprès de différents publics : CODIR, managers, responsables d'équipe de proximité, agent-es des Ressources Humaines, représentants du personnel et enfin l'ensemble des agent-es du siège et des lycées (en 2023-2024).

En fonction du public ciblé, ces formations ont pour objectifs de :

- Maîtriser les définitions des différentes violences sexistes et sexuelles pouvant exister au travail
- Informer sur les obligations légales de l'employeur public en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et les sanctions disciplinaires et pénales
- Donner des outils pour prévenir les violences
- Savoir recueillir la parole
- Signaler les violences identifiées

Actions prioritaires 2023-2024

➤ **Suite du plan de formation auprès des agents et agentes des lycées**

La collectivité souhaite accentuer son plan de formation à destination des agent-es des lycées afin de prémunir les intéressé-es dans un contexte où les agissements sexistes font peu l'objet de saisine et où les outils sont peu connus.

La journée de 7H dédiée à la formation et à la cohésion des équipes (mise en œuvre du nouveau règlement du temps de travail en 2023) se verra ainsi priorisée sur cet enjeu global égalité et prévention des violences.

Cette action a vocation à s'articuler avec celle de la révision de la procédure d'alerte.

➤ **Diffusion d'un violentomètre sur les violences et harcèlements sexistes et sexuelles au travail**

Afin de renforcer la prévention des violences sexistes et sexuelles et de sensibiliser les agent-es au sujet des violences au travail, un outil simple d'auto-évaluation pour « mesurer » le degré de gravité et aider à la qualification de situations concrètes rencontrées sur le lieu de travail sera mis en place sur l'intranet.

Cet outil permettra d'une part de libérer la parole autour de situation concrète et d'autre part d'identifier les situations de violences sexistes et sexuelles pour mieux les combattre.

➤ **Révision de la procédure d'alerte**

La collectivité régionale avait mis en place dès 2017 une procédure interne d'alerte éthique. Afin de renforcer ce dispositif, et d'intégrer les nouvelles dispositions législatives et réglementaires, cette procédure a été mise à jour et étendue aux signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes avec :

- Un espace dédié sous OASIS, l'intranet des agent-es

RAPPORT ANNUEL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ÉDITION 2022-2023

- Un formulaire plus accessible et plus facile à renseigner
- La possibilité de déposer un signalement à l'oral
- Des délais de prises en charge encadrés
- Un accompagnement des agent-es victimes : cellule d'écoute, psychologue du travail, médiation, etc...

La communication autour de ce dispositif et des autres dispositifs d'accompagnement, comme la cellule d'écoute, se poursuivront tout au long de l'année ainsi que dans les années à venir.

Un tableau de suivi des alertes a en parallèle été initié afin de recueillir des données statistiques.

Grâce à cette mesure, la collectivité souhaite encourager la libération de la parole et la saisine dans les cas de discrimination et d'actes de violences sexistes et sexuelles, qui feront l'objet d'un suivi statistique dans le rapport égalité tous les ans.

AXE 5 – FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

➤ *Focus : Mise en place des 1607h/4,5 jours*

Dans le cadre de son nouveau du temps de travail des agents, d'octobre 2022, la Région a souhaité :

- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les agent-es avec une vigilance particulière sur l'égalité femmes/hommes,
- Instaurer une démarche d'amélioration des conditions de travail et un dispositif de formation renforcée,
- Harmoniser et formaliser les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion du temps de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agent-es.

Tout en maintenant une qualité de service public.

Ainsi, a été mis en place plusieurs choix de cycle et temps de travail, pour les agents hors lycées travaillant dans les services centraux et les maisons de la Région, afin de donner plus de souplesse d'organisation dans le temps de travail pour tenir compte tant des besoins liés aux services que des besoins de conciliation des temps de vie pour les agent.es. Cela s'est notamment traduit par l'expérimentation d'un cycle hebdomadaire de 4,5 jours afin de permettre à des agent-es à temps partiel 80% de passer à 90%, voire 100% et ainsi, gagner en pouvoir d'achat. Les agent-es des lycées bénéficiant d'un temps de travail annualisé prenant en compte des sujétions spéciales permettant de réduire le temps de travail.

