

RAPPORT

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



Préambule

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement, mais il doit effectivement être exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités persistent – par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique.

Ces inégalités sont le fruit de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société ».

Extrait de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « dans tous les domaines » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées.

Plus récemment, la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Cette loi a ainsi introduit de **nouvelles obligations** parmi lesquelles (article 61) la **présentation, par le Président du Conseil départemental à l'Assemblée départementale, d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Le contenu de ce rapport a été précisé dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il porte à la fois sur :

- la politique des ressources humaines de la collectivité,
- les politiques que le Département mène sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ces deux axes, ce rapport doit comporter un **bilan des actions menées, des ressources mobilisées**, et décrire des **orientations pluriannuelles et programmes** de nature à améliorer cette situation.

La première partie de ce rapport traite de la **prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques** menées au Conseil départemental de l'Aisne, notamment :

- Dans les politiques de solidarité : protection de l'enfance, insertion sociale et professionnelle, logement, autonomie des personnes âgées et handicapées, sensibilisation des personnes accompagnées à l'égalité,
- Dans les politiques de la vie quotidienne des axonais et axonaises : petite enfance et famille, éducation, sport et culture, santé et sexualité, lutte contre les violences conjugales,

- Dans le fonctionnement institutionnel : représentation politique, communication, commande publique.

Des repères chronologiques et des éléments d'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes ont été présentés pour certains thèmes.

La seconde partie de ce rapport aborde le **thème de l'égalité professionnelle des 2 800 agents permanents de la collectivité** au travers :

- des parcours professionnels,
- de la rémunération,
- de la formation,
- des conditions de travail,
- des modalités permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport de situation comparée a été inscrit à l'ordre du jour du Comité Social Territorial réuni fin 2023.

Ce rapport contient les bases nécessaires à un **débat** permettant ainsi d'**inscrire dans les habitudes de la vie démocratique de la collectivité les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes**, qui relèvent à l'évidence d'une approche transversale.

Sommaire

1 - Les politiques menées par le Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 4

1.1 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les POLITIQUES DE SOLIDARITE 5

1.1.1 La protection de l'enfance 5

1.1.2 L'insertion sociale et professionnelle 7

1.1.3 Le logement..... 16

1.1.4 L'autonomie des personnes âgées et handicapées..... 19

1.1.5 La sensibilisation à l'égalité des publics accompagnés 22

1.2 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à LA VIE QUOTIDIENNE DES AXONAIIS ET AXONAISES..... 23

1.2.1 La petite enfance et la famille 23

1.2.2 L'éducation 26

1.2.3 Le sport 28

1.2.4 La culture..... 30

1.2.5 La santé et la sexualité..... 32

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales 34

1.3 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL..... 39

1.3.1 La représentation politique 39

1.3.2 La commande publique 41

2- L'égalité professionnelle dans la collectivité 42

Préambule 43

2.1 Rapport de Situation Comparée : 2022..... 47

2.2 Plan d'actions pour l'égalité professionnelle 53

3- Glossaire 55

4 – Annexe : plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2024-2026 58

1.

**Les politiques menées
par le Département en
faveur de l'égalité
femmes / hommes**

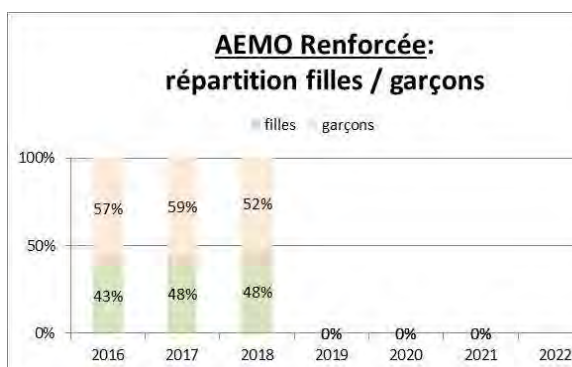
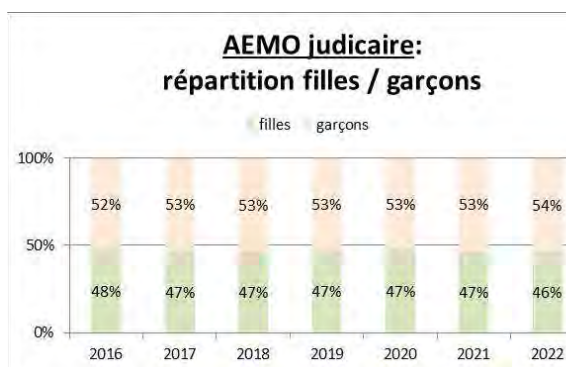
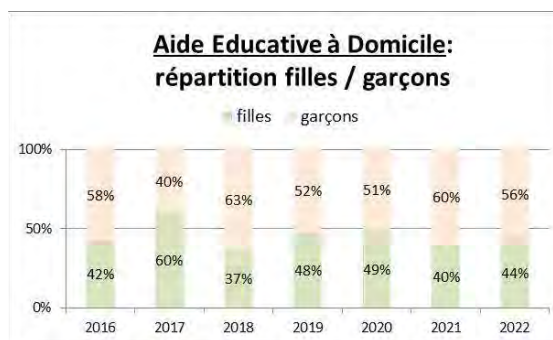
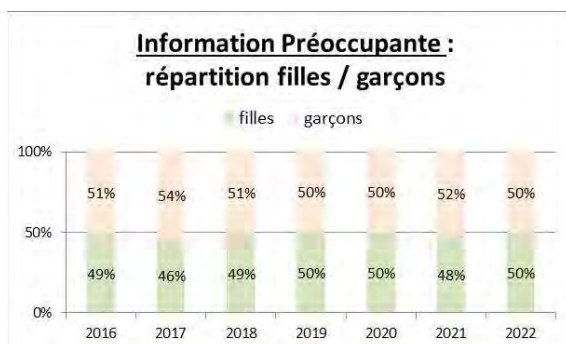
1.1 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les POLITIQUES DE SOLIDARITE

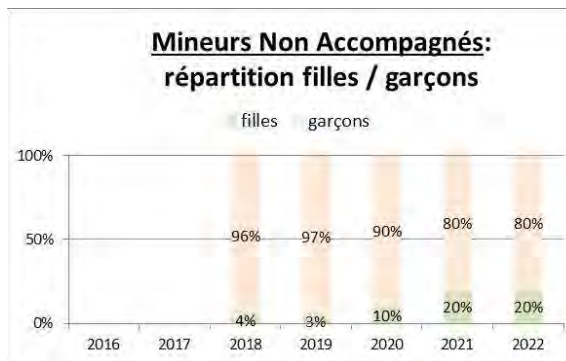
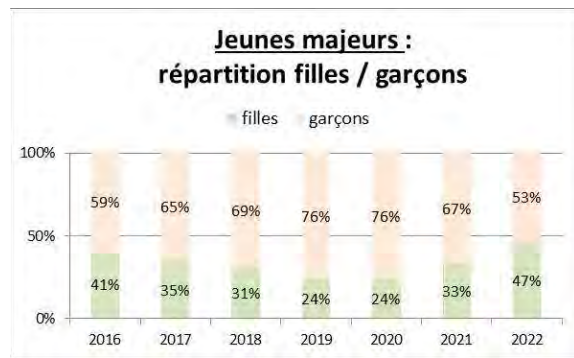
Les politiques de solidarité, compétence phare des Départements, constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

1.1.1 La protection de l'enfance

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de la protection de l'enfance

Le Département est prescripteur et financeur d'actions éducatives dans le cadre de la protection de l'enfance. Plus spécifiquement, certains parents font l'objet d'une Intervention Sociale et Familiale (TISF), d'un accompagnement éducatif à domicile (AED) ou d'une action éducative en milieu ouvert (AEMO), éventuellement renforcée (AEMOR) sur prescription d'un juge.





On constate une évolution dans la répartition filles / garçons des Contrats Jeunes Majeurs (désormais 2/3-1/3) du fait de la diminution du nombre de MNA pris en charge par l'ASE, ces derniers étant majoritairement de sexe masculin.

Dans le cadre de l'accueil et l'accompagnement des MNA, les jeunes filles font l'objet d'une attention particulière et sont systématiquement orientées vers l'hébergement le plus protecteur.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

➤ Exercice de la parentalité

L'enjeu n'est pas seulement l'exercice de la parentalité : il convient de soutenir une parentalité équilibrée entre les 2 parents, ainsi que la place des pères et la fonction paternelle.

De façon générale, l'amélioration de la fonction parentale doit être travaillée avec les deux parents et, en cas de séparation et de défaillance du parent assurant la garde de l'enfant, la possibilité d'envisager l'autre parent comme personne-ressource doit être systématiquement recherchée.

On note que le soutien du Département aux acteurs œuvrant en faveur de la parentalité peut avoir un effet indirect positif en matière d'égalité femmes / hommes :

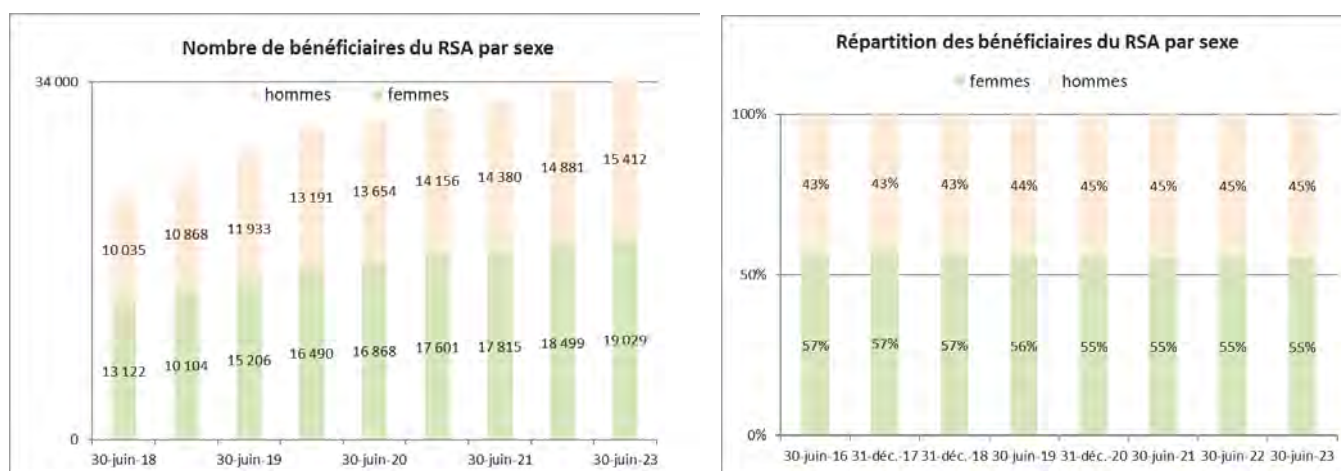
- la médiation familiale permet aux femmes de mieux faire valoir leurs droits auprès du conjoint,
- les Lieux d'Accueil Parents Enfants (LEAP) permettent aux pères qui n'ont pas de logement de rencontrer leurs enfants.
- Le développement du Placement Educatif A Domicile (PEAD) permet aux pères de maintenir ou de retrouver leur rôle. L'éducation concertée et partagée tend à réduire les inégalités entre père et mère, et donc entre femmes et hommes.

1.1.2 L'insertion sociale et professionnelle

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de l'insertion

❖ Parmi les bénéficiaires du RSA, les femmes sont majoritaires, seules avec des enfants et davantage concernées par un parcours social.

➤ Les bénéficiaires du RSA sont majoritairement des femmes.

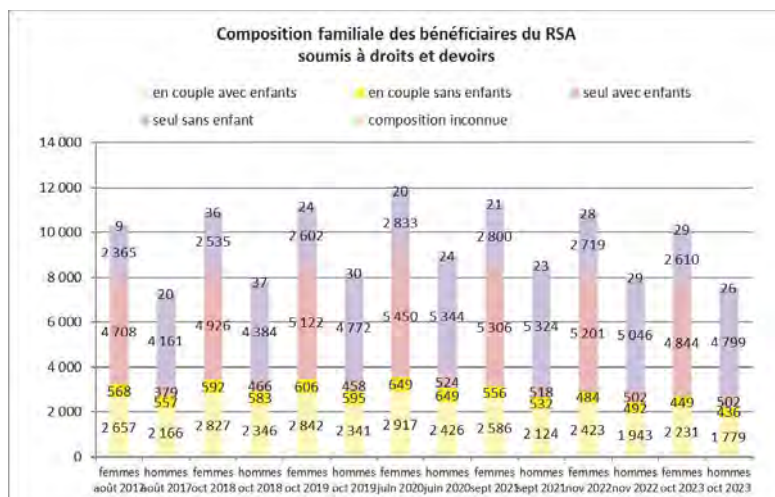


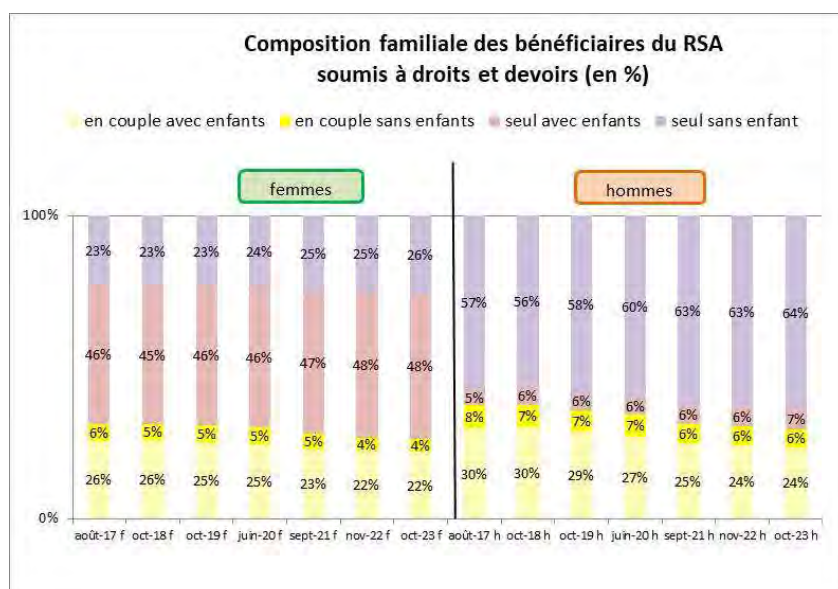
En juin 2023 sur près de **34 500** bénéficiaires du RSA (*source portail social*) : 55 % sont des femmes et 45 % sont des hommes.

Pour mémoire, en France, 53,6 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes (2020).

➤ Parmi les bénéficiaires du RSA soumis à droits et à devoirs, les femmes sont souvent seules avec des enfants et les hommes souvent seuls sans enfants.

Tout bénéficiaire ou conjoint de bénéficiaire appartenant à un foyer ayant un droit ouvert au RSA et étant sans emploi ou avec un revenu d'activité professionnelle inférieur à 500 euros par mois est soumis aux « droits et devoirs du bénéficiaire du RSA ».





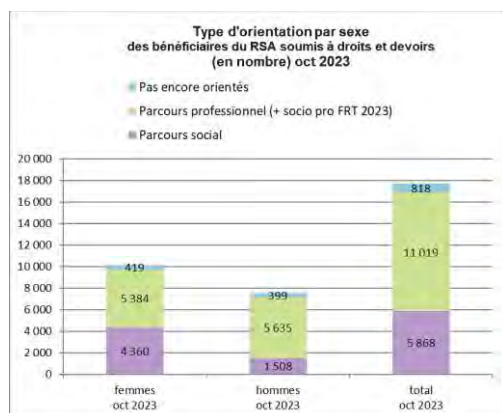
En octobre 2023, sur les quelques **36 500** bénéficiaires du RSA (*données Elisa M+3*), **17 700** sont soumis à droits et à devoirs. La composition familiale des bénéficiaires soumis à droits et à devoirs montre que **48%** des femmes sont seules avec enfants et que **64%** des hommes sont seuls sans enfants.

➤ Parmi les bénéficiaires du RSA soumis à droits et à devoirs, le parcours professionnel concerne davantage les hommes que les femmes

La loi garantit à tout bénéficiaire soumis à droits et à devoirs la possibilité de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique.

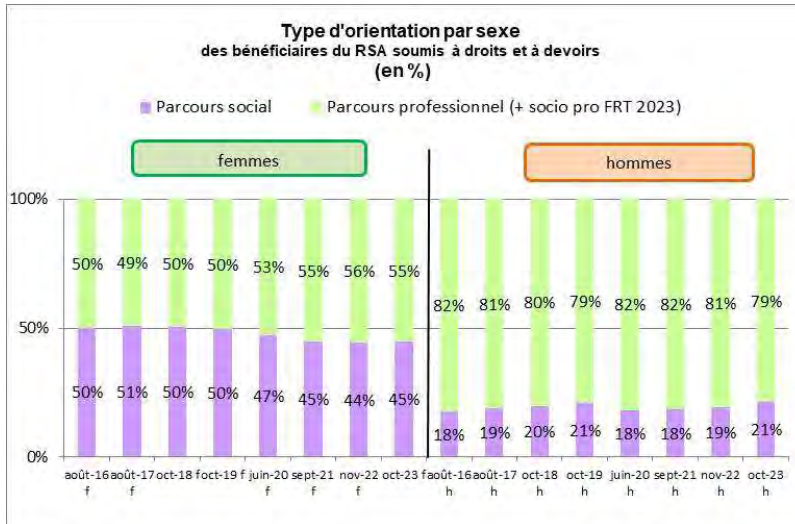
Les personnes bénéficiaires du RSA soumis à droits et à devoirs font l'objet :

- **Soit d'un parcours social** dont l'objectif est de lever les freins à l'emploi. L'accompagnement est alors réalisé par un travailleur social du Conseil départemental ou de la CAF, ou d'un CCAS,
- **Soit d'un parcours professionnel** (+ socio-pro FRT 2023) dont l'objectif est le retour à l'emploi. L'accompagnement est alors réalisé par Pôle Emploi ou Aisne Action Emploi, ou en interne par les Référents Parcours Professionnels recrutés dans tous les territoires au cours des années 2021 et 2022.



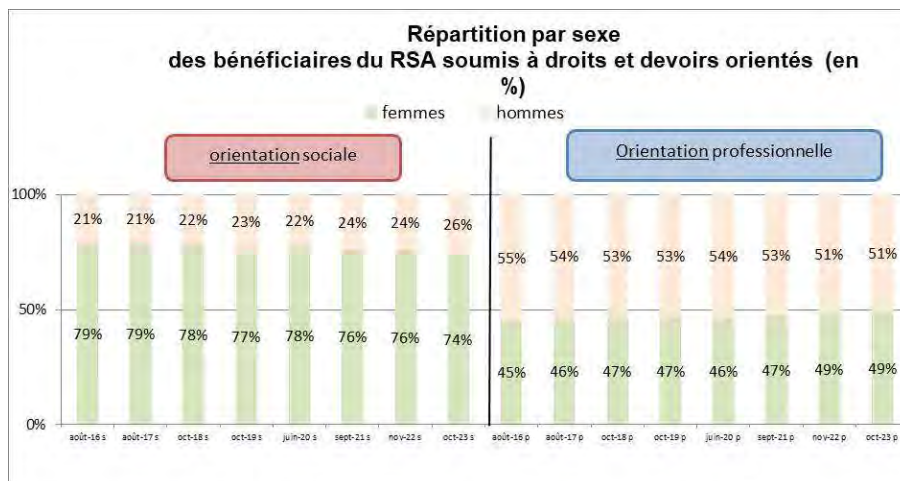
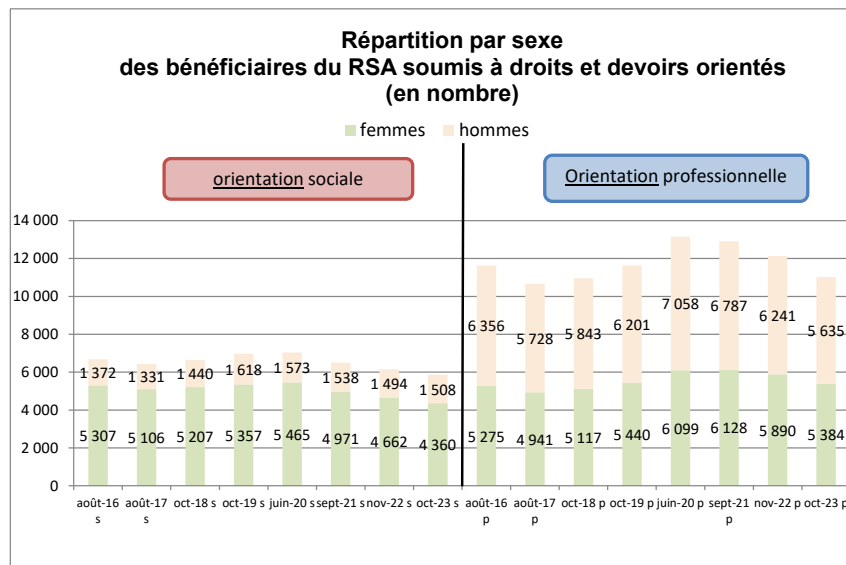
On constate une nette différence d'orientation selon le sexe. Ainsi, **en octobre 2023** :

- L'orientation professionnelle (+ socio pro FRT 2023) concerne **79%** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'elle n'est que de **55%** pour les femmes soumises à droits et à devoirs,
- L'accompagnement social concerne **21%** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il est de **45%** pour les femmes soumises à droits et à devoirs.



