

Séance du 17 novembre 2023

RAPPORT DU PRESIDENT

DOSSIER N° 2023 DOB 2024 F 32 12

Objet : Rapport sur la situation départementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

« Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants sont dans l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. » [1]

On distingue deux manières d'appréhender l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques :

- l'approche intégrée consiste à prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous ;
- les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes.

Le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport, en deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

1. Volet interne relatif à la politique de ressources humaines

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu l'élaboration de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'articulant autour de 4 axes à savoir :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

[1] Circulaire interministérielle n°DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017

L'objet du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département de l'Isère est de fixer une stratégie pluriannuelle en s'engageant via notamment des orientations générales d'information et formation (en 2021), d'uniformisation et de transparence sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en 2022) et d'élargissement du plan d'actions aux politiques publiques (prévu pour 2023).[2]

Au 31 décembre 2022, les femmes représentent 68 % des agents titulaires sur emploi permanent (66 % en 2021).

Au 31 décembre 2022, 82 % (81 % en 2020) des agents titulaires sur emploi permanent de catégorie A sont des femmes, 74 % (74 % en 2020) des agents titulaires sur emploi permanent de catégorie B sont des femmes, et 55 % (53 % en 2020) des agents titulaires sur emploi permanent de catégorie C sont des femmes.

La répartition par catégorie hiérarchique fait apparaître un taux de 56 % de femmes au sein de la direction générale, dont la directrice générale des services.

La moyenne d'âge tout statut et tout sexe est de 47,98 ans en 2021 - pour un âge moyen similaire de 46,5 ans en 2020 - dont 47,61 ans pour les femmes et 48,69 ans pour les hommes.

En 2022, 22 % de l'effectif féminin titulaire travaille à temps partiel (24 % en 2021), contre 3 % de l'effectif masculin (3 % en 2021).

Parmi les fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un avancement d'échelon, 66 % sont des femmes, et 33 % des hommes (66 % et 34 % pour 2021) ; parmi ceux qui ont connu au cours de l'année 2022 un avancement de grade, 62 % sont des femmes, et 38 % des hommes (73 % et 27 % pour 2021).

Pour les agents titulaires, les femmes gagnent 5,47 % de plus que les hommes ; pour les contractuels, les femmes gagnent 5,60 % de moins que les hommes.

[2] Un tableau de suivi du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département de l'Isère – édition 2023 sur données 2022 – est présenté ci-après, annexe 1.

2. Volet territorial concernant les politiques d'égalité menées sur le territoire

Approche intégrée

Soutien – accompagnement des familles monoparentales

Selon une étude INSEE [3] parue le 13 septembre 2021, 25 % des familles en France sont monoparentales. Dans 82 % des cas, il s'agit de mères résidant avec, en moyenne, 1,8 enfants – un seul enfant dans 46 % des cas. 45 % de ces enfants sont en situation de pauvreté (contre 22 % des enfants vivant en famille monoparentale avec leur père) [4].

Ce mode de vie – choisi ou subi – constitue de fait l'une des premières causes de pauvreté en France. Le Département, chef de file de l'action sociale, est donc particulièrement attentif à cette population spécifique.

En 2020, les familles monoparentales représentent 14,5 % des familles de l'Isère [5], et plus particulièrement 16,9 % des familles du Territoire de l'agglomération grenobloise (TAG), 16,2 % des familles du territoire de la Porte des Alpes [6], et 13,6 % des familles d'Isère Rhodanienne.

Les familles monoparentales représentent 34 % des allocataires RSA en Isère, et 33 % des ménages reçus en entretien au sein des services départementaux de proximité [7]. Ces proportions montent même jusqu'à 40 % des allocataires RSA dans le territoire Porte des Alpes et 36 % en Isère rhodanienne, et respectivement 46 % et 37 % des ménages reçus en entretien dans ces deux mêmes territoires.

	Foyers allocataires du RSA		Ménages reçus en entretien
Familles monoparentales	Nbre	Part dans l'ensemble des foyers allocataires	Part des familles monoparentales / total ménages reçus la polyvalence
TAG	3 474	32 %	29
Porte des Alpes	981	40 %	46
Isère rhodanienne	962	36 %	37
Total Isère	7 381	34 %	33 %

Sources : DSO Iodas 2022 – CAF 2022 - INSEE RP 2020 - ODE DPM

[3] <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681>

[4] Les pères de famille monoparentale sont plus souvent que les femmes propriétaires du logement : la moitié, contre un quart des enfants en famille monoparentale avec leur mère. Ils sont aussi nettement plus souvent en emploi (81 % contre 67 %, en 2020) et moins fréquemment au chômage (10 % contre 18 %) que les mères dans la même situation familiale. Quand ils sont en emploi, les pères de famille monoparentale sont aussi plus souvent cadres que les mères (18 % contre 10 %), avec un écart plus marqué que parmi les parents en couple (en famille « traditionnelle », 22 % des hommes en emplois ont cadres contre 16 % des femmes). Cf. note 4 ci-dessus.