De plus, une nouvelle politique de télétravail a été proposée avec la mise en place d'un forfait de 80 jours à utiliser annuellement soit de façon régulière soit de façon ponctuelle.

Enfin, le nouveau règlement du temps de travail a permis le renforcement de l'information sur les congés familiaux ainsi que les autorisations spéciales d'absences pour raisons familiales.

Des actions de communications ont été organisées autour de ce temps de travail lors de la présentation aux managers et à l'occasion de webinaire spécifique.

Grâce à ce nouveau règlement du temps de travail la collectivité souhaite mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle et communiquer sur les droits aux agent-es en termes de parentalité.

Actions prioritaires 2023-2024

➤ *Analyse d'impact 1607h, notamment sur le temps partiel*

Comme pour le nouveau régime indemnitaire, la mise en place du nouveau temps de travail doit faire l'objet d'un diagnostic pour en mesurer les impacts sur les conciliations des temps de vie et l'égalité professionnelle.

Cette analyse devra permettre le cas échéant d'ajuster les mesures du plan d'action ou de réfléchir à de nouvelles mesures si besoin.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux temps partiels, au télétravail et à la semaine des 4,5 jours.

Synthèse des données sociales 2022

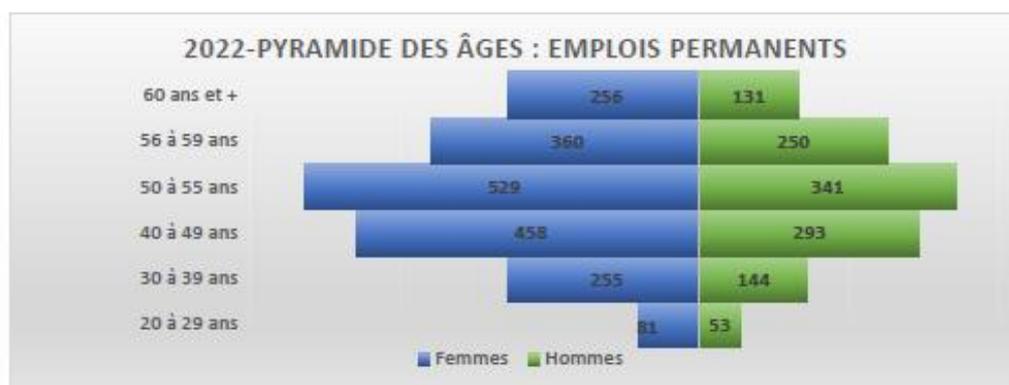
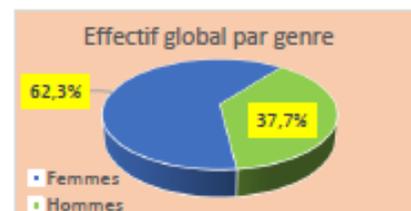
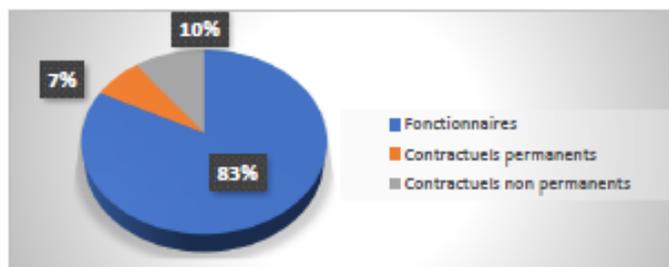
Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du bilan social 2022 au 31 décembre 2022.