Pour les hommes (partie droite du graphique), la répartition entre parcours social et professionnel est stable depuis 2016.

On note cependant une évolution concernant les femmes depuis 2020 : légère augmentation de l'orientation vers le professionnel et légère diminution de l'orientation vers le social.



Combiné au fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans ce public, on rencontre ainsi en octobre 2023 :

- **74 %** de femmes et **26 %** d'hommes parmi les bénéficiaires du RSA en parcours social,
- **49 %** de femmes et **51%** d'hommes parmi les bénéficiaires du RSA en parcours professionnel.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Développer l'insertion sociale et professionnelle des femmes

En plus du financement des Ateliers Chantiers d'Insertion, le Département a lancé, en 2022, un Appel à Projets Insertion et Emploi pluriannuel, afin de développer une offre correspondant aux besoins du public bénéficiaire du RSA. Les actions d'insertion de l'APIE ont pour vocation de tenir compte des perspectives de poursuite de parcours et d'amener les bénéficiaires à satisfaire les prérequis nécessaires à l'accomplissement de leur projet.

Depuis quelques années, un critère de mixité a été intégré à l'analyse des dossiers de demande afin de favoriser la représentation féminine :

- Tant au niveau des actions sociales et à visée socio professionnelles : accompagnement collectif pour l'inclusion sociale, mobilité, santé, accompagnements des parents vers l'emploi et la formation,
- Que des Ateliers Chantier d'insertion et des actions à visée professionnelle telles que : préparation et mise en situation d'emploi, accompagnement des Entrepreneurs et Travailleurs Indépendants (ETI) ou de projets de création d'entreprise.

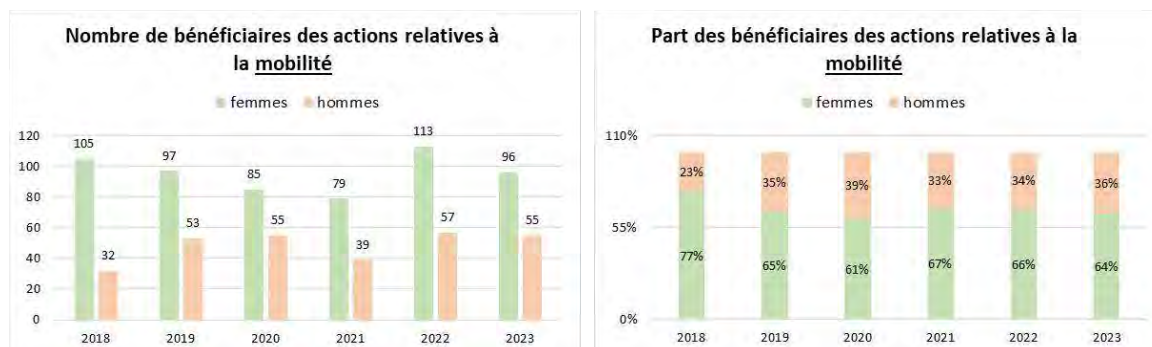
❖ Actions pour lever les freins empêchant l'accès à la recherche d'emploi

L'insertion des femmes nécessite bien souvent de lever plusieurs freins, notamment celui de la **garde des enfants** (par exemple : manque de place disponible en structures d'accueil, frein culturel [« femme au foyer »], frein financier) et de la **mobilité**.

Lors de sa réunion consacrée au vote du Budget primitif 2022, l'Assemblée départementale a acté la redéfinition de l'Appel à Projet Insertion et Emploi 2022-2024 priorisant l'accès et le retour à l'emploi tant pour les hommes que pour les femmes.

➤ Des actions d'insertion dédiées à la mobilité

La mobilité est un facteur déterminant d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et plus précisément des bénéficiaires du RSA. Cette problématique est particulièrement aiguë sur les territoires ruraux, en raison soit de l'insuffisance ou parfois de la méconnaissance de l'offre de transport, soit de l'absence de véhicule personnel (ou vétusté de celui-ci).

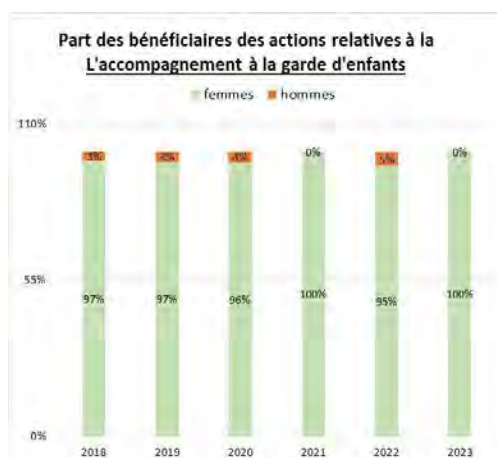
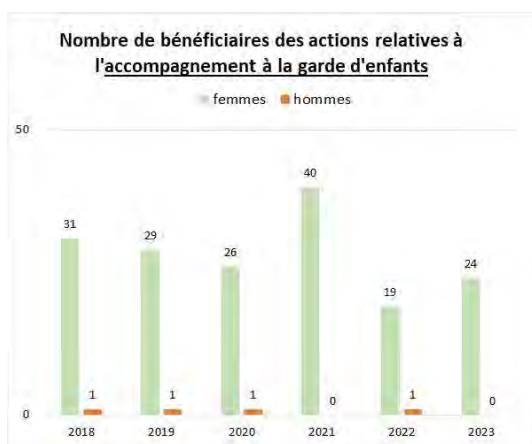


Les actions entrant dans ce cadre ont vocation à agir sur l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA, et notamment le public féminin qui est particulièrement concerné.

➤ Des actions d'insertion dédiées à l'accompagnement des parents de jeunes enfants vers l'emploi ou la formation

Les actions entrant dans ce cadre ont pour objectif de mobiliser et d'accompagner les parents de jeunes enfants en vue de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel en lien avec leur vie familiale. Il est attendu de :

- Agir sur les freins psychologiques liés à l'acceptation de la garde de ses enfants par autrui,
- Sensibiliser sur les relais locaux pouvant être mobilisés dans la gestion du temps, visites et découvertes des lieux de garde, interventions...
- Favoriser l'accès à une activité professionnelle ou à une action de formation préqualifiante ou qualifiante par des techniques d'organisation, de gestion du temps et une redéfinition des priorités,
- Découvrir l'environnement professionnel (visites d'entreprise, agences locales Pôle Emploi, plateaux techniques de formation.)



A noter à l'UTAS de Saint-Quentin : en 2022, deux travailleurs sociaux ont travaillé sur un projet collectif intitulé : *la garde d'enfants, parlons-en !* Peu de mamans se sont mobilisées sur le projet. Le dernier trimestre 2022, un groupe de travail partenarial a travaillé sur les difficultés liées aux modes de garde des publics en insertion. Le projet : *la garde d'enfants parlons-en !* est donc reconduit en 2023 avec des coopérations partenariales élargies.

❖ **Actions d'accompagnement vers l'emploi : diversifier la nature même des chantiers d'insertion pour permettre aux femmes de postuler plus facilement et varier les accompagnements spécifiques**

Ces actions ont pour vocation le retour à l'emploi, tout en traitant des savoirs de base, de la montée en compétences, des connaissances techniques et de la vérification du projet professionnel.

➤ La diversité des publics au sein des Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI)

En 2023, le nombre d'ACI financés par le Département est de **68** ACI.

Le Département veille à ce que les activités proposées permettent de répondre, à la fois aux besoins du public tant féminin que masculin.

Aussi, ces dernières années, le Département s'est également attaché à accompagner les porteurs de projets pour favoriser davantage l'accueil du public féminin sur des chantiers d'insertion, où le public masculin est plutôt prédominant compte tenu de l'activité support du chantier (maçonnerie, espaces verts, ...). Ainsi, les porteurs de projets sont systématiquement invités à développer la mixité.

De surcroît, certains chantiers portent une attention particulière à la promotion d'une orientation non stéréotypée comme par exemple : Recycl'services porté par ASHE sur les

territoires de Laon et La Fère, Recycl'jouets à Guise, recyclage du bois de fin de vie porté par le Bois des deux Mains sur Soissons, valorisation du patrimoine communautaire par la Communauté d'agglomération de Chauny Tergnier La Fère, Rénovation de l'Habitat par le CCAS d'Hirson.

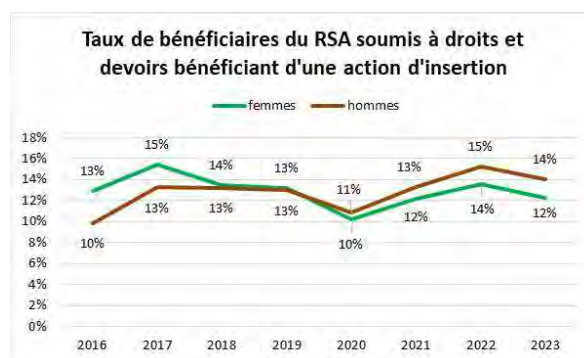
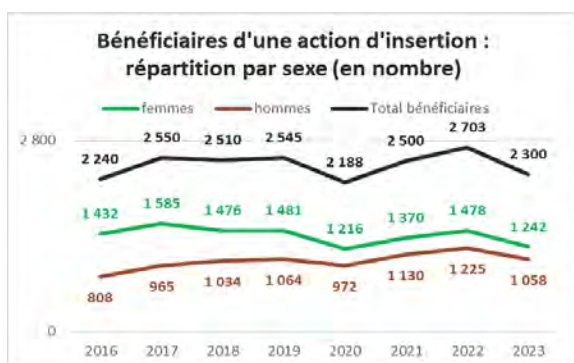
En effet, les domaines de l'industrie, de la construction et de la rénovation de l'habitat ne sont plus les seuls secteurs mentionnés dans les appels à projets. Il est désormais question de maraîchage, de recyclerie, de boutiques solidaires, d'animation périscolaire, qui permettent aux femmes de se positionner plus facilement.

A titre illustratif, on peut ainsi mentionner :

- À Laon, l'action APRADIS permet une découverte des métiers des services à la personne,
- À Saint Quentin, les actions « Visa vers les métiers du soin » portée par Devenir en Vermandois et « découverte des métiers des services à la personne » porté par ADF 02 proposent des passerelles vers ces métiers. ADF 02 propose cette action sur d'autres territoires : Guise, La Fère et Soissons,
- En Thiérache, Devenir en Vermandois propose son action « Etap Emploi » qui cible des parents avec enfants en bas âge pour les accompagner de manière individualisée vers et dans l'emploi.

❖ Retour sur les publics bénéficiaires de la politique insertion (au 31 décembre)

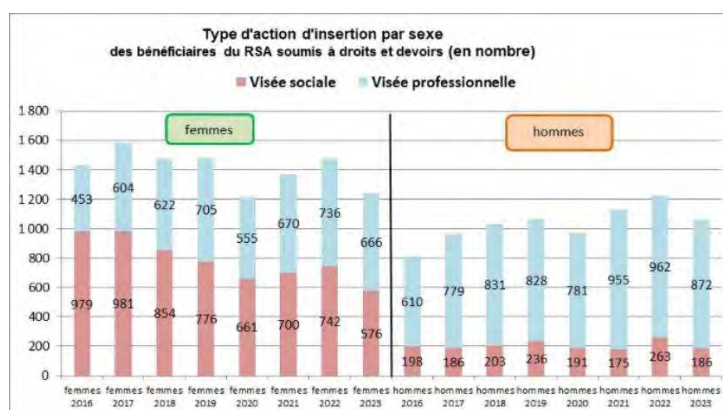
➤ Les bénéficiaires d'actions d'insertion sont majoritairement des femmes

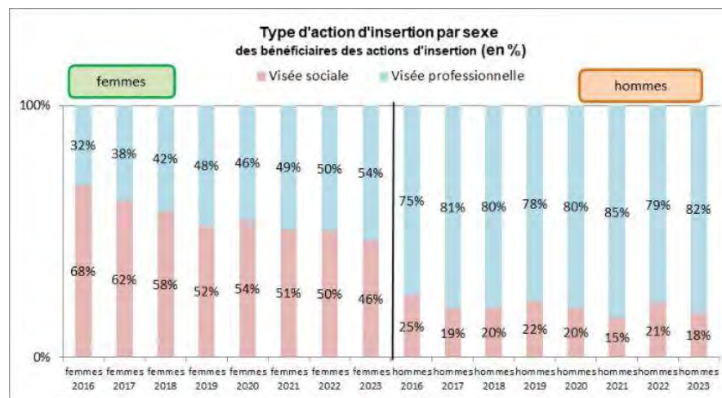


Entre 2016 et 2023, le nombre de femmes bénéficiaires d'une action d'insertion a diminué de **13 %** alors que, pour les hommes, ce nombre a progressé de **31 %**.

Depuis 2020, l'accès à une action d'insertion est légèrement supérieur pour un homme bénéficiaire du RSA soumis à droits et à devoirs qu'à une femme bénéficiaire du RSA soumis à droits et à devoirs.

- Depuis 2023, les femmes bénéficient davantage d'action à visée professionnelle



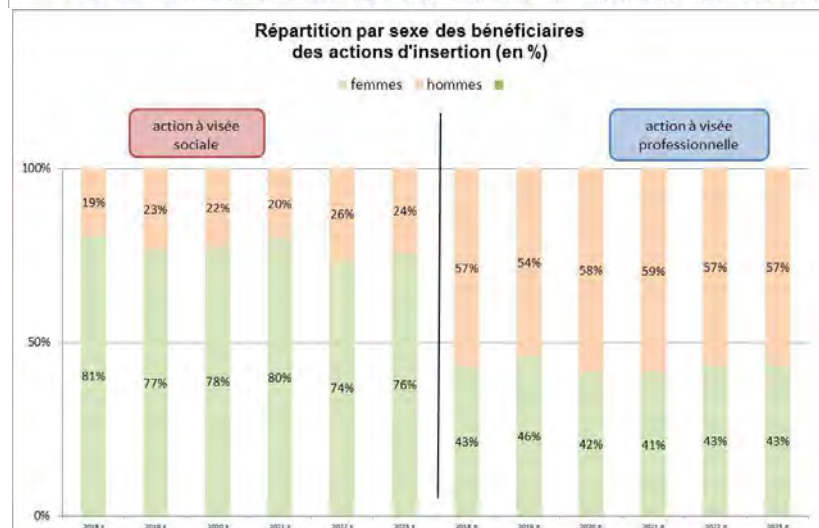
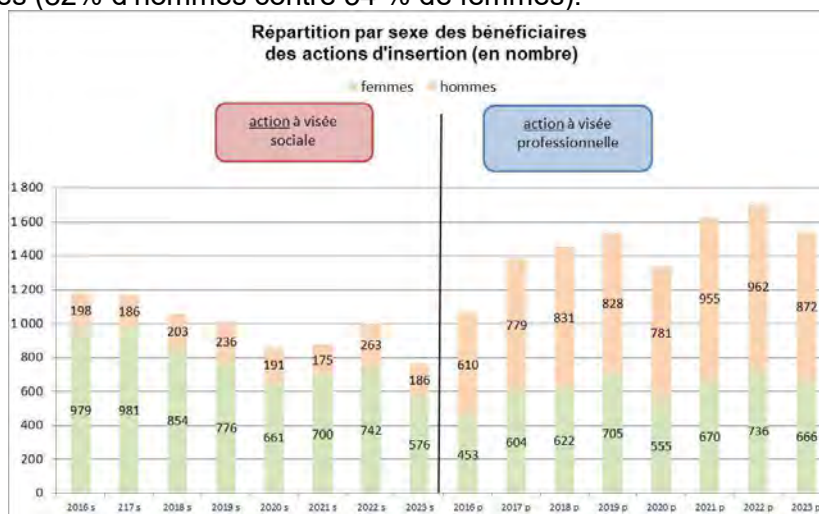


En 2023, il est constaté que :

- Les femmes sont positionnées à **54 %** sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements vers l'emploi) et à **46 %** sur des actions à visée sociale,
- Les hommes sont positionnés à **82 %** sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements vers l'emploi) et à **18 %** sur des actions à visée sociale.

On constate aussi que **la part des actions à visée professionnelle** a régulièrement et considérablement augmenté entre 2016 et 2023 passant de 32 % à 54 % pour les femmes. Sur la période, ce ratio a oscillé entre 75 % et 84 % pour les hommes.

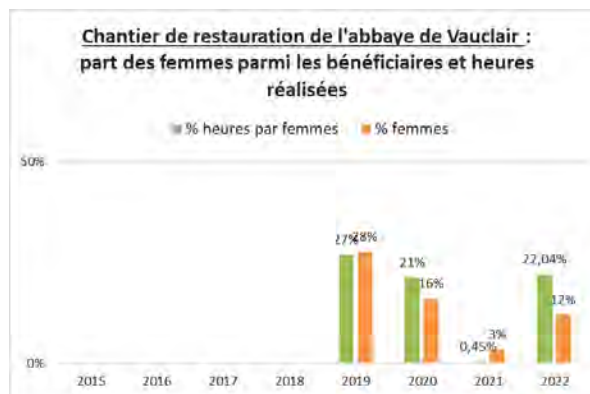
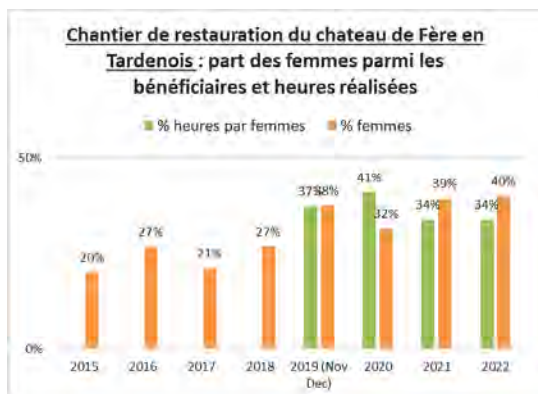
- Les actions à visée sociale accueillent majoritairement des femmes (46 % de femmes contre 18 % d'hommes), les actions à visée professionnelle accueillent majoritairement des hommes (82% d'hommes contre 54 % de femmes).



Les actions à visée sociale accueillent davantage de femmes (environ **76 %** de femmes en 2023 contre 74 % en 2022) que d'hommes (**24 %** d'hommes en 2023 contre 26 % en 2022). **Pour les actions à visée professionnelle, c'est l'inverse :43 %** de femmes en 2023 (contre 44 % en 2022) et **57 %** d'hommes en 2023 (contre 56 % d'hommes en 2022).

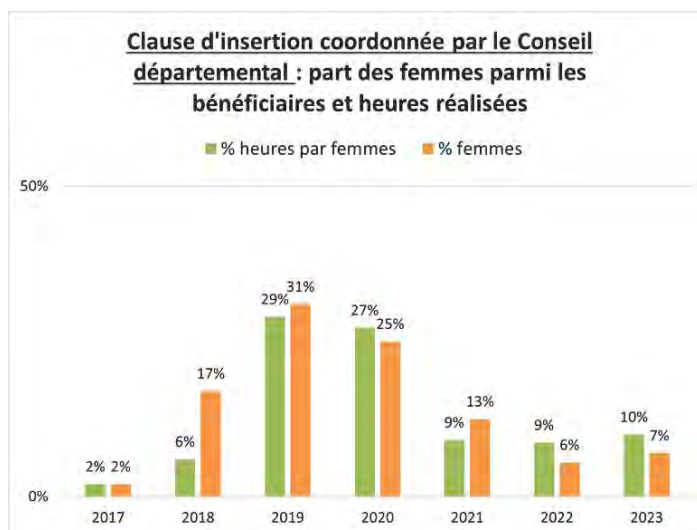
➤ Marchés de service de réinsertion sociale et professionnelle

Le Département a confié la gestion, l'entretien et/ou la restauration de l'Abbaye de Vauclair et du Château de Fère en Tardenois dans le cadre de marchés de service de réinsertion sociale et professionnelle, en application des articles R. 2123-1-3 et L 2113-15 du code de la commande publique.



➤ Clause d'Insertion par l'Activité Economique coordonnée par le Conseil départemental

Le Département, qui développe la clause d'insertion dans ses marchés publics, a travaillé à diversifier les typologies de marchés clausés avec des donneurs d'ordre accompagnés ces dernières années, afin de pouvoir cibler du public féminin sur les opérations.

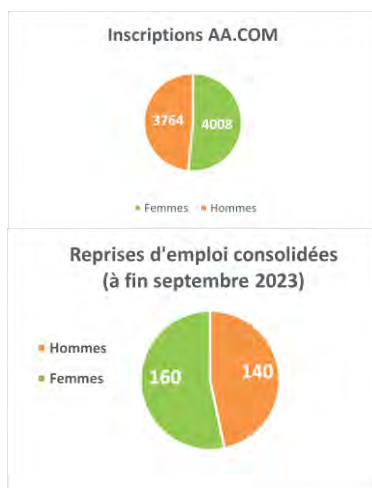


En 2017, il n'y pas encore de préoccupation concernant l'égalité femmes / hommes. Dès 2018, le Département s'engage dans la démarche en clausant des marchés de services qui ont la caractéristique d'embaucher directement en CDD puis CDI. Dans le cadre de la clause d'insertion, les CDI peuvent être valorisés sur 24 mois. Dès lors, 2019 et 2020 ont permis de valoriser les embauches réalisées en 2018. Une fois les 24 mois valorisés, les publics sont considérés en sortie positive vers l'emploi, ce qui explique la chute du taux de femmes dans ces marchés.