[5] Source Portrait social Isère 2022 – INSEE RP 2019

[6] N.B. : la donnée correspond ici à la configuration du nouveau territoire Porte des Alpes, ce qui explique l'écart avec le chiffre présenté l'année précédente (14,8%).

[7] Source CAF 2023- DSO Iodas 2022 – ODE DPM

L'aide aux aidants

On sait que les aidants, qui accompagnent et prennent soin d'un proche âgé, ou porteur de handicap, sont mis en difficulté psychologique et de santé par cet engagement, qui corrélativement empiète sur leur espace personnel d'autonomie et de développement de soi.

Or les aidants sont majoritairement des aidantes : dans 92 % des cas lorsqu'il s'agit d'accompagner un enfant handicapé de moins de 25 ans (la mère dans 82 % des cas ; une autre femme pour les 10 % complémentaires). Quand la personne aidée a de 26 à 59 ans, l'aidant est une aidante dans au moins 62 % des cas. Puis lorsqu'il s'agit d'accompagner une personne de 60 ans et plus, les femmes représentent 57 à 58 % des aidants [8]. Les aidants font en outre généralement partie de la « génération pivot », de 45 à 64 ans, qui peut soutenir simultanément ses enfants, ses petits-enfants et ses parents : 53 % des aidants ont des enfants à charge [9].

Pour le Département de l'Isère, le soutien aux actions d'accompagnement des proches aidants se concrétise notamment par le financement d'actions d'information, de formation, de soutien psychologique, et de prévention santé, pour un montant global de 224 467 € en 2022, dont 143 796 € dans le cadre de la conférence des financeurs (information, cafés des aidants), et 4 972 € en formation. L'ensemble de ces actions a concerné 1 011 bénéficiaires, dont 69,2 % de femmes.

En 2022 19 projets ont été mis en œuvre, portés par 17 porteurs, de type CCAS/CIAS pour 48 % et dont 3 Ehpad et 2 SAAD, ainsi que 8 projets mis en œuvre par trois directions territoriales du département (Porte des Alpes, Trièves, Vercors). Au global, ces projets ont concerné 873 participants dont 68,8 % de femmes.

Comme en 2021, la prestation de « Consultation téléphonique individuelle » expérimentée en 2020 pour palier l'arrêt des Cafés des aidants en présentiel - par avenant aux marchés existant de « Prestations de psychologie pour les aidants non professionnels de personnes en perte d'autonomie » - s'est poursuivie en 2022, incluse dans les nouveaux marchés. Cette prestation, très appréciée, permet aux usagers ne pouvant pas ou plus fréquenter les cafés des aidants et les groupes de parole, de bénéficier d'un suivi psychologique par téléphone : pour ceux pour qui il est difficile de parler en groupes ; ceux, souvent actifs, qui ne peuvent assister aux séances en raison des horaires proposés ; et parfois pour accompagner de façon provisoire des douleurs psychologiques intenses. Il est indiqué néanmoins que cette prestation ne doit concerner qu'un public d'aidants bien défini, dans des situations précises, pour une aide ponctuelle, et qui n'est pas à communiquer au grand public.

Le Département de l'Isère a passé une convention depuis 2012 avec l'Association française des aidants qui organise les Cafés des Aidants, et a soutenu en 2022 la tenue de 13 Cafés des Aidants et 1 groupe de parole, avec une (ré)ouverture en Oisans. La somme allouée à la rémunération des psychologues a été de 56 975 €.

[8] Enquête Handicap-Santé 2008, volet ménages, Insee. DREES, et Chiffres clés du baromètre des aidants 2017 Fondation APRIL / Institut BVA

[9] Source DREES citée par Le Monde du 04/06/19 in « Grand âge : des réponses inégales selon les territoires ».

Modes d'accueil petite enfance

Par sa délibération de juin 2016 relative aux modalités de son soutien aux Etablissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), le Département s'est engagé à soutenir les structures (publiques ou associatives) proposant ou ayant des projets d'accueils spécifiques afin de s'adapter aux besoins des familles : horaires élargis, accueils en urgence, accueil d'enfants de familles bénéficiaires de minima sociaux pour faciliter leurs démarches d'insertion, faciliter le retour à l'emploi, permettre un relais dans des situations familiales complexes, priorisation des familles monoparentales.

Dans ce cadre, il soutient l'association Dépann'familles qui propose des gardes à domicile, pour un montant de 113 840 € en 2022 (114 827 € en 2021).