1 - L'effectif total tous statuts confondus se répartit :

3510 agents

dont : 2898 Fonctionnaires
253 Contractuels permanents
359 Contractuels non permanents

par genre : 2188 Femmes
1322 Hommes



Par secteur, filière et genre:

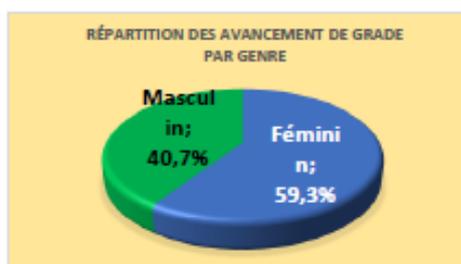
Représentation des agents par rapport à l'effectif permanent :

Secteur	Filière	Femmes	Hommes	Total général
Agents autres services	Administrative	15,04%	3,71%	18,76%
	Technique	1,84%	4,63%	6,47%
	Sanitaire et Sociale	0,03%		0,03%
	Culturelle	0,13%	0,06%	0,19%
Total Agents autres services		17,04%	8,41%	25,45%
Agents des Lycées	Technique	44,49%	30,05%	74,55%
Total Agents des Lycées		44,49%	30,05%	74,55%
Total général		61,54%	38,46%	100,00%

2- La carrière :

Les avancements d'échelon et de grade se répartissent :

	2022	
	Echelon	Grade*
Agents des lycées	2691	286
Agents des autres services	467	53
Total	3158	339
%	100,2%	10,7%
Total effectif	3151	



Hausse des avancements de grade de 10,7% par rapport à 2021.

Promotion interne :

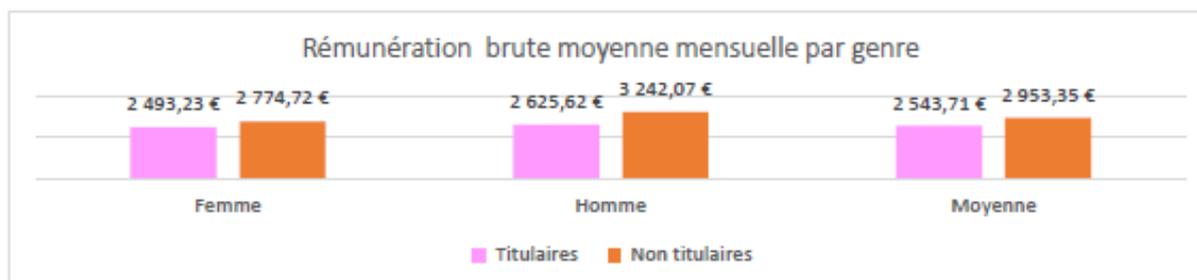
21 agents ont été promus, dont 71,4 % d'hommes pour 28,6 % de femmes.

3 - Rémunération des agents sur emplois permanents :

Les primes :

	Titulaires			Non titulaires		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femme	1 184,57 €	681,62 €	447,15 €	988,51 €	639,92 €	147,09 €
Homme	1 400,18 €	801,32 €	492,90 €	1 132,51 €	778,37 €	205,99 €
Moyenne	1 256,96 €	718,84 €	465,15 €	1 049,63 €	703,82 €	168,09 €

Rémunération brute moyenne :



Salaire médian :

Le calcul du salaire médian classe chaque personne du plus bas au plus haut salaire et partage la population considérée en deux groupes comptant le même effectif (égaux en nombre). Le salaire médian est égal au salaire situé à la moitié de la liste de l'effectif coupée en deux parties égales. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

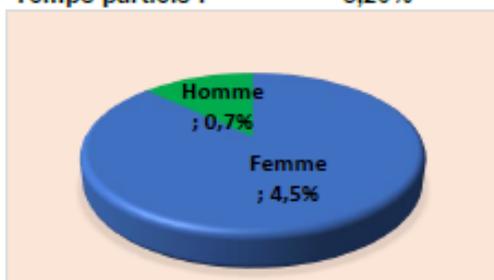
	Titulaires			Non titulaires		
	Femme	Homme	Médian	Femme	Homme	Médian
moyenne collectivité	1 922,80 €	2 022,98 €	1 957,89 €	2 275,50 €	2 481,03 €	2 382,89 €

4 - Le temps de travail :

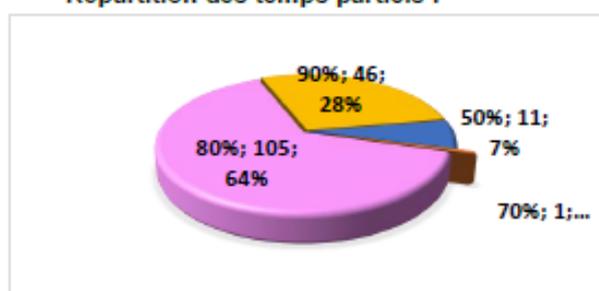
Les agents des lycées travaillent sur un cycle annualisé de 1 607 heures, ceux des autres services travaillent également 1 607 heures mais sur un cycle hebdomadaire de 39 heures avec RTT.