Dès 2023, le marché nettoyage de la Cité Internationale de la Langue Française a permis l'embauche de plusieurs femmes issues du chantier du château François 1er.

➤ [La plateforme Aisne-Actifs.com](https://www.aisne-actifs.com)

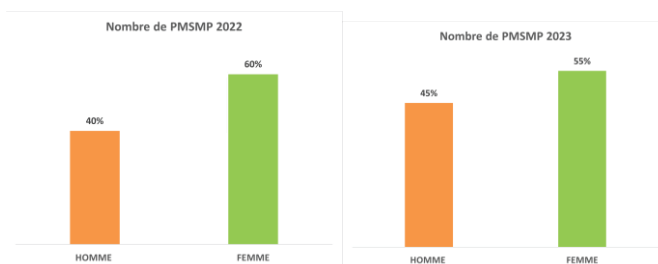
Afin de faciliter le retour à l'emploi des allocataires du RSA, le Conseil départemental de l'Aisne s'est doté d'une plateforme numérique depuis trois années et d'une équipe départementale dédiée pour accompagner les employeurs, les candidats et les partenaires sur une interconnexion facilitée vers l'emploi.



Depuis le lancement de la plateforme, les femmes représentent 51% des inscrits.

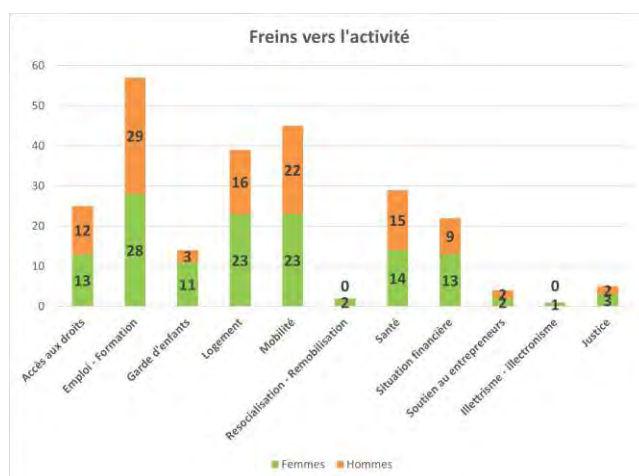
En 2021, la reprise d'emploi du public féminin était équivalente à celle du public masculin. Depuis 2022, la part du public féminin est plus importante que le public masculin.

➤ [Les périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP](#)



La répartition hommes/femmes reste stable en 2022 et 2023 (entre 55% et 60 %). Cette répartition correspond aux % de femmes accompagnées dans les différents dispositifs.

➤ [Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi](#)



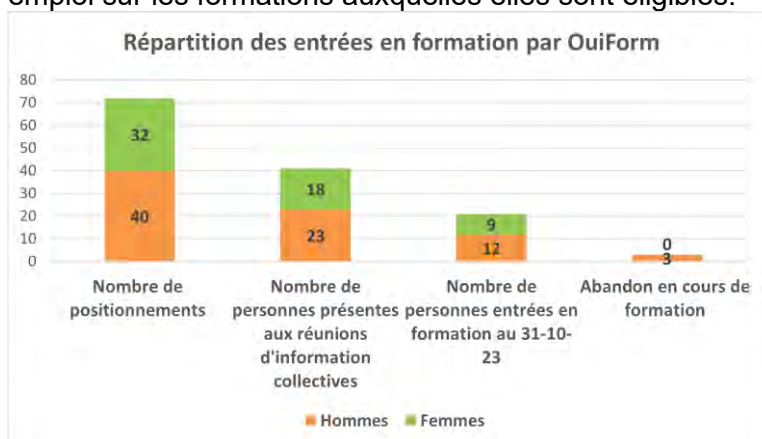
L'expérimentation de la méthode d'accompagnement SPIE a permis de suivre 58 dossiers, dont 28 étaient des femmes. Il est intéressant de noter que la garde d'enfants, bien que notée parmi les freins vers l'activité les plus importants, n'arrive qu'en quatrième position pour les femmes.

➤ [Le projet Services d'Aides A Domicile](#)

Bien que le projet soit ouvert à tous les publics, 100% des candidats sont représentés par des femmes. Pour autant, la communication s'effectue de manière non genrée. Un séminaire en ligne a d'ailleurs accueilli en 2022 le témoignage d'un candidat ayant intégré une structure d'aide à domicile privée par le biais de la plateforme aisne-actifs.com.

➤ [OuiForm, patrimoine commun de la formation professionnelle](#)

L'Etat a souhaité, au travers de la mise en partage de « OuiForm » permettre à tous les prescripteurs de travailler en synergie et en temps réel, pour positionner les personnes à la recherche d'un emploi sur les formations auxquelles elles sont éligibles.



Sur 72 positionnements en formation depuis le 1er janvier 2023, 44% sont des femmes. Sur l'ensemble des positionnements réalisés, 44% de femmes se voient proposer une réunion d'information collective, puis 44% d'entre elles entrent en formation. Il est à noter qu'aucune n'a abandonné en cours de formation.

Cette moindre mobilisation des femmes (44%) par rapport aux hommes (56%) peut s'expliquer par la forte représentation des foyers monoparentaux dans le cadre du RSA du Département de l'Aisne.

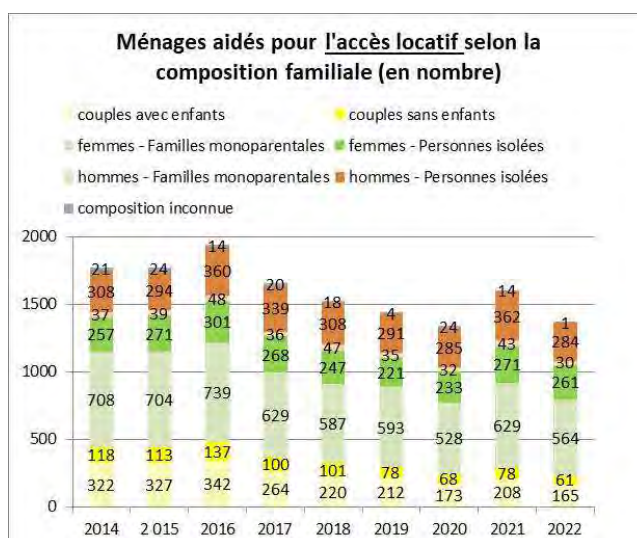
Une difficulté plus grande pour les femmes de se projeter sur une montée en compétence, elles privilégient souvent la reprise d'emploi même en contrat précaire.

1.1.3 Le logement

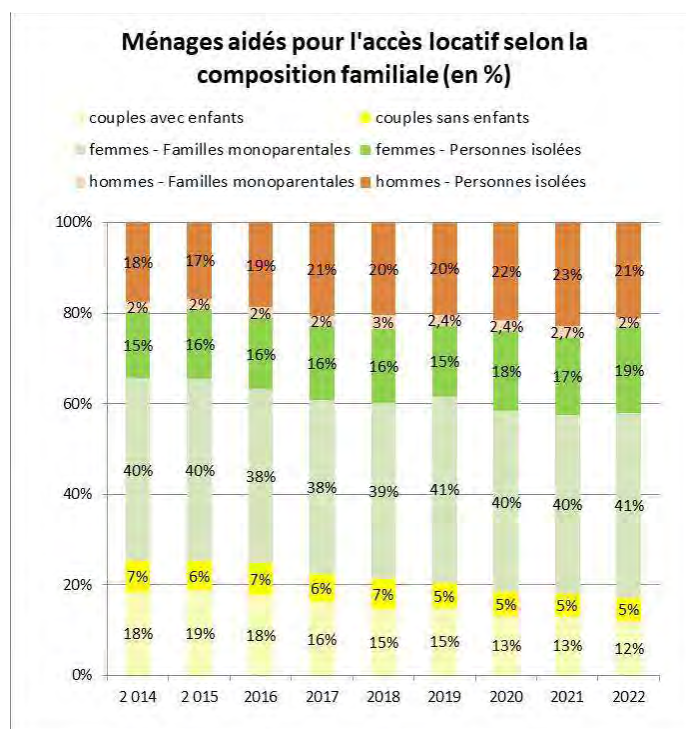
① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine du logement

❖ **L'ACCES au logement via le Fonds de Solidarité Logement (FSL)**

L'accès au logement a pour objet l'avance et le règlement du dépôt de garantie, du 1^{er} mois de loyer, des frais d'installation, du cautionnement.



1 368 ménages ont été aidés en 2022 dans le cadre de l'accès au logement locatif, soit une diminution de 21 % par rapport à 2021. Cette diminution s'explique notamment par un retour à une situation normale en ce qui concerne les mutations dans le parc locatif social. L'année 2021 avait, en effet, marquée par un effet de rattrapage des mutations en sortie de crise sanitaire.



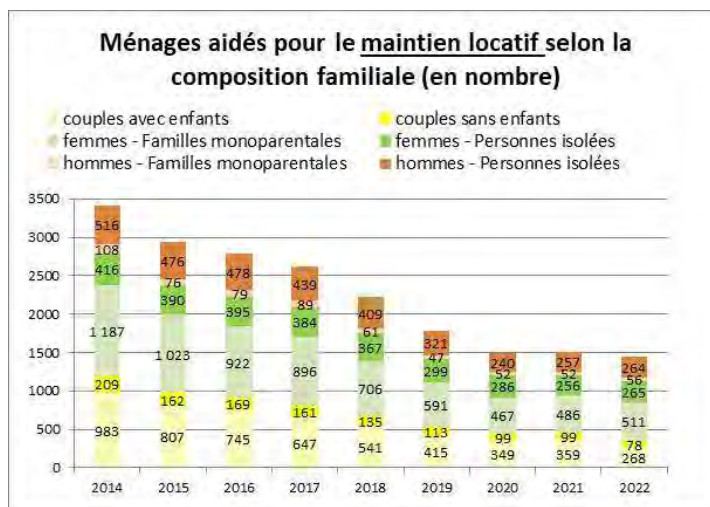
L'évolution de la composition du ménage porte sur la part des couples avec enfants qui continue de progresser - 7 points depuis 2015). La part des femmes isolées progresse de 2 points tandis que la part des hommes isolés diminue de 2 points.

En 2022 :

- les couples représentent près de 17 % des ménages aidés,
- les femmes représentent 60 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (41 %), soit en tant que personnes isolées (19 %),
- les hommes représentent 23 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (2 %), soit en tant que personnes isolées (21 %),
- parmi les familles monoparentales sollicitant l'accès au logement, 95% des chefs de famille sont des femmes et 5 % sont des hommes,
- parmi les personnes isolées sollicitant l'accès au logement, 43 % sont des femmes et 57% sont des hommes.

❖ Le MAINTIEN dans le logement via le Fonds de Solidarité Logement (FSL)

Le maintien dans le logement a pour objet la reprise des impayés (loyer, charges d'énergie ou d'eau...). L'aide est accordée sous condition de ressources.

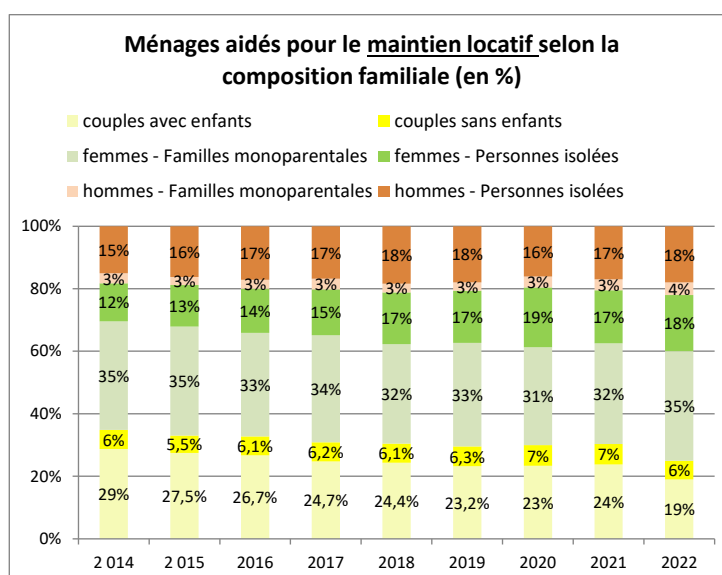


1442 ménages (pour lesquels la composition familiale est connue) ont été aidés en 2022 dans le cadre du maintien dans le logement, soit une diminution sensible et continue des aides accordées chaque année (- 58 % depuis 2014).

[Cette tendance est nationale et susceptible de s'expliquer par l'intégration des grosses dettes dans les dossiers de surendettement, une offre de fournisseurs d'énergie pléthorique et un zapping facilité par l'ouverture des marchés de l'énergie, l'impact des actions de prévention, des ménages qui sollicitent moins les travailleurs sociaux...].

En 2022, la baisse des demandes se confirme même si elle est moins prononcée. Depuis juillet 2021, les ménages qui ont une faible dette d'énergie ou d'eau ont la possibilité de saisir directement le FSL via aise.com. Ce dispositif reste faiblement mobilisé dans la mesure où la communication a été très limitée.

L'augmentation du coût de l'énergie ne se traduit par une augmentation des demandes en 2022, ni en 2023. Toutefois, le montant des dettes est plus important ce qui génère un montant moyen de l'aide en augmentation (+77% entre 2014 et 2022).



La proportion de personnes isolées a augmenté entre 2014 (27%) et 2022 (36%). Le taux de ménages aidés avec enfants a diminué depuis 2014, passant de 70 à 58% en 2022.

En 2022 :

- les couples représentent 25% des ménages aidés,
- les femmes représentent 53 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (35 %), soit en tant que personnes isolées (18 %),
- les hommes représentent 22%% des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (4%), soit en tant que personnes isolées (18 %),
- parmi les familles monoparentales sollicitant le maintien dans le logement, 90 % des chefs de famille sont des femmes et 10 % sont des hommes,
- parmi les personnes isolées sollicitant le maintien dans le logement, 50 % sont des femmes et 50 % sont des hommes.

② Les actions menées en faveur de l'égalité

Le sexe ne constitue pas un critère dans le cadre des politiques menées dans le domaine du logement. Elles sont ouvertes indifféremment aux hommes et aux femmes.

S'agissant du PDH (Plan départemental de l'Habitat), le thème de l'égalité femmes / hommes n'a pas fait l'objet d'une réflexion spécifique lors de son élaboration, qu'il s'agisse du PDH voté en 2012 ou en 2020.

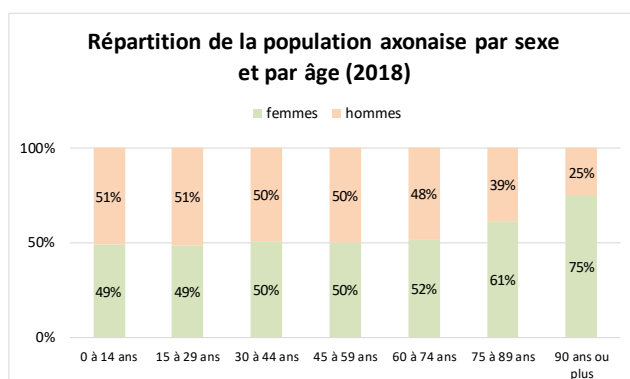
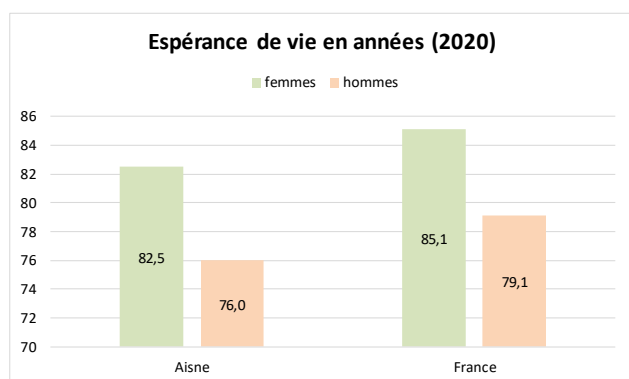
Cependant, le diagnostic du PDH actuellement en vigueur, a étudié les questions relatives au logement sous l'angle du ménage et de sa composition, sans distinction de sexe. Il a ainsi été observé que, malgré un échantillon deux fois plus important, les difficultés de logement concernent à près de 65 % des personnes isolées ou des familles monoparentales.

S'agissant du PDALHPD (Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées), les personnes victimes de violences intrafamiliales font parties des publics cibles. (cf. 1.2.6 pour les actions menées par le service logement).

1.1.4 L'autonomie des personnes âgées et handicapées

🕒 Contexte / Enjeux

➤ Eléments démographiques



Les femmes ont une plus grande longévité que les hommes : 82,5 ans pour les axonaises et 76,0 ans pour les axonais (source : INSEE 2020).

Cela se traduit par une proportion importante de femmes dans la tranche d'âge des plus de 75 ans (61% de femmes) et de 90 ans (75% de femmes).

Le phénomène de dépendance est donc un problème qui concerne davantage les femmes.

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de l'autonomie

❖ Personnes âgées

➤ Les bénéficiaires des actions de prévention



Les actions de prévention financées par la Conférence des financeurs concernent majoritairement du public féminin, en lien avec les éléments démographiques présentés ci-dessus.

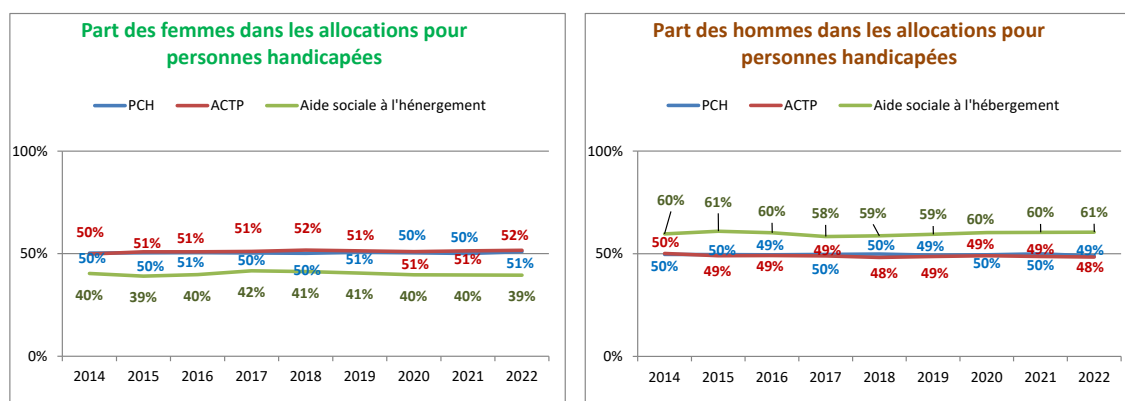
➤ Les bénéficiaires des allocations



S'agissant des personnes âgées, les allocations concernent majoritairement du public féminin, en lien avec les éléments démographiques présentés ci-dessus.

❖ Personnes handicapées

➤ Les bénéficiaires des allocations



La répartition des bénéficiaires femmes / hommes s'équilibre en ce qui concerne la Prestation de Compensation du Handicap et de l'Allocation Compensatrice Tierce Personne.

En revanche, s'agissant de l'aide sociale à l'hébergement, on note une prépondérance du public masculin sur le public féminin. Une des explications possibles correspond au fait que les foyers d'hébergement accueillent essentiellement des hommes.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

➤ Les professionnels du secteur de la dépendance

Le secteur de l'autonomie, dans lequel les femmes occupent une place prépondérante à plusieurs niveaux (secteur des services de l'aide à domicile et en établissements) est un secteur professionnel peu reconnu et peu valorisé.

Les données femmes-hommes n'ont à ce jour pas encore été objectivées dans le cadre des CPOM, mais il est clairement constaté une répartition déséquilibrée femmes-hommes dans les métiers du domicile, les femmes y étant surreprésentées. Aussi afin d'éviter la pénurie de main d'œuvre, il conviendrait d'engager des réflexions pour faciliter l'ouverture de ce secteur d'activité aux hommes.

En parallèle, **dans le cadre des CPOM avec les SAAD, des mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'attractivité des métiers du domicile sont prioritairement financées.** Ainsi, des réflexions communes avec les directions ont pu mener à imaginer des solutions permettant de faciliter la vie des aides à domicile, notamment celle des mères avec enfants, parfois célibataires, qui représentent une part importante de ce secteur d'emploi.

Parmi ces solutions, l'évolution vers les **équipes autonomes** permet une plus grande flexibilité dans l'élaboration des plannings et une plus grande entraide entre aides à domicile, puisqu'elles élaborent elles-mêmes, en équipe, leur planning.

D'autres idées telles que le **recours à des organismes d'aide aux devoirs**, financés par l'employeur, permettent de pouvoir soutenir une mère isolée dans l'accompagnement de ses enfants, à l'heure du retour de l'école, souvent incompatible avec les interventions de fin de journée d'une aide à domicile.