Violences conjugales et intrafamiliales [10]

Les conséquences psychotraumatiques des violences sur celles et ceux - parents et enfants - qui en sont victimes sont un enjeu de santé publique. Les symptômes présentés par les victimes ne sont presque jamais reliés aux violences, du fait de la méconnaissance de ces conséquences par les professionnels de la santé et du social.

Lors de la séance publique du 31 mars 2023, un rapport en faveur d'une politique volontariste de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales a été présenté.

Cette politique se décline en 5 axes stratégiques :

- favoriser le déploiement des réseaux de prévention et de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales à l'échelle départementale et au sein des territoires, en s'appuyant sur son organisation territorialisée ;
- renforcer l'accompagnement des professionnels dans le dépistage, le repérage, et la prise en charge des victimes notamment par le biais de formations ;
- impliquer le Département dans le développement du partenariat et des actions innovantes, en lien avec ses compétences sociales et les publics concernés ;
- contribuer à la prise en charge des auteurs de violence ;
- impulser des actions de sensibilisation auprès du « grand public » sur cette thématique.

Par ailleurs, l'action 6 du schéma enfance-famille a pour objectif de mieux protéger les enfants dans les situations de violences conjugales.

Enfin, le Département a signé, en janvier 2022, le renouvellement du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales pour les années 2022-2024.

[10] Selon un document diffusé par l'ONU : « Les violences conjugales et intrafamiliales représentent tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique, économique et/ou administrative qui surviennent au sein de la famille ou du foyer. Il s'agit de l'une des formes de violence les plus couramment subies par les femmes dans le monde. »

En lien avec les objectifs cités précédemment, plusieurs actions ont été menées en 2023 :

Le déploiement des réseaux

Le 3 octobre 2023, Le Département a organisé, en lien avec l'ensemble de ses partenaires (les associations, la Gendarmerie, l'Etat, la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, la Justice, le Conseil de l'ordre des médecins, la Caisse d'allocations familiales (CAF), une grande journée : « Les violences conjugales et intrafamiliales : et si on luttait ensemble ? ». Cette journée a réuni près de 200 professionnels et élus.

Les territoires du Département sont engagés dans le développement et la création de réseaux de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

La formation est un enjeu clé pour lutter efficacement contre les violences conjugales et intrafamiliales :

- des formations à destination des professionnels des CLSPD-CISPD (comité communal/intercommunal de prévention de la délinquance) ont été cofinancées avec la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).
- une formation au repérage des victimes de violences conjugales et intrafamiliales et à l'accompagnement des victimes (formation de 8 jours) a été mise en place à destination des professionnels du Département.

Les professionnels formés seront un chef de service en charge de la mission ASP et/ou PMI et/ou ASE, un professionnel de l'ASP, un professionnel de PMI, un professionnel de l'ASE, un professionnel de l'autonomie et un psychologue de territoire. Ce pool de professionnels dans chaque direction territoriale du Département sera « ressource » pour leurs pairs.

Fin 2022 et début 2023, 64 agents ont été formés sur 7 territoires et 2 Services locaux de solidarité (SLS).

L'action se poursuivra sur 2024 afin que chaque territoire du Département ait un pool de professionnels formés.

Le soutien aux partenaires et aux actions innovantes

Le Département a consacré un budget de 344 000 € afin de soutenir les associations œuvrant en faveur de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Il poursuit son soutien financier au projet de création d'une unité d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences, dite « Maison des femmes », porté par l'association Uni(e-s)verselles. Le Département s'engage à hauteur de 100 000 € dans la rénovation d'une unité du CHUGA qui accueillera prochainement la « Maison des femmes ».

Il soutient l'association « Ça déménage » à hauteur de 15 000 €. L'association « Ça déménage » en Isère a pour but d'apporter un soutien logistique et matériel aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

La prise en charge des auteurs de violence conjugales

Le Département contribue au financement des stages de responsabilisation des auteurs dans le cadre des Conférences territoriales des solidarités (CTS) à hauteur de 4 088 €.

Le centre de prise en charge des auteurs RIVHAJ est également soutenu à hauteur de 22 000 €.

Les actions de sensibilisation du grand public

De nombreuses actions sont portées par les réseaux (Point écoute dans les supermarchés, ciné-débat, intervention dans les collèges...) dans lesquels sont engagés des professionnels du Département. Cet axe sera développé à l'échelle départementale en 2024.

En conclusion, je vous propose :

de prendre acte du rapport sur la situation départementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre acte.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, sweeping lines that form a stylized, somewhat abstract shape. The signature is positioned to the right of the typed name 'Jean-Pierre Barbier'.

Jean-Pierre Barbier