Les agents à temps complet représentent 92,6% des emplois permanents.

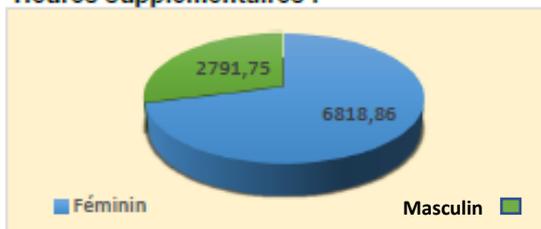
Temps partiels : 5,20%



Répartition des temps partiels :



Heures supplémentaires :



90% TP / 46 = 28%
80% TP / 108 = 64%
70% TP / 1 = 1%
50% TP / 11 = 7%

9 610 heures = plus de 6 équivalents temps plein théorique (basé sur un temps de travail de 1607 heures)

5 - Le handicap :

Obligation d'emploi légale de personnes en situation de handicap, des mutilés de guerre et assimilés = 6 % de l'effectif de la collectivité.

Taux d'emploi :	9,26%	328 agents
Femmes :	67,99%	
Hommes :	32,01%	
Fonctionnaires :	94,82%	
Contractuels :	5,18%	

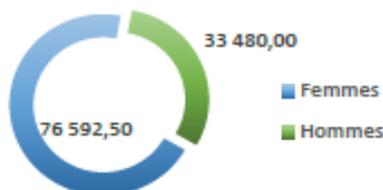
- 84,5% des agents reconnus en position de handicap sont dans les lycées pour 16,5% au siège.

6 - Les absences :

Absences tous statuts confondus y compris les raisons de santé et la parentalité :

113 572 jours

Absences emplois permanents y compris les raisons de santé et la parentalité :

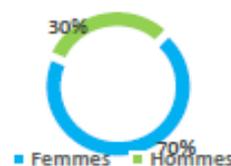
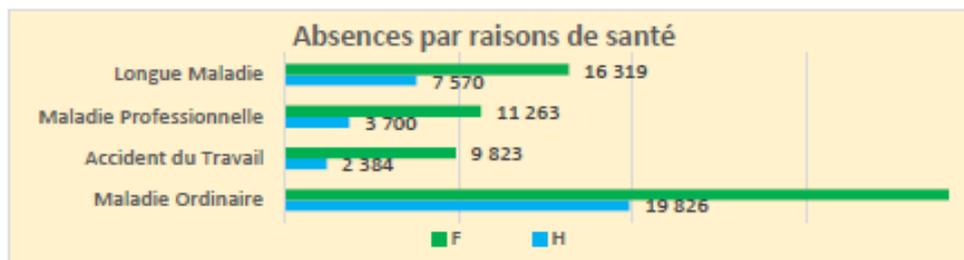


110 072,50 jours

Taux d'absences pour raison de santé : 11,10%
Taux d'absences global* : 12,00%

*inclus les raisons de santé, la parentalité, les motifs familiaux, les concours et le service non fait.

Absences emplois permanents pour raisons de santé :



Nombre moyen de jours d'absences par agent :

- Absences globales : 34,6 jours
- Absences pour raisons de santé : 33,5 jours

Par rapport à l'effectif permanent

7 - La formation :

Nombres de jours de formations :

La collectivité ouvre l'accès à la formation à tous les agents quel que soit leur statut.

Libellé catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total général
Catégorie A	667	337	1004,0
Catégorie B	222	108	330,0
Catégorie C	1884,5	1671	3555,5
Sans catégorie	73	32	105,0
Total général	2847	2148	4994,5

Agents formés :

1 790

Par rapport à l'effectif global :

Nombre de jours moyen de formation : 1,40
Taux d'agents formés : 51,00%