Enfin, les actions de **formation et de valorisation de l'expertise de ces métiers** sont également des leviers d'action pertinents pour reconnaître le rôle de ces femmes dans la société et les sortir de l'étiquette de « femme de ménage » que la société leur a attribué. Les métiers du « care » tant reconnus pendant la crise COVID nécessite une juste reconnaissance et juste rémunération. Les revalorisations salariales des 2 dernières années vont dans le bon sens, même si elles sont encore insuffisantes.

1.1.5 La sensibilisation à l'égalité des publics accompagnés

Citons quelques réalisations et/ou projets :

L'UTAS de Saint-Quentin a engagé une sensibilisation des professionnels au thème de l'égalité par le Conseil, Recherche Ingénierie, Formation pour l'égalité femmes-hommes (CORIF) qui a concerné fin 2017/début 2018 :

- 5 travailleurs sociaux de la collectivité,
- 7 encadrants d'actions d'insertion.

A l'issue de cette sensibilisation, l'UTAS a acquis le jeu « Etre parents et retravailler » qui a servi de support d'animation auprès de publics en action de remobilisation : 58 personnes sensibilisées ont ainsi débattu de leurs représentations sur le schéma familial.

En 2022, deux travailleurs sociaux ont travaillé sur un projet collectif intitulé : *la garde d'enfants, parlons-en !* (faible mobilisation). Le dernier trimestre 2022, un groupe de travail partenarial a travaillé sur les difficultés liées aux modes de garde des publics en insertion. Le projet : *la garde d'enfants parlons-en !* a donc été reconduit en 2023 avec des coopérations partenariales élargies.

L'UTAS de Château-Thierry a pris l'initiative en 2021 d'inviter **Nina et Simon(e)s** [*van itinérant pour échanger autour de la sexualité dans les Hauts-de-France*] dans le cadre de la semaine Aisne Actifs +

L'UTAS de Thiérache - Site de Guise, en lien avec la BDA, a accueilli plusieurs semaines, en 2022, une **exposition** intitulée "**Egalité filles / garçons**" pour inciter le public à réfléchir sur la place des filles et des garçons dans la société. Une seconde exposition portait sur les **violences auxquelles sont exposées les femmes dans le monde**, dans les domaines de la vie (travail, couple, famille, école, rue, sport, transport...), problématique trouvant sa source dans l'inégalité entre les femmes et les hommes.

A **L'UTAS de Laon**, une **action collective** mise en œuvre en 2022 par trois travailleurs sociaux de l'UTAS de Laon a permis à 10 femmes du quartier Montreuil en proie à une augmentation de diverses formes de délinquance et de violence de rompre leur isolement social, dans le cadre d'ateliers collectifs à portée culturelle mais aussi de sorties et voyages visant à dépasser l'horizon du quartier.

De réunions en réunions, le groupe s'est forgé une identité (« **Elles de Montreuil et d'ailleurs** ») et a choisi d'organiser une manifestation afin de déconstruire les stéréotypes de genre.

Ainsi, une **journée autour de l'égalité femmes hommes**, ouverte à tous les publics, s'est déroulée le **7 juin 2023 sur le quartier Montreuil**. 3 pôles étaient organisés lors de cette manifestation : prévention/parentalité, insertion professionnelle et culture. La journée de l'égalité du 7 juin a eu un vif succès avec plus de 85 personnes présentes sur la journée et un taux de satisfaction élevé (85% s'estiment très satisfaits)

L'action "Elles de Montreuil et d'ailleurs" a évolué en 2023 pour devenir l'action "Ensemble" ; elle poursuit son travail de fond sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et s'ouvre également à d'autres sujets d'actualité tels que l'écologie, le réemploi, la citoyenneté...

1.2 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à LA VIE QUOTIDIENNE DES AXONAIS ET AXONAISES

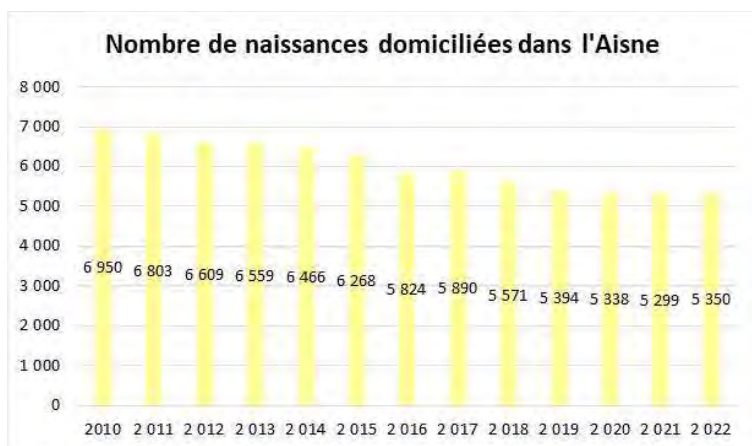
1.2.1 La petite enfance et la famille

Quelques repères chronologiques :

- 1915 : pour le temps de la guerre, les femmes disposent de l'autorité du père absent,
- 1970 : l'autorité parentale, partagée entre mère et père, remplace la puissance paternelle,
- 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents,
- 1993 : la loi du 08 janvier affirme le principe conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés),
- 2002 : création du congé de paternité - reconnaissance de l'autorité parentale conjointe, de la garde alternée, de la coparentalité – l'enfant peut porter le nom de ses 2 parents,
- 2003 : loi instaurant la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE),
- 2020 : loi ASAP (Accélération et Simplification de l'Action Publique) qui comporte une disposition pour aider les jeunes parents à trouver une structure d'accueil pour leur enfant à travers la création d'un service unique d'information des familles,
- 2021 : doublement de la durée du congé paternité (28 jours dont 7 obligatoires).

Contexte / Enjeux

➤ Éléments démographiques



Dans l'Aisne, le nombre de naissance a chuté de près de 25% depuis 2010.

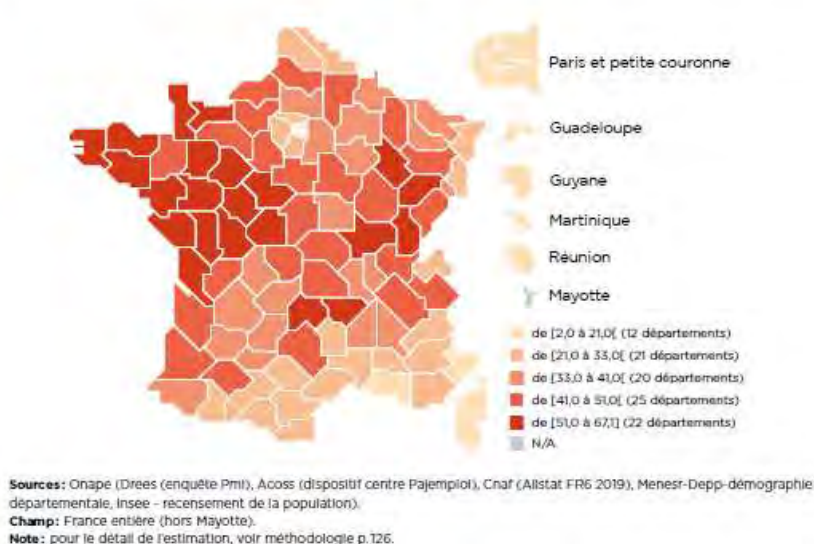
La tendance nationale constatée est également en diminution du nombre de naissances depuis 2010.

➤ Capacités d'accueil axonaises

L'accueil des tout-petits dans des structures adaptées ou chez des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s est un enjeu majeur pour le bien-être des enfants et l'épanouissement des parents. Le Conseil départemental, avec ses partenaires institutionnels, s'efforce de répondre aux besoins et attentes des familles, et d'offrir des modes de garde adaptés à l'évolution des activités professionnelles des parents et des modes de vie. Cette politique volontariste rentre pleinement dans le cadre des actions favorables à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. En effet, le développement des modes de garde variés, à commencer par l'augmentation des places en crèches, est un facteur de retour à l'emploi serein après une grossesse, mais aussi dans le cadre des évolutions de carrière, où les horaires de travail flexibles doivent être compatibles avec la garde des tout-petits.

• L'accueil individuel dans l'Aisne : 12 410 places disponibles

CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL AUPRÈS DES ASSISTANTES MATERNELLES
EN EXERCICE EMPLOYÉES DIRECTEMENT PAR DES PARTICULIERS
POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2019



Source : L'accueil du jeune enfant en 2020 – Edition 2021 (Observatoire National de la Petite Enfance)

Au 31 décembre 2022, 3 668 assistants maternels étaient agréés.

Ce métier peut être exercé par un homme ; ils ne représentent cependant que 0,68 % des agréments dans l'Aisne.

Le département est doté de :

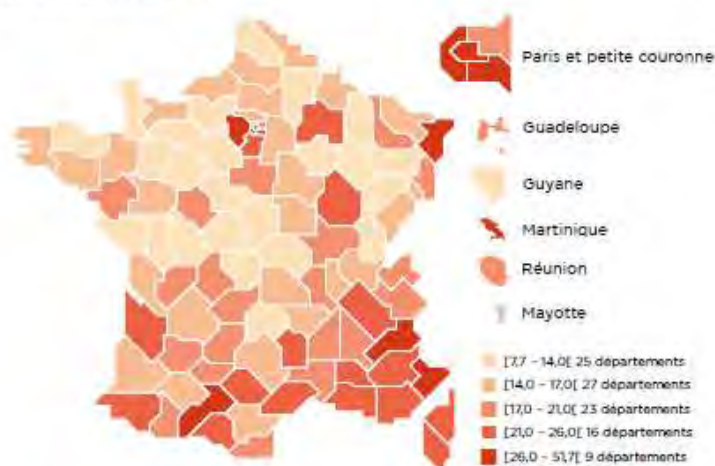
- 12 318 places disponibles chez les assistants maternels à domicile,
- 92 places disponibles dans les 8 Maisons d'Assistants Maternelles (MAM). En effet, depuis 2010, les assistants maternels agréés ont la possibilité de se regrouper et d'exercer leur métier en dehors de leur domicile.

L'Aisne fait partie des départements ayant une offre d'accueil individuel importante.

• L'accueil collectif dans l'Aisne : 1 800 places disponibles

Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) regroupent les crèches, les micro-crèches, les crèches familiales et les jardins d'enfants...

CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL POUR DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2019, PAR DÉPARTEMENT



Sources : Onape, (Cnaf (EquEaje et FR6 2019), Ccrmsa (31 décembre 2019), Drees (enquête Pmi au 31 décembre 2018), Menez-Depp (démographie Depp) au 1^{er} janvier 2020, Insee-recensement de la population).

Champ : France entière au sens Caf (hors Mayotte).

Source : L'accueil du jeune enfant en 2020 – Edition 2021 (Observatoire National de la Petite Enfance)

En 2022, 6 micro-crèches ont ouvert : 5 en gestion privées et une en gestion collectivité (pour un total de 72 places). 62 places ont été créées suite à l'extension de la capacité d'accueil des micro-crèches (application du décret du 31 août 2021) et 9 places créées sur des crèches existantes, soit un total de 143 places créées. 26 places ont été fermées uniquement dans le cadre de crèche familiale.

Au 31 décembre 2022, le département était doté de **1 800 places dans les 102 EAJE** de l'Aisne. Il y avait 1 200 places en 2014 (soit + 600 places entre 2014 et 2022), la plupart créées dans le cadre de micro-crèches privées dont le nombre a doublé depuis 2014. Dans le cadre de l'application du décret du 31 août 2021 visant à favoriser l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique, grave, 81 places ont été créées dont 9 par des collectivités.

On note l'existence de cinq structures d'accueil axonaises agréées par le Département et qui proposent des horaires atypiques :

- à Pinon et Soissons : deux micro-crèches privées (5h00 à 22h00),
- à Saint-Quentin : crèche familiale du centre hospitalier ouverte uniquement au personnel (administratif et médical - 24h/24) + micro-crèche privée ouverte le samedi,
- à Soissons : multi-accueil du centre hospitalier, ouverte également aux résidents de la commune (5h30 à 21h30).

➤ **Accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) pour les enfants de moins de 6 ans : 396 lieux d'accueil disponibles**

Pour 2022, il a été comptabilisé 140 gestionnaires d'ALSH, répartis sur 197 communes et un total de 396 lieux d'accueil.

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de la petite enfance

Sans objet.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Contribuer au développement de l'accueil des jeunes enfants

Concernant les modes de garde des jeunes enfants, le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) :

- intervient dans **l'agrément, la formation, le suivi et le contrôle des assistants maternels exerçant à domicile,**
- procède à **l'autorisation ou l'avis d'ouverture des nouveaux EAJE et des MAM,** ainsi qu'à **leur suivi et leur contrôle,**
- délivre les **avis de fonctionnement pour les ALSH pour les enfants de moins de 6 ans.**

Un schéma des services aux familles a été signé en novembre 2020 pour la période 2022-2026. En juin 2022 a eu lieu la réunion d'installation du comité départemental des services aux familles de l'Aisne.

1.2.2 L'éducation

Quelques repères chronologiques :

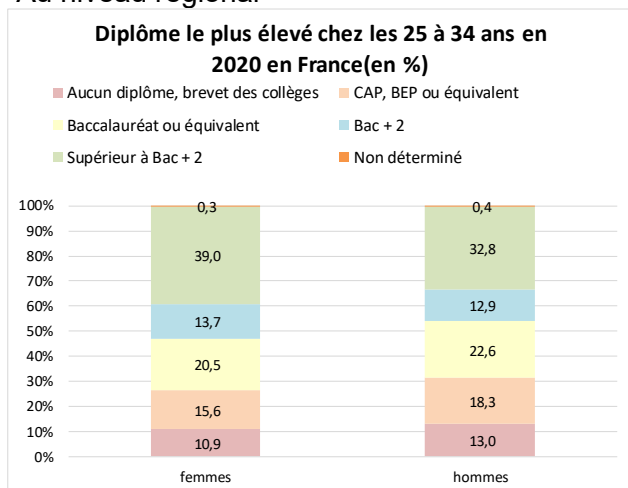
- 1850 : *création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux),*
- 1861 : *1^{ère} femme bachelière,*
- 1863 : *création des cours secondaires pour jeunes filles,*
- 1882 : *l'école primaire est gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons (loi J. Ferry),*
- 1924 : *uniformisation des programmes scolaires masculins et féminins et création d'un baccalauréat unique,*
- 1976 : *la mixité devient obligatoire pour tous les établissements scolaires publics,*
- 2000 : *mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances dans le système éducatif.*

Contexte / Enjeux

➤ En France

- Conventions interministérielles pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif : période 2013-2018, puis période 2019-2024.

➤ Au niveau régional



La meilleure réussite des filles tout au long du parcours scolaire se répercute sur leur niveau de diplôme. Ainsi, en 2020 :

73 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont au minimum titulaires du baccalauréat contre 68 % des hommes,

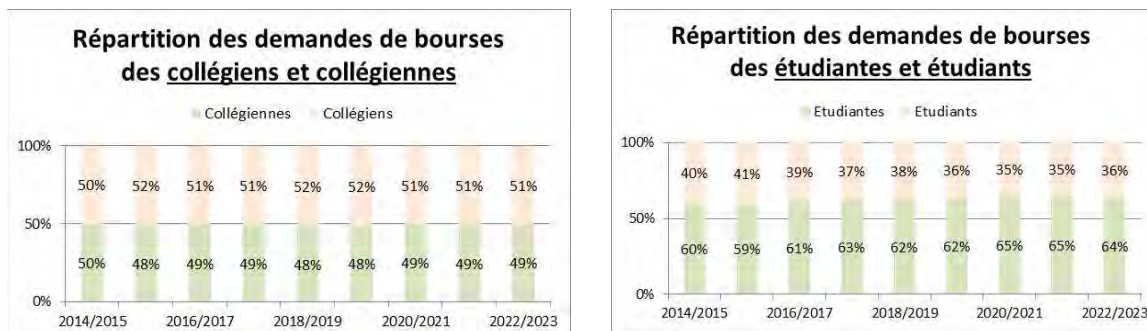
53 % des femmes de cette génération ont acquis au moins un diplôme de niveau bac + 2, contre 68 % des hommes.

Graphique établi à partir des données INSEE 2020

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de l'éducation

- ❖ La demande de bourses étudiantes concerne majoritairement des femmes ; la demande de bourses en collège est équilibrée entre filles et garçons

Le Département octroie des bourses aux collégiens et aux étudiants.



S'agissant des collégiens, la bourse est destinée à couvrir les frais de restauration des demi-pensionnaires et internes. Elle est versée sous conditions de ressources.

La demande de bourses est équilibrée entre collégiennes et collégiens (50 % / 50 %).

Cette répartition des demandes de bourse est différente s'agissant des bourses étudiantes qui sont octroyées à des étudiants boursiers de l'Education Nationale et sous condition de décohabitation de leurs parents (avec un zonage par lieu d'études).

Depuis plusieurs années, plus de **60 % des demandes adressées au Département pour instruction sont féminines et moins de 40 % sont masculines, et ce constat a tendance à s'accroître depuis 2 années universitaires (66% pour des étudiantes)**. Cette répartition illustre les éléments de contexte présentés ci-dessus.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Vers une meilleure connaissance de l'égalité dans les collèges

Peu d'information est connue sur ce sujet. Une meilleure connaissance serait de nature à préciser les actions qui pourraient, le cas échéant, être développées.

- Actions menées dans le cadre du Contrat départemental culture et collèges

Le Contrat départemental culture et collèges (CDCC) permet la mise en œuvre chaque année d'une petite trentaine de projets d'éducation artistique et culturelle dans le cadre d'un co-financement avec les services de l'Etat. A ce titre, le CDCC peut valoriser des actions pédagogiques sur le thème de l'égalité filles-garçons :

- 2017 / 2018	:	4 projets sur 29,	4 collèges	125 élèves
- 2018 / 2019	:	5 projets sur 25,	5 collèges	200 élèves
- 2019 / 2020	:	1 projet sur 30,	1 collège	25 élèves
- 2020 / 2021	:	2 projets sur 27,	2 collèges	50 élèves
- 2021 / 2022	:	3 projets sur 29,	3 collèges	75 élèves
- 2022 / 2023	:	3 projets sur 43,	3 collèges	75 élèves
- 2023 / 2024	:	2 projets sur 36	2 collèges	67 élèves

Les thématiques sont variées : la différence, l'égalité des droits, l'image de la femme, la discrimination ...

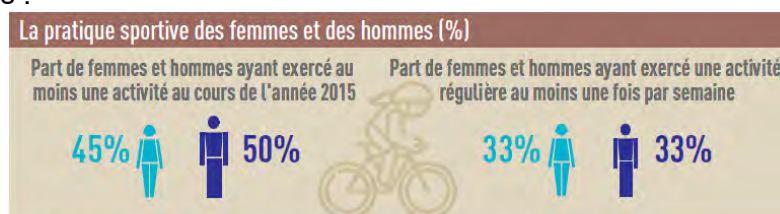
Le sujet du harcèlement étant plus prégnant en milieu scolaire, cette thématique pouvant être liée à l'égalité femme-homme pourrait avoir plus d'échos dans les projets pédagogiques proposés par les équipes pédagogiques.

1.2.3 Le sport

Contexte / Enjeux

➤ Au niveau national

- Chiffres clés :

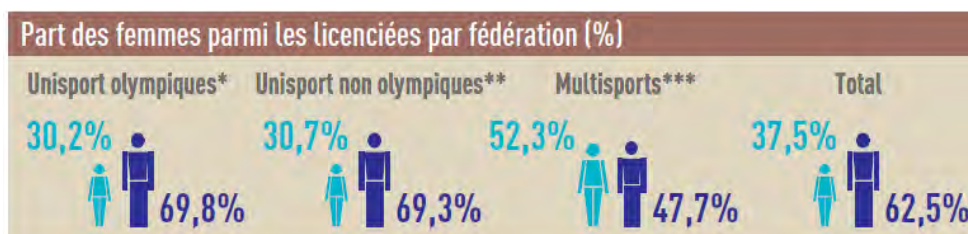


Champ : personnes âgées de 16 ans ou plus résidant en ménages ordinaires, France métropolitaine.
Source : Insee, enquête SRCV, 2015.

Les enseignements de l'enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) menée en 2015 sont les suivants :

- 45 % des femmes et 50 % des hommes déclarent avoir pratiqué au moins une activité physique ou sportive au cours des 12 derniers mois,
- La part de femmes pratiquant une activité physique ou sportive a augmenté de 5 points entre 2009 et 2015,
- Les stéréotypes de genre contribuent à maintenir des différences dans le choix des disciplines,
- La pratique féminine est moins intensive que celle des hommes et peu encadrée,
- Trois fois plus d'hommes que de femmes participent à des compétitions.

Il est constaté que le décrochage de la pratique sportive intervient plus tôt et plus massivement chez les adolescentes par rapport aux garçons, dans le cadre de la pratique sportive en club. Néanmoins, les adolescentes et les jeunes femmes pratiqueraient davantage en dehors des clubs « traditionnels », soit de façon autonome (marche, natation par exemple), soit dans des associations non affiliées (« effet zumba », gym douce).



* Ex. football, tennis, ski, équitation. ** Ex. pétanque, karaté, randonnée pédestre. *** Sports scolaires, sports universitaires, sports et gymnastique au travail.

Source : recensement annuel réalisé par la MÉOS auprès des fédérations sportives agréées par le ministère en charge des Sports, situation au 4 juillet 2016.



Source : CSA, « Rapport sur la diffusion de la pratique féminine sportive à la télévision », septembre 2017

Les dernières données connues en 2022 précisent que 38,13% des licenciés d'une pratique sportive sont des femmes, en légère évolution par rapport à 2021 (37,68%).

- Politique nationale

Depuis septembre 2017, la Conférence permanente du sport féminin pour une meilleure connaissance de la place du public féminin dans les pratiques sportives en vue d'une meilleure structuration et de la professionnalisation du sport féminin, effectue ses travaux de suivi.

La nouvelle gouvernance du sport, initiée en 2022, et qui sera réellement structurée dès 2024, propose une approche régionale, puis déclinée à l'échelle départementale, des projets de développement du sport, à travers un Projet sportif territorial, décliné en sous thématiques. La pratique sportive et les freins à sa pratique donneront des axes clairs et définis. La pratique féminine en est un.

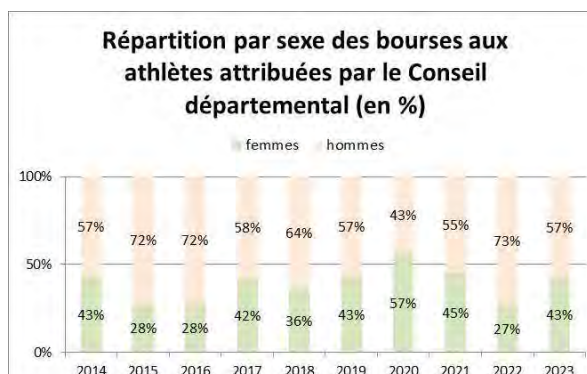
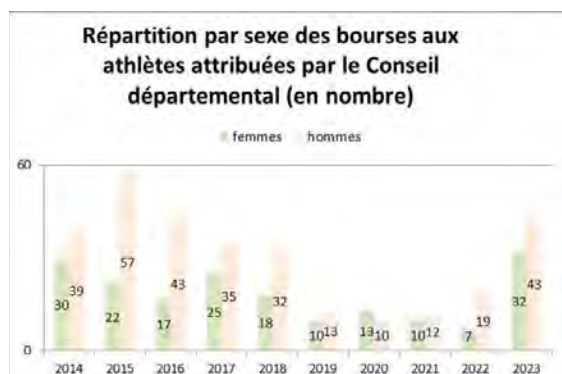
➤ Dans l'Aisne

- Résultats de l'enquête réalisée par la Direction de l'Education, du Sport et de la Jeunesse du Département (Saison sportive de référence : 2017 / 2018) :
 - 72 % des clubs représentant 81 % des licenciés ont renseigné le questionnaire,
 - **pourcentage de femmes parmi les licenciés : 36 %**,
 - ce pourcentage varie de moins de 0 % à 95 % selon les 60 disciplines répertoriées.
 - Disciplines présentant un faible pourcentage de femmes parmi les licenciés : Football (6 %) – Pétanque (15 %) – Basket (23 %),
 - disciplines présentant un pourcentage important de femmes parmi les licenciés : Union nationale du Sport Scolaire (42 %) – Natation (57 %) - Gymnastique (74 %) - Equitation (79 %) - Sport en milieu rural (87 %) - EPGV [Education Physique et Gymnastique Volontaire] (95 %).

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine du sport

➤ Le soutien aux athlètes

Le Département soutient par ailleurs des athlètes de haut niveau au travers de bourses.



Pour mémoire, répartition au niveau national : 32 % de femmes athlètes en 2003, 36 % en 2014.

On constate en 2022, une nette diminution des athlètes féminines valorisées à l'échelle départementale, soit 27%, contre 73% pour les hommes. Cela représente, une aide individuelle de 1 400 €, soit 36 400 €, dont 9 800 € pour les athlètes féminines.

En 2023, le nombre d'athlètes valorisés par le Département est en forte augmentation, sans que cela soit explicable concrètement, la tendance dépend des personnes, capables ou désireux, de se lancer dans une pratique sportive de haut niveau. 43% des 75 athlètes sont des femmes.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

La politique départementale en matière de sport n'est pas déterminée en fonction du sexe et ne prévoit pas, en ce sens, de dispositif particulier. Néanmoins, le Département soutient, via plusieurs dispositifs d'aide, les comités sportifs et les clubs sportifs qui, dans le cadre de leurs activités, peuvent mener des actions visant à encourager les femmes à pratiquer des activités sportives.

Certains d'entre eux, conscients de ces enjeux en matière d'égalité femmes/hommes, peuvent mettre en place dans la durée ou ponctuellement des actions pour favoriser notamment la pratique des filles et des adolescentes, comme l'organisation de journées « filles », l'instauration de licence à coût moindre, le choix de mixer les femmes/hommes dans le cadre des compétitions (badminton, athlétisme).

Le département de l'Aisne, dans la dynamique des JOP PARIS 2024, a ouvert un nouveau dispositif en 2022 en faveur des comités sportifs, pour soutenir le développement de la pratique féminine. Pour l'heure, celui-ci n'a pas encore rencontré une forte adhésion.

1.2.4 La culture

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de la culture

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Sensibiliser à l'égalité dans le domaine de la culture et de l'éducation populaire

❖ Bibliothèques

Les bibliothèques, lieux de rencontres, d'information et d'acquisition de connaissances, doivent participer à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

➤ Formation des bibliothécaires du réseau

Depuis 2021, la formation de base à la gestion d'une petite bibliothèque a repris et a vocation à sensibiliser aux droits culturels et notamment à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Auparavant, des formations spécifiques avaient été organisées :

- « La convention internationale des droits de l'enfant : quelle approche du genre ? » (2018 – 6 participants de 3 bibliothèques),
- « Masculin / féminin : quels modèles pour les jeunes ? » (2020 – 6 participants),
- « la littérature pour les préados » (15 participants de 9 bibliothèques).

➤ Actions culturelles

Un spectacle intitulé « Chatouilles », portant sur la violence faite aux femmes, s'est déroulé à Soissons en mars 2017. 417 personnes avaient assisté au spectacle.

En janvier 2020, la Nuit de la lecture a accueilli un atelier de lecture à voix haute autour de 3 thématiques dont « le polar au féminin ».

Quant à l'action culturelle « menez l'enquête », des rencontres d'autrices de roman policier ont été organisées en 2021 (médiathèques d'Harly et de Mons-en-Laonnois).

➤ Constitution et valorisation des ressources documentaires

La BDA a réalisé une bibliographie avec des références d'ouvrages destinés aux enfants et de documentaires destinés aux adultes et diffusée auprès du réseau des 114 bibliothèques. Ainsi dans les collections de la BDA se trouvent des ouvrages sur ces questions, qui sont disponibles à l'ensemble de la population.

En outre, des ressources numériques ont été mises à disposition du grand public en mai 2020 sur le thème de « **L'Aisne, terre de femmes** », au travers de la rubrique spécialement créée sur le site internet de la BDA durant le confinement « Culture en 1 clic ».

Enfin, la BDA a acquis une exposition intitulée « **Egalité filles / garçons : parlons-en** » qui a fait l'objet de 3 prêts en 2021 (1 collège, 1 UTAS et 1 bibliothèque) et qui a circulé en 2022, dans les UTAS de Guise, Hirson et Saint Quentin ainsi qu'à la bibliothèque d'Hirson. En 2023, elle a circulé dans deux collèges, 1 UTAS et 1 bibliothèque.

L'**exposition « Contre les violences faites aux femmes »** a quant à elle circulé en 2022 dans les UTAS de Guise et Saint Quentin, ainsi qu'au collège Racine de Château-Thierry. En 2023 elle a circulé dans 1 collège et 1 bibliothèque.

En 2022, la BDA a acquis le dispositif **La Boîte à outils pédagogiques « Informer sans enfermer »**, conçu par l'Observatoire des inégalités, pour permettre aux professionnels de l'éducation et de l'animation d'organiser des ateliers de sensibilisation aux inégalités et aux discriminations, en toute autonomie.

❖ Mémoire

Afin de valoriser les personnages historiques du Département, **les salles de formation du Centre des Archives et de la Bibliothèque de l'Aisne (CABA) ont reçu le nom de femmes importantes pour l'Aisne** : Anne Morgan, Suzanne Noël, Marie Morêt, Victorine Vérine et Juliette Lambert.

En 2023, l'exposition *Dites 33* a veillé à mettre en valeur des figures féminines dans le domaine de la santé : leurs portraits figuraient au sein du parcours proposé ainsi que dans le catalogue de cette manifestation. Cette importance accordée au rôle des femmes dans

l'histoire sera prolongée en 2024 : la nouvelle exposition des Archives départementales *En piste !* sera ainsi l'occasion d'une collecte de témoignages oraux réalisés auprès d'acteurs et d'actrices du monde sportif axonais. Une séquence du parcours sera par ailleurs spécialement dédié au sport féminin.

Le Centre d'Accueil du Visiteur du Chemin des Dames – Caverne du Dragon propose un atelier pédagogique « **Les Femmes dans la Grande Guerre** », afin de présenter le rôle des femmes dans ce conflit, son impact sur les ouvrières dans le cadre de l'effort de guerre, la médecine à l'instar de Marie Curie ou encore l'essor du sport féminin au sortir de la guerre.

❖ Subventions aux acteurs culturels

Une grille de calcul a été utilisée, en 2023, pour la détermination des montants de subventions de fonctionnement aux compagnies professionnelles de spectacle vivant, aux manifestations culturelles, au patrimoine historique et à la mémoire.

Ainsi, cette grille intègre l'ODD (Objectif de Développement Durable de l'Agenda 2030) n°5 (parité dans le conseil d'administration).

1.2.5 La santé et la sexualité

Quelques repères chronologiques :

- 1920 : la loi assimile la contraception à l'avortement qui est considéré comme un crime,
- 1967 : la loi Neuwirth autorise la contraception,
- 1972 : procès de Bobigny,
- 1974 : loi Veil relative à l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG),
- 1983 : prise en charge partielle par l'assurance maladie des frais liés à l'IVG,
- 1993 : loi Neiertz : condamnation de l'entrave à l'IVG,
- 2001 : augmentation du délai légal de l'IVG (10 à 12 semaines),
- 2013 : prise en charge à 100 % par l'assurance maladie des frais liés à l'IVG,
- 2014 : la loi supprime la condition de « situation de détresse »
- 2016 (1^{er} juillet) : accès anonyme et gratuit pour les jeunes femmes de 15 à 18 ans
- 2022 : les centres de planification et d'éducation familiale deviennent les centres de promotion en santé sexuelle.

Il est estimé que 36 % des femmes ont recours à l'IVG dans leur vie (source : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, édition 2016).

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du département dans le domaine de la santé et de la sexualité

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Informer sur la sexualité – Faciliter l'accès à la contraception et l'IVG

➤ Les UTAS et les CPEF accueillent le grand public

Les sages-femmes de PMI sont habilitées à prescrire des méthodes contraceptives. Cette pratique est de plus en plus courante dans les communes où s'effectuent les permanences délocalisées des UTAS.

Par ailleurs, le Conseil départemental finance les 6 Centres de Promotion en Santé Sexuelle (ex Centres de Planification et d'Éducation Familiale, (CPEF), ce qui a représenté 102 800 € en 2022. Cette somme couvre les frais de bilans biologiques et de prescriptions, et contribue au financement de coûts salariaux hospitaliers.

➤ Dans les établissements scolaires, les équipes de PMI apportent une contribution à l'éducation affective et sexuelle

Il s'agit de sensibiliser, dès l'école, au respect mutuel entre filles et garçons, femmes et hommes.

On note que le personnel de PMI est impliqué dans l'éducation sexuelle des collégiens et lycéens. Ainsi, depuis 2005, les sage-femmes de PMI interviennent dans les établissements scolaires afin de dispenser aux élèves une éducation sur la vie sexuelle et affective. En 2022, les sage-femmes de PMI ont dispensé 85 actions collectives dans les collèges et lycées axonais.

Le personnel des CPEF financés par le Département intervient également dans les établissements scolaires, les Centres de Formation par l'Apprentissage (CFA) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Ces actions viennent en complément de celles mises en place par l'Education Nationale sur l'égalité femmes / hommes, sur l'estime de soi et l'homosexualité. Un référent égalité femmes / hommes, avec une formation spécifique (équivalente à celle de l'éducation à la sexualité), a été nommé dans chaque bassin d'éducation.

Mieux comprendre la prostitution des mineurs pour agir en partenariat

Cette question, qui touche quasi exclusivement les jeunes filles, doit conduire à une prise de conscience de l'ensemble des acteurs de la protection de l'enfance.

Une formation des professionnels de la protection de l'enfance aux enjeux relatifs à la prostitution des mineurs a été mise en œuvre.

L'objectif de cette formation est d'améliorer le repérage et l'accompagnement des mineurs victimes de prostitution en formant des professionnels des Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS), de l'Etablissement Départemental de L'Enfance et de La Famille (EDEF), et des services en milieu ouvert du Département, ainsi que des professionnels de la Cellule départementale de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) et des professionnels de la protection de l'enfance sur les territoires (équipe enfance et famille).

140 professionnels de la protection de l'enfance se sont inscrits aux sessions qui se sont déroulées de décembre 2022 à juin 2023.

Par ailleurs, une matinale dédiée à la prostitution des mineurs a été organisée le 07 novembre 2023. Plus de 100 participants se sont réunis pour échanger sur ce phénomène et pour mieux comprendre l'entrée en prostitution et les leviers pour en sortir.

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Quelques repères chronologiques :

- 1804 : le code civil prévoit que : « le mari doit protection à la femme, la femme doit obéissance à son mari » ; restrictions fortes au divorce ; incapacité juridique de la femme mariée,
- 1881 : autorisation pour les femmes d'ouvrir un livret d'épargne sans le consentement de leur époux,
- 1938 : la femme dispose d'une capacité juridique propre, quoi que restreinte (principalement en matière judiciaire),
- 1965 : refonte du régime matrimonial : la femme peut désormais gérer tous ses biens, ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari,
- 1990 : la Cour de Cassation reconnaît et condamne le viol entre époux,
- 2004 : la justice peut expulser le conjoint violent du domicile conjugal,
- 2006 : les violences au sein du couple comptent désormais le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes – introduction de la notion de respect dans les obligations du mariage – alignement de l'âge légal du mariage pour les filles et les garçons à 18 ans.

S'agissant du divorce :

- 1791 : instauration du mariage civil,
- 1792 : la loi permet le divorce,
- 1804 : restrictions fortes au divorce (par consentement mutuel à des conditions très strictes ou pour faute),
- 1816 : suppression complète du divorce,
- 1884 : rétablissement du divorce, mais seulement en cas de fautes graves précises,
- 1908 : libéralisation du divorce (possible après 3 ans de séparation de corps),
- 1941 : restriction par le régime de Vichy du divorce, impossible avant 3 ans de mariage,
- 1945 : abrogation de la loi de 1941 sur le divorce, retour aux conditions de 1908,
- 1975 : réforme du divorce, réintroduction dans la loi du divorce par consentement mutuel,
- 2004 : simplification de la procédure de divorce.

Contexte / Enjeux

❖ Au niveau national : les femmes plus souvent victimes de violence

➤ Chiffres clés

6.3 > 213 000 femmes et 82 000 hommes sont victimes de violences conjugales par an en moyenne entre 2011 et 2018



*Lire : En moyenne chaque année sur la période 2011-2018, 213 000 femmes âgées de 18 à 75 ans ont été victimes...
Source : Insee-ONDRP-SMI, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2012-2019

6.2 > Les forces de sécurité ont enregistré 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire en 2019



Champ : France entière (y compris les collectivités d'Outre-mer)
Source : Info Rapide n° 15, ministère de l'Intérieur, novembre 2020

6.1 > Une femme décède tous les deux jours, victime de son conjoint



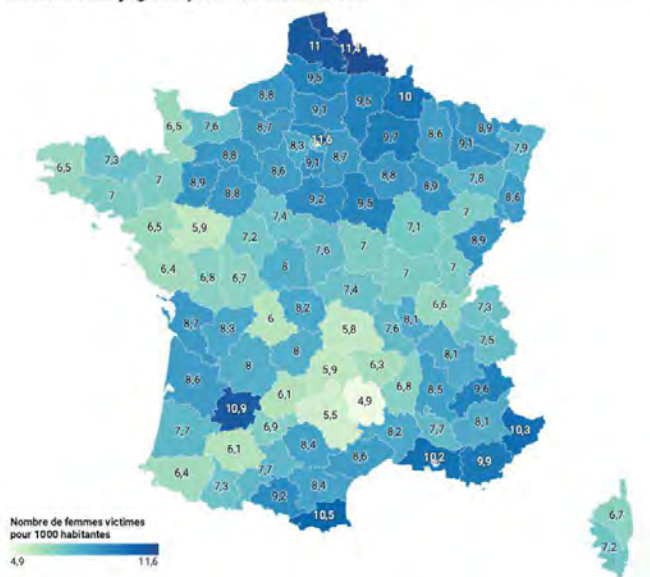
Source : Délégation aux victimes, Etude nationale relative aux morts violentes au sein du couple, 2020

➤ Politique nationale de lutte contre les violences

- 2010 : Loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences faites au sein des couples – ordonnance de protection des victimes, création du délit de harcèlement moral dans le couple,
- 2012 : Loi relative au harcèlement sexuel,
- 2013 : Stratégie nationale de prévention de la délinquance pour la période 2013 à 2017, dont l'une des trois priorités concerne : les violences faites aux femmes, les violences intrafamiliales et l'aide aux victimes,
- 2017 : 5^{ème} plan interministériel de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes pour la période 2017 à 2019,
- 2018 : Loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
- 2019 : Grenelle des violences conjugales, suivi de l'adoption d'une loi visant à agir contre les violences au sein de la famille.

❖ Dans l'Aisne

Sept départements dépassent les 10 femmes de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales pour 1000 habitantes



Dans l'Aisne, on dénombre 9,5 femmes de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales sur 1000 habitantes de la même tranche d'âge.

Moyenne nationale : 8,4

➤ Dispositifs départementaux d'Etat

L'année 2020 a été marquée par la **signature du plan départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes entre le Préfet, le Président du Conseil départemental et les trois procureurs**. Il est le fruit d'un travail collectif émanant du Grenelle consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes, et a mobilisé l'ensemble des acteurs départementaux engagés dans cette lutte.

Ce plan 2020-2022 a été construit autour de 4 axes :

- l'éducation et la culture de l'égalité,
- l'accueil, l'accompagnement, la protection et l'insertion professionnelle des victimes,
- la prise en charge des enfants, victimes des violences conjugales,
- les dispositifs dédiés aux auteurs de violences.

Chaque axe se décline en actions concrètes.

Le Département y apporte sa contribution à trois niveaux :

- l'écoute et le conseil, l'appui aux démarches administratives et judiciaires, le signalement aux Procureurs de la République (cf. ②),
- La possibilité de mettre en œuvre des hébergements (cf. ②),
- La protection de l'enfance pour les enfants considérés comme victimes et non plus témoins des violences intrafamiliales. À ce titre peuvent être mobilisées toutes les prestations de l'ASE, de l'intervention de soutien à domicile jusqu'au placement si nécessaire.

Le Département s'appuie ainsi sur ses professionnels et ses moyens logistiques pour accompagner l'État dans cette politique.

① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Accueillir, accompagner et protéger les personnes victimes de violence

❖ **Accompagnement**

- **Par les travailleurs sociaux des UTAS**

De par leur connaissance diversifiée des dispositifs, les travailleurs sociaux des UTAS accompagnent les personnes (femmes et hommes) victimes de violences conjugales dans leurs démarches (dépôt de plainte, établissement d'un certificat médical, recherche d'un hébergement d'urgence, ...).

Par ailleurs, dans chaque UTAS, des agents sont nommés référents au sein des 6 **réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales**. Ces réseaux sont pilotés par des associations telles que COALIA ou par des CCAS. Ils réunissent différents partenaires : services de l'Etat, CCAS, Hôpitaux, Gendarmerie, Police, ISCG, Point Info Droit, CIDFF, ADAVEM, SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation), ...

A noter que les services action sociale et PMI de **l'UTAS de Soissons** assurent des permanences et un travail partenarial au sein de la maison des droits des femmes et de l'égalité sur le quartier Chevreux de la ville, porté par la ville de Soissons et inaugurée fin 2021. Un **réseau de partenaires institutionnels et associatifs** est mobilisé et coordonné pour assurer au sein de ce lieu des permanences, en vue de permettre une prise en charge globale et individualisée des femmes. Un accompagnement pluridisciplinaire sur les plans, social, sanitaire, d'accès aux droits, juridique et psychologique est assuré.

- **Par des travailleurs sociaux mis à disposition en Gendarmerie en Commissariat.**

Il s'agit essentiellement de repérer, au travers des Interventions de la Gendarmerie, les situations qui présentent des facteurs de risques sociaux. Le but de cette démarche est ainsi d'éviter la répétition continuelle des mêmes faits dans une même famille, mais aussi et surtout de pouvoir anticiper au maximum la dégradation de certaines situations.

Les Intervenants Sociaux en Gendarmerie et en Commissariat (ISGC), par leurs positions d'interfaces, permettent de renforcer la coordination entre les institutions, de faciliter le dialogue et de favoriser le décroisement des interventions. Leurs missions ont été recentrées essentiellement autour :

- des différends et des violences intrafamiliales (conflits/tensions relationnelles, rupture/séparation/divorce, conflit garde d'enfants, violences au sein du couple, ...),
- des situations relevant du champ de la protection de l'enfance (fugue, tensions parents/enfants, difficultés éducatives/problèmes d'autorité, mineur dépressif/suicidaire, mauvais traitements/négligences/carences de soins, ...).

Le Département de l'Aisne affecte :

- en Gendarmerie : 1 travailleur social depuis 2007 et 2 depuis 2017, Positionnés à l'échelon du Groupement, les ISG interviennent sur l'ensemble du département en lien avec les 36 brigades.
- en Commissariat : 1 travailleur social (co-financement du poste) depuis mars 2021, affecté au Commissariat de Soissons avec une permanence au Commissariat de Laon

1 fois par semaine et une autre au Commissariat de Château-Thierry 1 fois par quinzaine. Un second poste de travailleur social en commissariat a été créé. Le recrutement est prévu pour le début de l'année 2023 et permettra de couvrir le Saint-Quentinois et le Chaunois.

❖ Recherche d'hébergement

➤ L'hébergement d'urgence

S'agissant de l'hébergement d'urgence, le Département, **au titre de la protection de l'enfance**, active ses propres dispositifs pour les femmes enceintes et les mères d'enfants de moins de 3 ans, à savoir 2 unités de l'EDEF (le SAFIS situé à Saint-Quentin et la maison maternelle de Mondrepuis), ainsi que le centre maternel de Laon financé par le Département, peuvent accueillir des parents accompagnés de leurs enfants ; toutes les familles accueillies ne sont pas pour autant victimes de violence.

Dans les autres situations, les travailleurs sociaux activent le dispositif du 115 afin de trouver des solutions. On note une augmentation récente et importante du nombre de places dédiées à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales dans l'Aisne et créées dans le cadre du Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) signé en octobre 2016. Quelques 73 places sont désormais disponibles depuis 2022, au lieu de 16 jusqu'en 2015. Elles sont réparties sur l'ensemble du territoire : 4 à Château-Thierry, 20 à Chauny, 8 à Essomes, 10 à Hirson, 6 à Laon, 10 à Saint-Quentin, 10 à Soissons, 5 à Tergnier.

En 2019, 10 places « femmes victimes de violence » ont été transformées en **places pour auteurs de violences** conjugales et intrafamiliales. Ces places sont localisées à Soissons et peuvent accueillir les auteurs orientés par les trois procureurs des TGI de l'Aisne. Ce dispositif est opérationnel depuis le premier trimestre 2019. L'objectif est de maintenir les victimes dans leur logement, tout en étant vigilant au respect des mesures d'éloignement.

➤ L'installation dans un logement

Le règlement intérieur du FSL, révisé en mars 2019, a institué une nouvelle aide pour faciliter l'installation dans le logement des ménages les plus en difficultés : achat de mobilier de première nécessité, frais de déménagement, d'ouverture de compteur, etc. Cette aide, plafonnée à 800 €, s'adresse notamment aux victimes de violences conjugales. Depuis sa mise en œuvre, elle a été accordée à 434 ménages (au 24 octobre 2023). Celle-ci est fréquemment mobilisée pour aider les victimes de violences conjugales qui quittent leur logement en urgence. Ainsi, le public victime de violences conjugales a représenté : 23% des aides en 2019, 44% en 2020, 31% en 2021 et 18 % en 2022.

De plus, la procédure d'urgence, dans le cadre du Fonds de Solidarité Logement (FSL), permet d'accorder une aide dans les 48 heures dans le cadre d'un accès au logement. Cette aide peut notamment concerner une personne victime de violence conjugale qui doit rapidement intégrer un logement. 1 aide a été mobilisée dans ce cadre en 2020.

Sensibiliser aux violences de couple et aux violences sexistes

❖ Sensibilisation du grand public

La sensibilisation du grand public aux violences de couple (physiques, verbales, psychologiques, économiques, sexuelles, matérielles) se fait au travers des 6 réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales.

Les agents des UTAS apportent ainsi leur **participation aux actions mises en place par les membres du réseau**, notamment à l'occasion de la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes** (fixée au 25 novembre).

❖ Formation des professionnels à la violence conjugale et intrafamiliale

Plusieurs organismes dispensent des formations relatives aux violences :

- le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CDIFF),
- le Centre Ressource pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS),
- l'Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé de Picardie (IREPS).

Les intitulés de formation sont les suivants : Prise en charge des situations de violences conjugales et intrafamiliales - Accueil des victimes de violences conjugales - Vécu sexuel traumatique des ravages identitaires.

Les travailleurs sociaux se professionnalisent par ailleurs au sein des réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales. Les référents des UTAS présents au sein des réseaux font ensuite le relai aux équipes sur l'ensemble des sujets d'actualité et les projets.

Le fonctionnement en réseau de l'ensemble des institutions œuvrant contre les violences conjugales est fondamental pour coordonner les actions dans ce domaine.

A noter : La Direction des Ressources Humaines a proposé une journée de prévention et de sensibilisation à la lutte contre les violences de toutes formes, **le lundi 20 novembre 2023** au Conservatoire de Musique, de Danse et de Théâtre de Laon (5 Rue William Henry Waddington). Au programme des deux sessions proposées, un spectacle de la Compagnie Acaly, « Si j'étais une femme... », suivi d'un débat et de la présentation du dispositif de signalement interne à la collectivité (**destiné à tous les agents, hommes ou femmes, victimes ou témoins de violences**). Des agents du domaine social s'y sont rendus.

1.3 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes **DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL**

1.3.1 La représentation politique

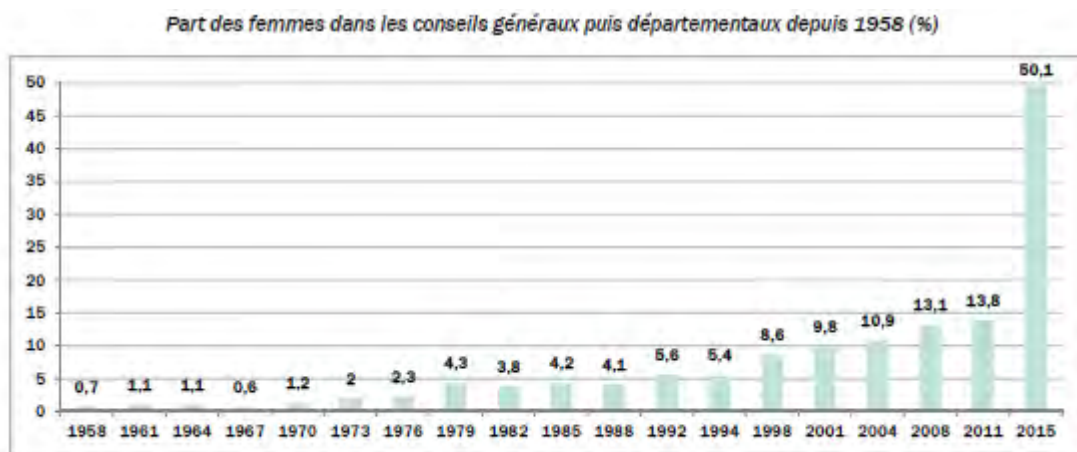
Quelques repères chronologiques :

- 1791 : « *La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune* » *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), d'Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793),*
- 1848 : *institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes,*
- 1944 : *droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,*
- 2000 : *promulgation de la 1^{ère} loi sur la parité politique,*

- 2008 : inscription dans la Constitution de l' « égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des Députés à l'Assemblée Nationale,
- 2015 : 50 % des Conseillers départementaux sont des femmes.

❖ La composition de l'Assemblée départementale

La loi du 17 mai 2013 a réformé le scrutin pour l'élection des Conseillers départementaux qui se fait au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme et, une fois élus, les 2 Conseillers représentent leur canton et aucune obligation ne les lie pour l'exercice de leur mandat.



Source : Ministère de l'Intérieur, mars 2016

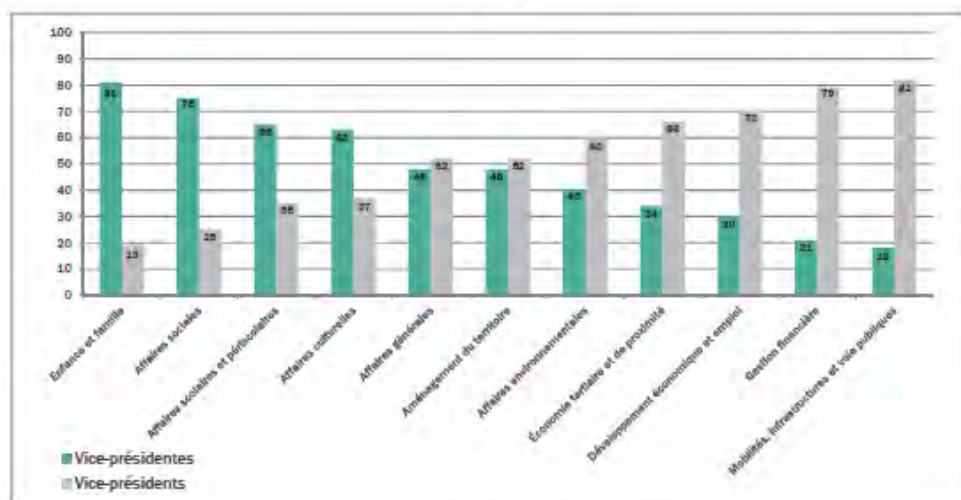
❖ La composition de l'exécutif et le partage du pouvoir

➤ Présidence

En juillet 2021, 19 femmes sont présidentes d'un Conseil départemental, contre 6% en 2008 et 8% en 2015.

➤ Vice-Présidence

Part des femmes et des hommes dans les vice-présidences des exécutifs départementaux selon la thématique en 2015 (%)



Sources : Recherches de Vincent GALIBERT, Haut Conseil à l'Égalité, 2016¹⁰

Dans l'Aisne

VP	Exécutif / hommes	VP	Exécutif / femmes
	Présidence		
		1	Transition énergétique - Développement durable
2	Ruralité - Solidarité territoriale		
		3	Insertion et retour à l'emploi - Famille et protection de l'enfance
4	Habitat - Logement		
		5	Sport et Terre de jeux
6	Transition et stratégie numérique		
		7	Collèges - Jeunesse - Citoyenneté - Mémoire
8	Attractivité - Tourisme		
		9	Autonomie - Grand âge - Handicap
10	Action culturelle - Patrimoine		
		11	Administration générale - Budget
12	Equipements départementaux - Infrastructures		

1.3.2 La commande publique

❖ Les obligations des entreprises

Le décret n° 2015-761 prévoit que le présent rapport « *présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics* ».

La clause d'égalité dans les marchés publics a été introduite par l'article 16 de la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, élargissant les interdictions pour les entreprises de soumissionner à des marchés publics. Cette disposition est confortée par la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République qui repose l'obligation du principe d'égalité femmes hommes dans les marchés publics.

Depuis le 1er décembre 2014, ne peuvent donc plus soumissionner à un marché ou à un accord cadre, les entreprises :

- qui ont fait l'objet, depuis au moins cinq ans, d'une condamnation pour des faits de discrimination liés au sexe (article L 1146-1 du Code du Travail),
- qui n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle (qui s'impose aux entreprises de plus de 50 salariés) ou n'ont pas engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission (article L 2242-5 du Code du Travail).

Cette exclusion est reprise par l'article L. 2141-4 du Code de la commande publique.

❖ La clause d'égalité dans les services

L'ensemble des règlements de consultation des procédures formalisées ou adaptées de toute nature de la collectivité (travaux, fournitures et services, budget principal ou budgets annexes) intègre systématiquement le rappel à la réglementation en la matière et demande la production, au titre des pièces de candidature, d'une déclaration sur l'honneur « *pour justifier que le candidat n'entre dans aucun des cas mentionnés aux articles L. 2141-1 à L. 2141-5 et L. 2141-7 à L. 2141-10 du Code de la commande publique, et notamment qu'il satisfait aux obligations concernant l'emploi des travailleurs handicapés définies aux articles L. 5212-1 à L. 5212-11 du Code du travail* ».

Il convient également de vérifier le respect de la loi par les entreprises à qui le Département attribue un marché, ainsi qu'aux sous-traitants déclarés et agréés par le Département. A ce jour, le Département n'a pas eu à rejeter une offre pour non-conformité à la réglementation sur l'égalité femmes-hommes.

2.

L'égalité professionnelle dans la collectivité

Préambule

Quelques repères chronologiques en matière d'égalité professionnelle

- 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire,
- 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus,
- 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé,
- 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari,
- 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »,
- 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents,
- 2002 : création du congé de paternité.

L'égalité professionnelle dans la fonction publique

- 1983 : les fondements de la fonction publique

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.* »

On notera que, le même jour était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi dite Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

- 2012 : l'obligation de réaliser un Rapport de Situation Comparée

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Cette loi de 2012 prévoit en effet qu'un **rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit présenté chaque année devant les comités techniques des administrations de l'Etat et des collectivités.**

- 2013 : un protocole d'accord en faveur de l'égalité dans la fonction publique

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : **un accord a été signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics** (dont l'Association des Départements de France) **et des dix organisations syndicales représentatives**. Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics.

Le protocole fait le constat que « *cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.* »

4 axes de travail constituent l'architecture de ce **protocole d'accord** :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

- 2014 : une nouvelle obligation pour les collectivités : le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La **loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Cette loi a ainsi introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles (article 61) la **présentation** par le président du Conseil départemental **à l'Assemblée départementale** d'un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

- 2016 : de nouveaux engagements pour la fonction publique

Une **circulaire du 22 décembre 2016** vise la **pleine application du protocole d'accord du 8 mars 2013** en renforçant les engagements. Citons par exemple :

- élaboration et mise en œuvre d'un **plan d'actions** concerté et dans la mesure du possible, négocié avec les organisations syndicales représentatives,
- engagement dans des procédures de **labellisation** au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle,
- **représentation équilibrée des instances de concertation**,
- **transmission de données sexuées** concernant les **avancements et promotion** des agents publics **aux membres des CAP et CCP**,
- déploiement du **télétravail** dans la fonction publique,
- élaboration de **chartes de temps**,
- développement de **l'action sociale**,
- **extension** des dispositifs de lutte contre les **violences et le harcèlement aux situations d'origine extra-professionnelle détectées sur le lieu de travail**.

➤ 2018 : un renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et un nouveau protocole d'accord

La [circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la [lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#) invite les employeurs publics à s'engager autour de 3 axes :

- la **prévention** des violences sexuelles et sexistes (formation, information et sensibilisation),
- le **traitement** des violences sexuelles et sexistes (signalement, protection et accompagnement des victimes),
- le **sanctionnement** des auteurs de violences sexuelles et sexistes (formation, information et sensibilisation).

Par ailleurs, un nouvel [accord](#) a été élaboré courant [2018](#), il reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord de 2013.

Cinq thèmes sont développés dans ce protocole :

- gouvernance des politiques d'égalité dont mise en œuvre obligatoire d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle,
- égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles,
- écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
- grossesse, parentalité et articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- violences sexuelles, harcèlement et agissements sexistes.

Initialement non validé (novembre 2018) et après plusieurs rebondissements (décembre 2018), ce protocole a finalement été approuvé fin décembre 2018.

De plus, cet accord a été **signé par les employeurs territoriaux dont l'Assemblée des Départements de France**.

➤ 2019 : l'intégration des dispositions du protocole d'accord de 2018 dans la loi de transformation de la fonction publique

Certaines mesures prévues dans le protocole d'accord de 2018 ont requis des modifications législatives qui se sont concrétisées dans la [loi de transformation de la fonction publique](#) publiée le [6 août 2019](#). Cette loi comporte 5 axes dont 1 dédié au renforcement de l'égalité professionnelle :

- Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » d'ici à fin 2020,
- Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction,
- Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection,
- Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse - Maintien des primes FPT en cas de congé maternité,
- Maintien des droits à l'avancement – Promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée,
- Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

A noter que le fonds qui doit aider au financement d'actions de prévention et lutte contre les inégalités professionnelles n'a pas concerné les collectivités en 2019 et 2020. Ce fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) alimenté par les pénalités versées par les employeurs a cependant été mobilisé dès 2019 dans la fonction publique d'Etat par appels à projets.

➤ 2020 : 2 décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique

- **Décret relatif à l'obligation de plans d'action** relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (publié le 04 mai 2020)

Le plan d'action, élaboré pour une période de 3 ans, définit les objectifs de réduction des inégalités professionnelles dans les domaines suivants :

- écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique,
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévention et traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Le plan d'action doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

- **Décret relatif aux dispositifs de signalement** des actes de : violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes (publié le 13 mars 2020)

L'ensemble des administrations a l'obligation d'instituer un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

L'égalité professionnelle dans la collectivité

Les premiers Rapports de Situation Comparée ont été élaborés dès 2015 par la Délégation au Développement Durable avec les données transmises par les services (DRH, EFEF et SAFI).

La loi de modernisation de la fonction publique de 2019 a introduit le Rapport Social Unique (RSU) dont la 1^{ère} édition a porté sur l'année 2020.

Quant au 1^{er} plan triennal d'actions, il a été adopté par l'Assemblée délibérante en décembre 2020 ; il porte sur les années 2021 à 2023.

2.1 Rapport de Situation Comparée : 2022



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

DEPARTEMENT DE L' AISNE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Aisne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1 201 femmes et 721 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 610,0 fonctionnaires hommes
- 926,3 fonctionnaires femmes
- 96,8 contractuels hommes
- 206,0 contractuelles femmes

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



- 17 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 14 % des hommes



- 62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes
- 66 % des contractuels permanents sont des femmes et 34 % des hommes

- 2 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 11 % des hommes
- Au total, 16 agents en CDI sur 307 agents contractuels, soit 5 %



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	14%
Technique	39%	61%
Culturelle	56%	44%
Sportive	-	100%
Médico-sociale	93%	7%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	100%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Aisne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des médecins

Médecins	100%
Psychologues	100%
Sages-femmes	100%
Puéricultrices	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%

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

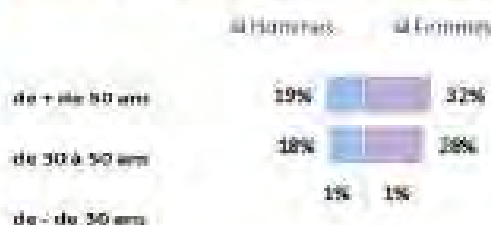
Agents de maîtrise	89%
Adjointes techniques	86%
Ingénieurs en chef	80%
Conseillers socio-éducatifs	80%
Ingénieurs	71%

*Seuls les 3 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emploi permanent et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

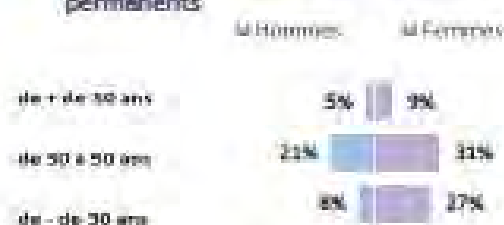
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,19	39,42	46,85
Hommes	48,92	38,86	47,48

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	74%
Emplois aidés	91%
Apprentis	50%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 69% des nominations concernent des femmes

18 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 7 n'ayant pas été nommés

dont 82% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

4 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



- La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

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



Conditions de travail et congés

- Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies invalides et accidents de travail)	3,83%	3,72%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congé maternité)	6,77%	5,85%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,82%	6,43%
	Ensemble : 7,30%	

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

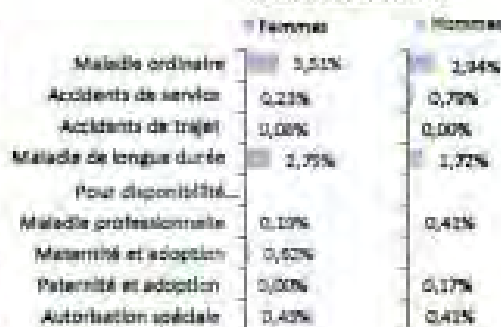
- Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- En moyenne, 24,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 21,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

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

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

Taux d'absentéisme



- Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

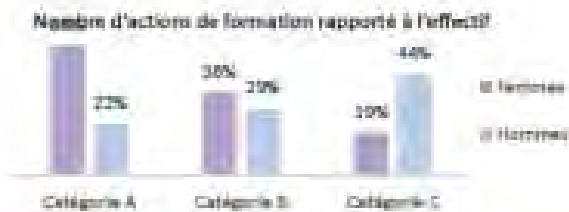
- 27 congés maternité ou adoption en 2022
- 20 congés paternité ou adoption en 2022

- 120 accidents du travail déclarés en 2022

- 3,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- 6,7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1413 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 2476 jours d'arrêt

Formation

- 702 départs en formation concernant des agents permanents

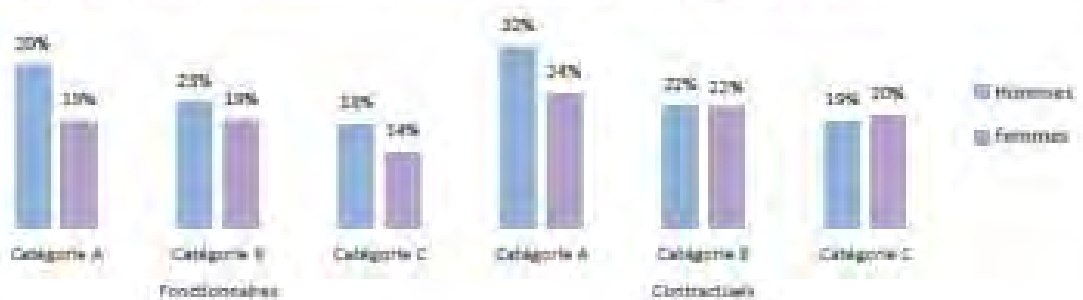


- 148 départs en formation pour les agents non permanents

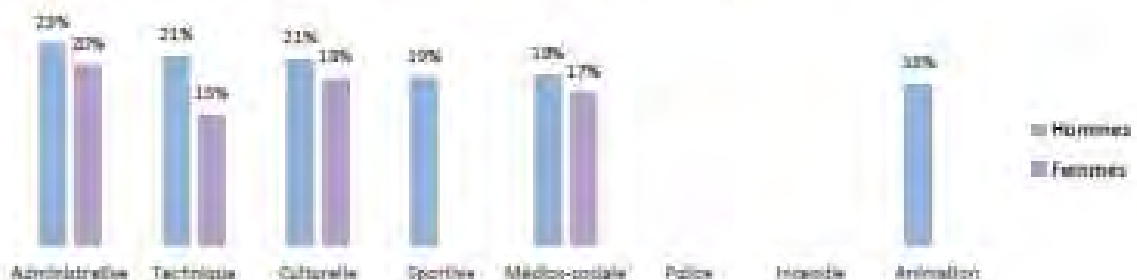
83,1 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



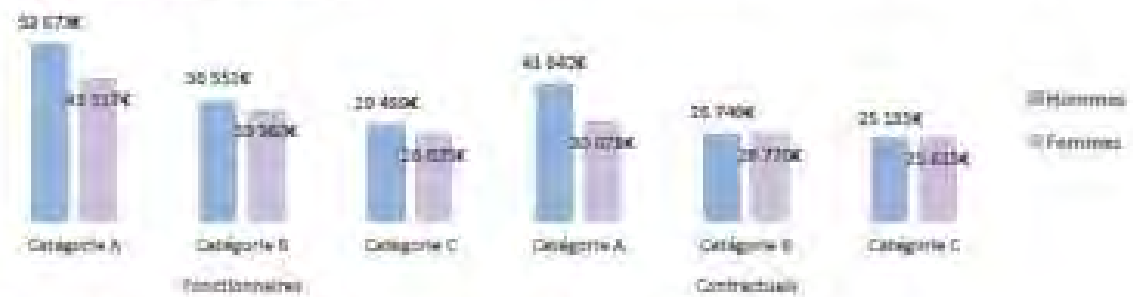
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



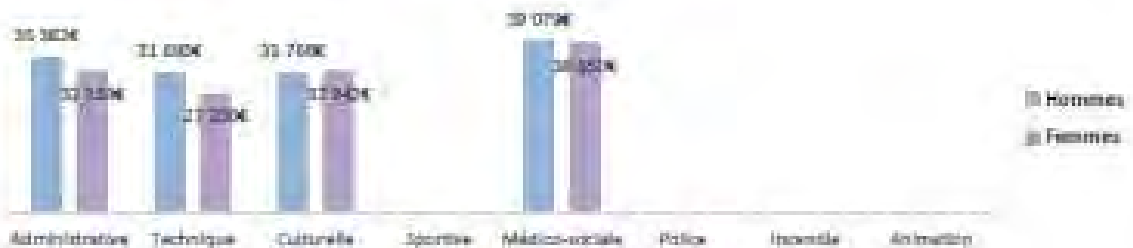
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	27%	27%	20%	20%	19%	18%
Technique	37%	35%	24%	21%	18%	12%
Culturelle	34%	20%	21%	19%	15%	16%
Sportive	-	-	19%	-	-	-
Médecosociale	20%	17%	18%	19%	-	-
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	18%	-	19%	-

- 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	46 490 €	45 792 €	31 406 €	32 874 €	28 427 €	27 706 €
Technique	62 165 €	60 425 €	35 700 €	30 240 €	29 163 €	25 785 €
Culturelle	38 469 €	41 427 €	27 308 €	30 546 €	26 176 €	26 210 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médoco-sociale	39 472 €	38 925 €	37 787 €	34 357 €	40N/01	40N/01
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-

* Le secret statistique s'applique en dessous de 2 ETPR

Acte de violence ou de harcèlement

- Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	3%	4%

- Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	1%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

■ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	1%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

■ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclet.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSI et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de parution : août 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Alize
Version 1

2.2 Plan d'actions pour l'égalité professionnelle

Le plan d'action s'articule autour de 4 axes définis dans le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des **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 dans 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**.

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la **gouvernance** de la politique d'égalité professionnelle.

S'agissant des écarts de rémunérations entre femmes et hommes

- 1 action réalisée entre 2021 et 2023 va se poursuivre et est inscrite au plan 2024-2026 :
 - « Affiner les analyses afin d'identifier plus précisément les écarts de rémunération et proposer des mesures de rééquilibrage »
Présentés dans le RSC, les **écarts de rémunérations** entre femmes et hommes sont essentiellement dûs à la proportion plus importante de femmes à temps partiel, à la part très faible d'agents de sexe féminin dans les domaines dans lesquels sont rémunérées des heures supplémentaires (voirie) et à l'ancienneté dans le grade.

S'agissant de l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et emplois

- 6 actions réalisées entre 2021 et 2023 vont se poursuivre sans pour autant être inscrites au plan 2024-2026 :
 - **Fiches de poste** mises en ligne pour recrutement **neutres**
 - **Journées d'observation** dans le cadre de mobilité interne (3 hommes et 4 femmes de 2021 à 2023)
 - **Accompagnement aux emplois de direction** : 1 demande d'accompagnement de 2021 à 2023
 - **Egal accès aux emplois de direction** (nomination équilibrées) : action relevant d'une obligation légale
 - **Information des nouveaux arrivants** : réalisée lors de la journée d'accueil des assistants familiaux
- 4 actions réalisées entre 2021 et 2023 vont se poursuivre et sont inscrites au plan 2024-2026 :
 - **Sensibilisation des encadrants, des agents et des services RH** aux stéréotypes et aux discriminations : 4 sessions organisées entre 2021 et 2023
 - Situation des femmes et hommes dans les **procédures d'avancement** : action traitée dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion
- Le plan 2024-2026 intègre également 1 nouveau sujet :
 - L'accès à la **formation dématérialisée** dans l'objectif de rendre le parcours de formation plus accessible

S'agissant de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- 6 actions réalisés entre 2021 et 2023 vont se poursuivre sans pour autant être inscrites au plan 2024-2026 :
 - Communication sur le **temps partiel** : diffusion d'un bulletin Focus RH (en 2022)
 - Communication sur le **dispositif du congé parental** : diffusion d'un bulletin Focus RH (en 2022)
 - Communication les **aménagements pour femmes enceintes** : diffusion d'une lettre d'information du STIS spéciale « Futurs parents »(en mars 2022)
 - **Entretiens de reprise d'activités** : mise en place en 2023 d'un entretien de ré-accueil obligatoire après une absence d'au moins 6 mois et facultatif pour une absence de 3 à 6 mois
- 1 action réalisée entre 2021 et 2023 va se poursuivre et est inscrite au plan 2024-2026 :
 - **Télétravail** : 394 agents en 2021, 525 en 2022 et 692 en 2023.
- Le plan 2024-2026 intègre également 5 nouveaux sujets :
 - Réflexion sur les nouvelles formes d'organisation du temps de travail
 - Droit à la déconnexion
 - Réflexion sur l'élargissement des ASA pour enfants malades
 - Accès aux dispositifs d'action sociale
 - Actions ponctuelles de QVCT

S'agissant de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

- 3 actions réalisées entre 2021 et 2023 vont se poursuivre et sont inscrites au plan 2024-2026 :
 - Elaboration d'un **plan de prévention** et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : en cours
 - **Sensibilisation aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles** des agents des RH, des encadrants et des assistants sociaux : 62 agents ont participé aux sessions organisées en 2021 et 2022
 - **Campagne de communication relative à la lutte contre les violences** de toutes formes : journée de sensibilisation organisée le 20 novembre 2023 (196 femmes inscrites et 24 hommes inscrits)

S'agissant de la gouvernance de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

- 1 action réalisée entre 2021 et 2023 va se poursuivre sans être inscrite au plan 2024-2026 :
 - **Boîte à idées** pour les agents : 34 contributions depuis l'ouverture de la boîte en avril 2023
- 2 actions réalisées entre 2021 et 2023 vont se poursuivre et sont inscrites au plan 2024-2026 :
 - **Pilotage, suivi et évaluation** du plan d'actions : constitution d'un comité de pilotage composé de la DRH et des syndicats
 - **Communication** sur le plan d'actions aux agents : sur intranet, après chaque bilan approuvé par le Comité Social Territorial

3.

Glossaire

AAPC	Avis d'Appel Public à Concurrence
ACI	Atelier Chantier d'Insertion
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
ADAVEM	Association Départementale d'Aide aux Victimes Et de Médiation
ADICA	Agence Départementale d'Ingénierie pour les Collectivités de l'Aisne
AED	Accompagnement Educatif à Domicile
AEMO	Action Educative en Milieu Ouvert
AEMO-R	Actions Educatives en Milieu Ouvert Renforcées
AFAD	Aide Familiale A domicile
ALSH	Accueil de Loisirs Sans Hébergement
ANFH	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
APA	Allocation Personnalisée d'Autonomie
APS	Accompagnement Professionnel Spécialisé
ARSA	Allocataire du Revenu de Solidarité Active
BDA	Bibliothèque Départementale de l'Aisne
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CDCC	Contrat Départemental Culture Collèges
CDG	Centre De Gestion
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CET	Compte Epargne Temps
CFA	Centre de Formation par l'Apprentissage
CFP	Centre de Formations Personnalisées
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIDFF	Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles
CIO	Centres d'Orientation et d'Information
CNAS	Centre National d'Action Sociale
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CPEF	Centre de Planification et d'Education Familiale
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRIAVS	Centre Ressource pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles
CT	Comité Technique
DAFAP	Direction des Affaires Financières et de l'Achat Public
DATEDD	Direction de l'Aménagement du territoire, de l'Economie et du Développement Durable
DB	Direction des Bâtiments
DC	Déclaration du Candidat
DC	Direction de la Culture
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DDD	Délégation au Développement Durable
DDSLI	Direction du Développement Social, du Logement et de l'Insertion
DEF	Direction de l'Enfance et de la Famille
DEAVS	Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
DESJ	Direction de l'Education, du Sport et de la Jeunesse
DGADT	Direction Générale adjointe chargé de l'Aménagement et du Développement des Territoires
DGAS	Direction Générale adjointe aux Affaires Sociales
DGSD	Direction Générale des Services du Département
DI	Direction Informatique
DPAS	Direction des Politiques d'autonomie et de Solidarité
DRH	Direction des Ressources Humaines
DURP	Document Unique des Risques Professionnels
DVD	Direction de la Voirie Départementale

EAJE	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
EDEF	Etablissement Départemental de l'Enfance et de la Famille
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FERS	Famille Enfance Réseaux Sociaux
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
FSE	Fonds Social Européen
FSL	Fonds de Solidarité Logement
IAE	Insertion par l'Activité Economique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IREPS	Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé de Picardie
IVG	Interruption Volontaire de Grossesse
LAEP	Lieu d'Accueil Enfants Parents
LDAR	Laboratoire d'Analyses et de Recherche
MAM	Maison d'Assistants maternels
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MNA	Mineur Non Accompagné
MSA	Mutualité Sociale Agricole
PAJE	Prestation d'Accueil du jeune Enfant
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDALHPD	Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées
PDH	Plan Départemental de l'Habitat
PEAD	Placement Educatif A Domicile
PMI	Protection Maternelle et Infantile
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
REAPP	Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents
RSA	Revenu de Solidarité Active
RSC	Rapport de Situation Comparée
SAFI	Service d'Accueil Familial et Institutionnel (enfance)
SAFIS	Service d'Accueil Familial et d'Insertion Sociale
SFT	Supplément Familial de Traitement
SPIP	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
TISF	Technicien en Intervention Sociale et Familiale
UNAAPE	l'Union Nationale des Associations Autonomes de Parents d'Elèves
UTAS	Unité Territoriale d'Action Sociale

4.

Annexe

PLAN D'ACTION



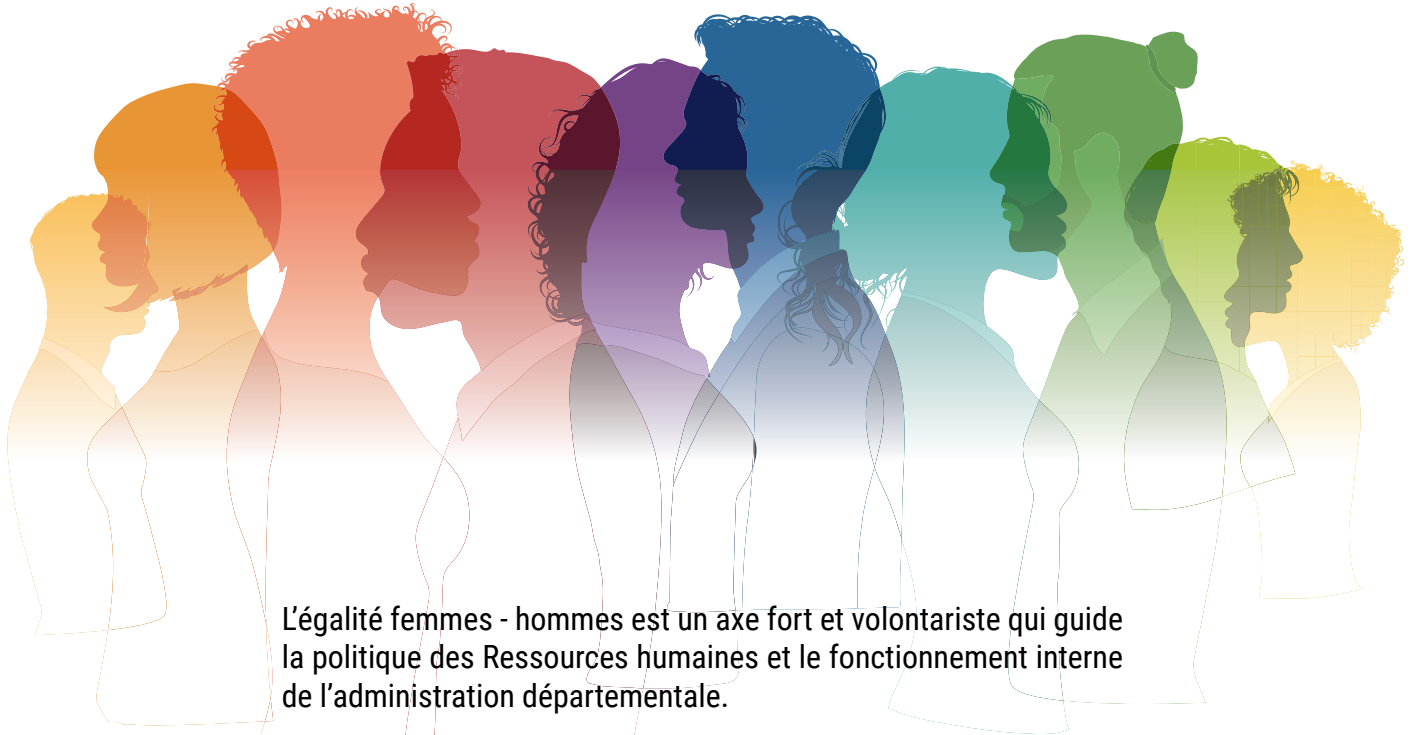
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2024 | 2026



SOMMAIRE

EDITO	5
L'égalité professionnelle dans la fonction publique	6-7
Données sociales 2022	8-12
AXE 1	13
ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
Objectif 1 : Poursuivre les analyses afin d'identifier plus précisément les écarts de rémunération	14
et proposer des mesures de rééquilibrage	
AXE 2	15
GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS	
Objectif 2 : Poursuivre la sensibilisation des encadrants et des agents à la lutte	16
contre les stéréotypes et contre les discriminations	
Objectif 3 : Poursuivre la formation des agents de la Direction des Ressources Humaines	17
à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations	
Objectif 4 : Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents	18
Objectif 5 : Poursuivre le travail engagé dans la prise en compte de la situation respective	19
des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion	
AXE 3	21
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	
Objectif 6 : Poursuivre le développement du télétravail	22
Objectif 7 : Mener une réflexion sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail	23
au bénéfice de l'égalité professionnelle	
Objectif 8 : Garantir le droit à la déconnexion	24
Objectif 9 : Mener une réflexion sur l'élargissement des autorisations spéciales d'absence	25
pour enfants malades.	
Objectif 10 : Faciliter l'accès aux dispositifs d'action sociale pour une meilleure conciliation	26
entre vie professionnelle et vie personnelle	
Objectif 11 : Organiser des actions ponctuelles pour améliorer et développer la qualité de vie au travail	27
AXE 4	29
PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	
Objectif 12 : Poursuivre le travail engagé sur l'élaboration d'un plan de prévention de lutte contre	30
les discriminations, les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes	
Objectif 13 : Sensibiliser à la lutte contre les violences, le harcèlement moral	31
et sexuel au travers de formations adaptées	
Objectif 14 : Poursuivre la campagne de communication relative à la lutte	32
contre les discriminations et violences de toutes formes	
AXE 5	33
GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	
Objectif 15 : Définir les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action	34
Objectif 16 : Communiquer le plan d'action à destination des agents	35



L'égalité femmes - hommes est un axe fort et volontariste qui guide la politique des Ressources humaines et le fonctionnement interne de l'administration départementale.

Ce plan d'action 2024-2026 constitue une nouvelle étape dans l'engagement de la collectivité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et entend améliorer encore celui adopté en 2020 avec un ensemble d'enjeux plus larges.

En effet, les inégalités femmes-hommes ont des causes multiples, et il n'existe pas de solution unique qui les résoudrait.

C'est pourquoi nous devons mettre en place des actions concrètes, à différents niveaux afin d'accélérer le processus.

N'oublions pas que l'égalité est l'affaire de toutes et tous. L'ensemble des agents doit s'approprier cette notion et se mobiliser.

C'est une dimension indispensable à la réussite de la mise en œuvre de ce plan d'action.

Michel GENNESSEUX
Directeur Général des Services



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**12
MARS
2012**

Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations.

**8
MARS
2013**

Protocole d'accord signé par l'ensemble des employeurs publics et des dix organisations syndicales représentatives en faveur de l'égalité dans la fonction publique.

**4
AOÛT
2014**

Loi portant obligation pour le Président du Conseil départemental de présenter à l'Assemblée départementale un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

**6
AOÛT
2019**

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoire par l'article 80 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

**4
MAI
2020**

Décret relatif à l'obligation d'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Le plan d'action est obligatoire dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le plan d'action s'articule autour de 4 axes définis dans le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP :

- ✓ **ÉVALUER** prévenir et, le cas échéant, traiter des 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 dans 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

DES AXES SUPPLÉMENTAIRES peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

LE PLAN D'ACTION s'appuie notamment sur le rapport de situation comparée de la collectivité pour la réalisation d'un diagnostic préalable visant à identifier et à analyser les écarts existants entre les femmes et les hommes et propose des actions visant à développer une politique égalitaire entre les femmes et les hommes.

Ce document a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales
en date des 16 mars et 26 septembre 2023.



DONNÉES SOCIALES RELATIVES

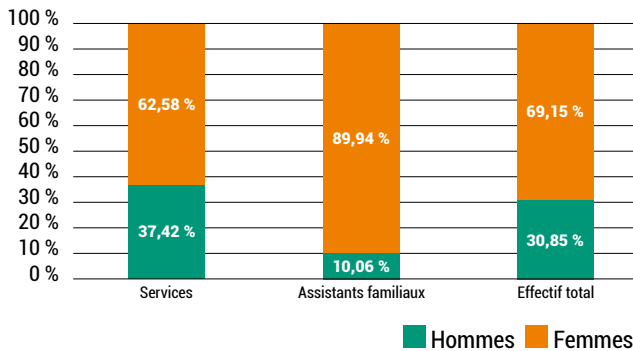
SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Effectifs, emplois et caractéristiques des agents

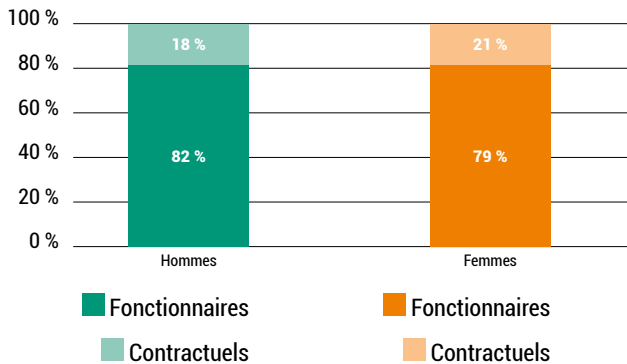
Sont inclus dans les effectifs de la collectivité, les agents des services du Conseil départemental et les assistants familiaux.

La répartition des effectifs par sexe est la suivante :

Répartition des effectifs par sexe en 2022 (en %)



Répartition de l'effectif des services par statut et par sexe au 31 décembre 2022



Le taux de féminisation global est de **69,15 %**, assistants familiaux compris.

Il est de **62,58 %** dans les services de la collectivité.

79 % de l'effectif féminin sont fonctionnaires contre **82 %** de l'effectif masculin.

21 % de l'effectif féminin sont sur des postes de contractuels permanents et non permanents contre **18 %** de l'effectif masculin.

Concernant l'effectif des services, tous statuts confondus, l'âge moyen des femmes est de **45,75 ans** et de **46,36 ans** pour les hommes.

Pour les fonctionnaires dans les services, l'âge moyen des femmes est de **48,69 ans** et celui des hommes de **48,44 ans**.



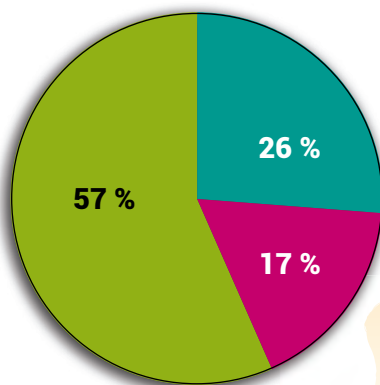
Effectifs, emplois et caractéristiques des agents

Pour rappel, l'effectif global est composé dans les services de **62,58 %** de femmes et **37,42 %** d'hommes.

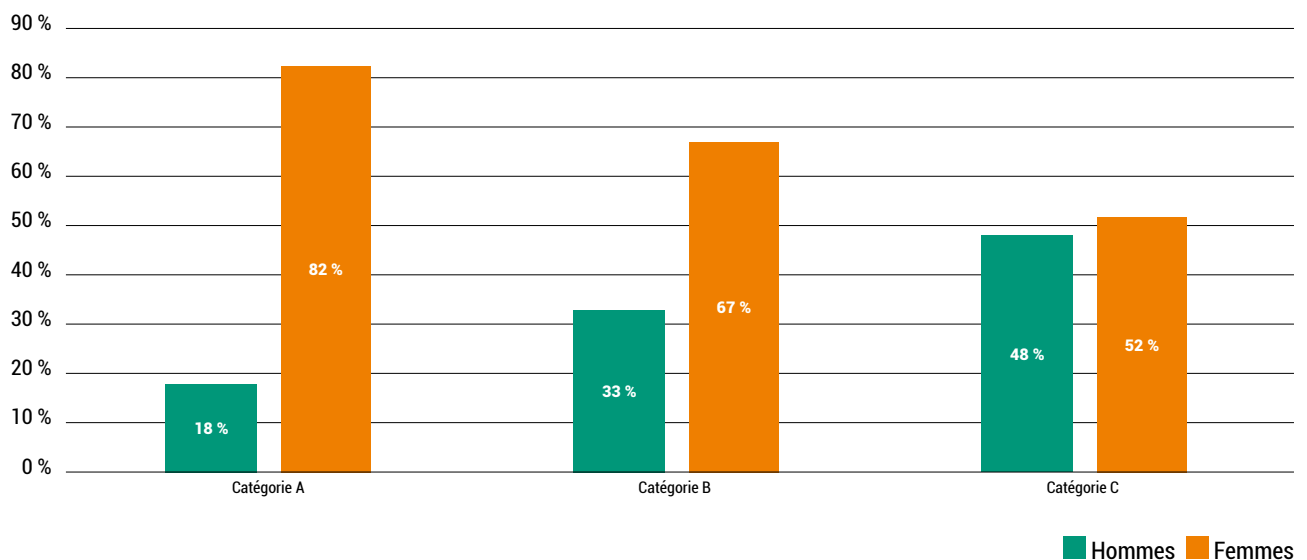
La répartition par catégorie et par sexe est la suivante :

Répartition des effectifs par catégorie au 31 décembre 2022

Catégorie : ■ A ■ B ■ C



Répartition par catégorie et par sexe des effectifs des services au 31 décembre 2022



Les femmes représentent **82 %** des effectifs de catégorie A dans les services. L'explication vient du fait que les assistants socio-éducatifs dans le domaine social sont très majoritairement de sexe féminin. Les assistants socio-éducatifs représentent près de **49 %** des agents de catégorie A.

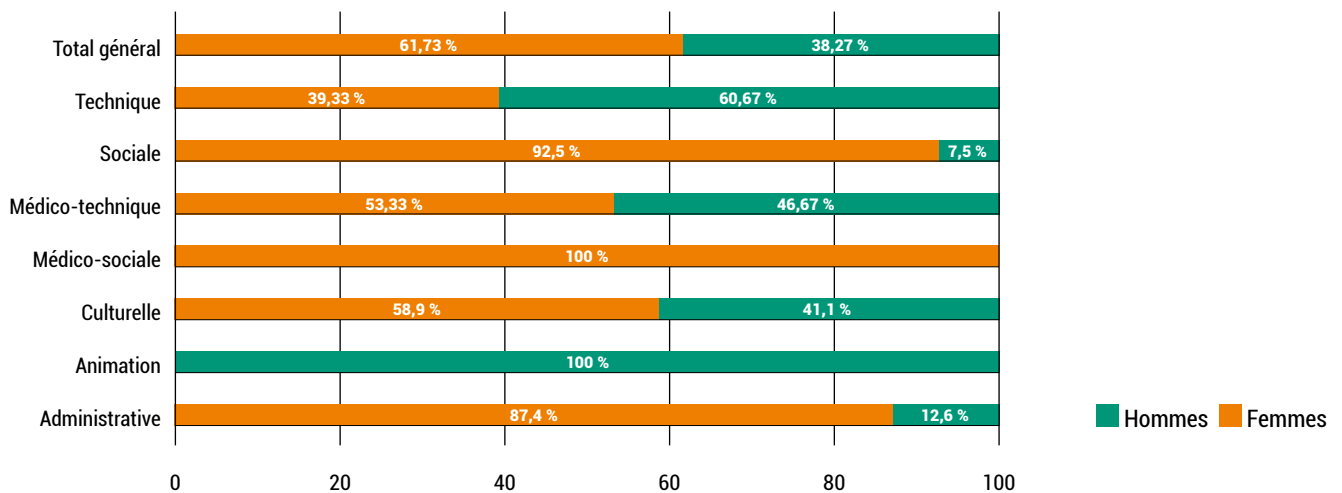


Répartition par filière des fonctionnaires

Les filières sociale, médico-sociale et administrative sont les filières les plus féminisées. Les filières technique et animation sont majoritairement masculines.

Sur l'ensemble des fonctionnaires, **61,73 %** des agents sont des femmes.

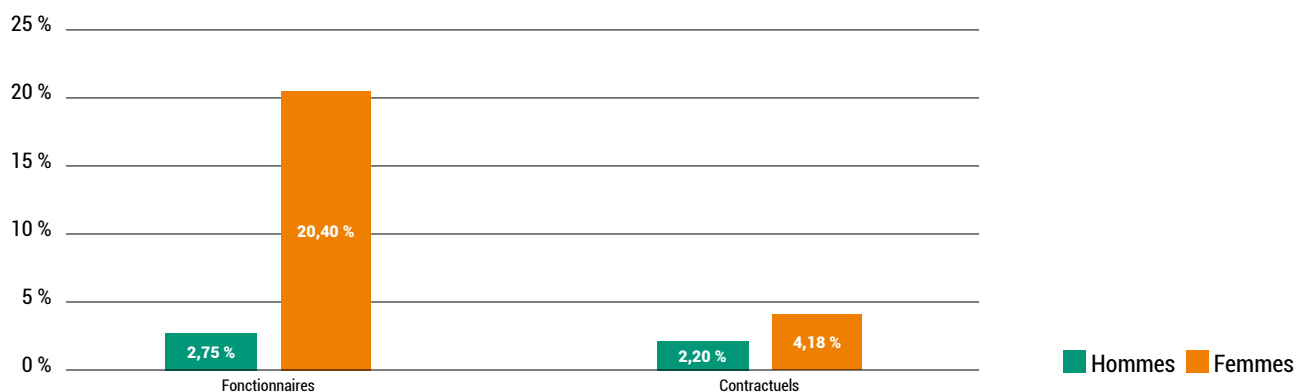
Services : Répartition des fonctionnaires par filière et par sexe au 31 décembre en 2022 (en %)



Répartition des agents selon leur temps de travail

Dans les services, parmi les fonctionnaires, **20,40 %** de l'effectif féminin est à temps partiel contre **2,75 %** de l'effectif masculin. Pour les agents contractuels, **4,18 %** de l'effectif féminin est à temps partiel, contre **2,2 %** de l'effectif masculin.

Services : part des agents à temps partiel au 31 décembre en 2022 (en %)





Compte Épargne Temps

1 101 agents disposent d'un CET au 31 décembre 2022.

2 786 jours ont été utilisés sous forme de congés en 2022,

2 337 ont fait l'objet d'une indemnisation en 2022, dont **59,40 %** à destination des hommes.

Catégorie	Nombre de jours utilisés comme congés			Nombre de jours indemnisés		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
A	615,5	63	678,5	430,5	401,5	832
B	376	328,5	704,5	322,5	232	554,5
C	448,5	954,5	1 403	215	735,5	950,5
TOTAL	1 440	1 346	2 786	968	1 369	2 337

Congé parental

5 agents ont pris un congé parental en 2022, **1 homme** et **4 femmes**.

Congé paternité et d'accueil

22 hommes ont bénéficié d'un congé paternité en 2022.





Formation

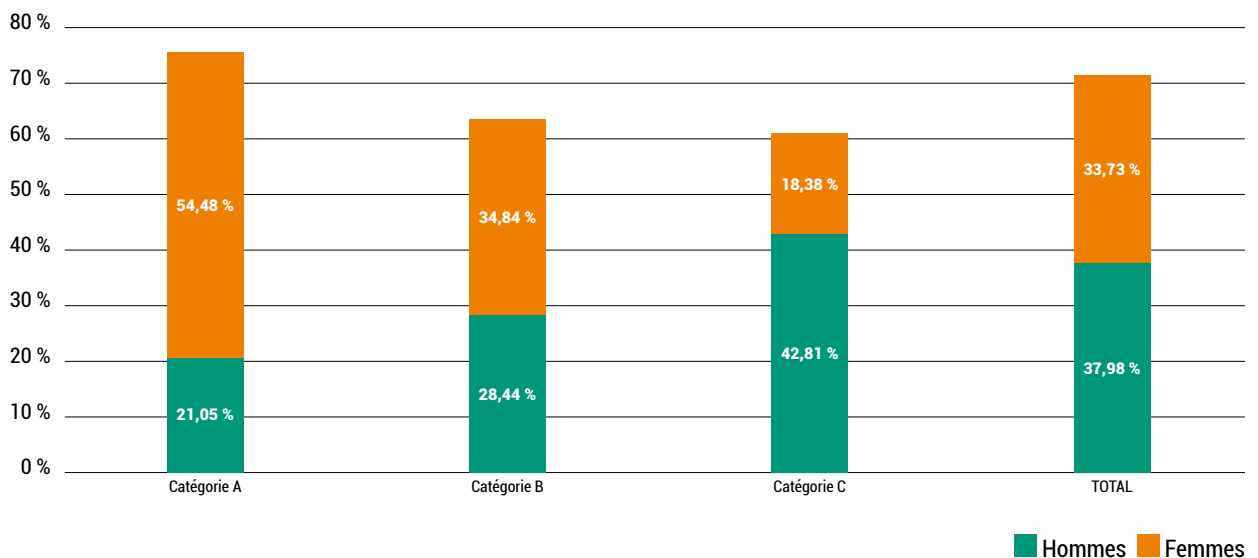
710 agents ont réalisé une formation en 2022 pour un total de **2 878 journées**.

140 assistants familiaux ont réalisé une formation en 2022 pour un total de **923 journées**.

Formation (hors assistants familiaux)	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Nombre de jours réalisés	1 355	406	1 117	2 878
Nombre d'agents partis en formation	256	108	346	710
Nombre de jours moyens par agent parti en formation	5,29	3,75	3,22	4,05
% du nombre d'agents partis en formation sur l'effectif total	48,30 %	32,73 %	29,98 %	35,25 %

Près de **50 %** des agents de **catégorie A** ont réalisé au moins 1 jour de formation, **32 %** pour les agents de **catégorie B** et près de **30 %** des agents de **catégorie C**.

Pourcentage du nombre d'agents partis en formation par sexe et par catégorie en 2022



Près de **38 %** des hommes de la collectivité ont réalisé au moins une formation en 2022, contre **33,73 %** des femmes.

Plus de la moitié de l'effectif des femmes de **catégorie A** ont réalisé au moins une formation mais seulement **18 %** pour les femmes de **catégorie C**, contre **42,81 %** des hommes.



ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES





ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

OBJECTIF 1

Poursuivre les analyses afin d'identifier plus précisément les écarts de rémunération et proposer des mesures de rééquilibrage.

Contexte

Les premières analyses réalisées dans le plan d'action 2021-2023 ont montré que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étaient quasi exclusivement en faveur des hommes quel que soit la catégorie ou le statut.

Objectif

Poursuivre les analyses sur les salaires et les écarts de rémunération et proposer, tout au long du plan, des actions visant à tenter de réduire ces écarts.

Résultats attendus

Poursuivre les analyses en s'appuyant sur le Rapport Social Unique et le rapport de situation comparée afin d'identifier les écarts et proposer des mesures de rééquilibrage.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par filière et par catégorie

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES & DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS





GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 2

Poursuivre la sensibilisation des encadrants et des agents à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations.

Objectif

Former les encadrants et les agents à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations, et développer une « culture » de l'égalité professionnelle.

Résultats attendus

Donner les outils et informations nécessaires aux encadrants pour lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations au sein de leur équipe et sensibiliser les agents à la lutte contre les discriminations.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Intégration des formations au plan de formation
- Nombre de participants
- Nombre de sessions

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 3

Poursuivre la formation des agents de la Direction des Ressources Humaines à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations

Objectif

Former les agents de la Direction des Ressources Humaines à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations, et développer une « culture » de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Résultats attendus

Donner les outils et informations nécessaires aux agents de la Direction des Ressources Humaines pour lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Intégration des formations au plan de formation
- Nombre de participants
- Nombre de sessions

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 4

Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents.

Objectif

Offrir la possibilité à tous les agents de pouvoir se former et d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

Rendre le parcours de formation plus accessible.

Résultats attendus

Encourager les agents à se former tout au long de leur carrière en favorisant les nouveaux modes de formations tels que les modules d'autoformation, les webinaires permettant ainsi de concilier vie privée et vie professionnelle.

Favoriser l'accès à la formation suite à des interruptions de carrière.

Baisse de l'absentéisme en formation.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Nombre de participants
- Nombre de sessions

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 5

Poursuivre le travail engagé dans la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion.

Objectif

Prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion afin de garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois.

Résultats attendus

Une procédure basée uniquement sur les compétences qui garantit l'objectivité et la non-discrimination.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Bilan annuel des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport aux agents promouvables.

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE





FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 6

Poursuivre le développement du télétravail

Contexte

Un règlement intérieur du télétravail a été adopté par l'Assemblée délibérante en juin 2022.

Suite à une campagne de communication lancée en août 2022, le nombre de télétravailleurs est de 530 au 31 décembre 2022.

Objectif

Poursuivre le développement du télétravail lorsque les missions le permettent tout en garantissant le droit à la déconnexion.

Résultats attendus

Offrir aux agents de la collectivité la possibilité de recourir au télétravail dans les conditions fixées par la collectivité afin de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Communication sur les possibilités de télétravail
- Nombre d'agents ayant fait une demande de télétravail dans l'année et nombre de demandes accordées
- Nombre de télétravailleurs au 31 décembre de chaque année

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 7

Mener une réflexion sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle.

Objectif

Engager un travail de réflexion afin de proposer des améliorations dans l'organisation du temps de travail.

Résultats attendus

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Réflexions et propositions de nouvelles formes d'organisation du temps de travail

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 8

Garantir le droit à la déconnexion.

Objectif

Respecter le temps de repos et de congé et préserver la vie personnelle et familiale de l'agent par l'élaboration d'une charte pour le droit à la déconnexion.

Résultats attendus

Élaborer une charte qui :

- définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion
- prévoit la mise en œuvre d'actions de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques
- diffuse les bonnes pratiques (limitation des réunions tardives...)

Indicateurs de suivi et de résultats

- Rédaction et diffusion d'une charte de droit à la déconnexion
- Campagne de communication adaptée

Calendrier d'action

2024



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 9

Mener une réflexion sur l'élargissement des autorisations spéciales d'absence pour enfants malades.

Objectif

Réflexion sur l'élargissement de l'utilisation des congés enfants malades aux rendez-vous médicaux programmés, dans la limite des jours autorisés et prévus dans le protocole sur le temps de travail.

Résultats attendus

Faciliter la conciliation vie professionnelle - vie privée des parents.

Concilier parentalité et égalité professionnelle

Indicateurs de suivi et de résultats

- Intégration au protocole sur le temps de travail
- Communication

Calendrier d'action

2024



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 10

Faciliter l'accès aux dispositifs d'action sociale pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif

Faciliter l'accès aux différents dispositifs d'action sociale existants. Mettre en place la Protection Sociale Complémentaire au sein de la collectivité.

Résultats attendus

Une meilleure connaissance par les agents du prestataire d'action sociale (tickets CESU, garde d'enfants...).

Développer l'offre de proximité du prestataire d'action sociale.

Mettre en place la Protection Sociale Complémentaire (aide à la complémentaire prévoyance et aide à la complémentaire santé).

Indicateurs de suivi et de résultats

- Campagnes de communication
- Existence d'une complémentaire prévoyance et d'une complémentaire santé

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF 11

Organiser des actions ponctuelles pour améliorer et développer la qualité de vie et les conditions de travail

Objectif

Proposer des ateliers, des actions, des débats, diffuser des informations...au bénéfice des agents de la collectivité pour favoriser le bien-être au travail.

Résultats attendus

Favoriser et diffuser une culture du bien-être au travail au sein de la collectivité.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Nombre d'actions réalisées
- Enquêtes de satisfaction à l'issue des actions

Calendrier d'action

2024



PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES





PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF 12

Poursuivre le travail engagé sur l'élaboration d'un plan de prévention de lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Objectif

Poursuivre le travail engagé visant à élaborer un plan de prévention de lutte contre les discriminations et les violences au sein de la collectivité, afin de protéger les agents et sanctionner les auteurs des faits.

Résultats attendus

Sensibiliser et mettre en place des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi.

Faire connaître les outils et personnes ressources en cas de besoin.

Faire connaître les risques encourus.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Élaboration d'un plan d'action et diffusion
- Communications annuelles
- Nombre de réunions du groupe de travail

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF 13

Sensibiliser à la lutte contre les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes au travers de formations adaptées.

Objectif

Sensibiliser en priorité les agents des ressources humaines, les membres du CST, les encadrants et les assistants sociaux à la lutte contre les violences.

La sensibilisation pourrait être déclinée sous forme de module d'e-learning, permettant ainsi à chaque agent d'avoir accès à des actions de sensibilisation.

Résultats attendus

Sensibiliser pour diffuser les bonnes pratiques et offrir une réponse adaptée aux victimes.

Former plus spécifiquement le personnel impliqué dans le traitement, la prévention et le suivi des signalements.

Prévenir et traiter les violences, protéger les agents.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Intégration au plan de formation
- Nombre de personnes formées
- Nombre de sessions organisées

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF 14

Poursuivre la campagne de communication relative à la lutte contre les discriminations et les violences de toutes formes.

Objectif

Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences de toutes formes.

Informier et sensibiliser les agents.

Résultats attendus

Sensibiliser contre les discriminations et les violences de toutes formes.

Informier pour une meilleure prévention et orientation des victimes.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Campagnes de communication
- Création de dépliants et/ou d'affiches décrivant la procédure de saisine, les personnes ressources à contacter, les risques encourus pour les auteurs de faits
- Organisation dans l'année de temps dédiés à la lutte contre les violences de toutes formes.

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





OBJECTIF 15

Définir les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action.**Objectif**

Piloter, suivre et évaluer le plan d'action dans sa mise en œuvre au sein de la collectivité.

Inviter les personnes ressources selon les thèmes abordés lors des réunions (réfèrent, handicap, réfèrent qualité de vie et des conditions de travail, conseiller de prévention...)

Résultats attendus

Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan et le rendre le plus participatif possible.

Réunir le groupe de travail en cours d'année pour assurer le suivi des actions puis en fin d'année pour réaliser un bilan.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Nombre de réunions du groupe de travail par an

Calendrier d'action

Toute la durée du plan



OBJECTIF 16

Communiquer le plan d'action à destination des agents.**Objectif**

Informers les agents de la collectivité des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes fixées au sein du plan d'action et de toutes actions réalisées en lien avec la thématique.

Résultats attendus

Garantir l'accès à l'information relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux agents de la collectivité.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Communications à destination des agents

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

