

# 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 : petite enfance et famille, protection de l'enfance, insertion sociale et professionnelle, autonomie des personnes âgées, logement,
- dans les politiques de la vie quotidienne des axonais et axonaises : 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 2 700 agents 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 Technique réuni en septembre 2020.

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.....5**

<b>1.1 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les POLITIQUES DE SOLIDARITE .....</b>	<b>6</b>
1.1.1 La petite enfance et la famille .....	6
1.1.2 La protection de l'enfance .....	9
1.1.3 L'insertion sociale et professionnelle .....	11
1.1.4 Le logement.....	20
1.1.5 L'autonomie des personnes âgées et handicapées.....	22
<b>1.2 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à LA VIE QUOTIDIENNE DES AXONAIIS ET AXONAISES.....</b>	<b>24</b>
1.2.1 L'éducation .....	24
1.2.2 Le sport .....	28
1.2.3 La culture.....	30
1.2.4 La santé et la sexualité.....	32
1.2.5 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales .....	33
<b>1.3 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL.....</b>	<b>40</b>
1.3.1 La représentation politique .....	40
1.3.2 La communication .....	42
1.3.3 La commande publique .....	42

### **2 L'égalité professionnelle dans la collectivité .....43**

<b>Préambule.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1 Etat des lieux de la mixité dans la collectivité .....</b>	<b>48</b>
2.1.1 Effectif total.....	48
2.1.2 Répartition par direction .....	50
2.1.3 Répartition par filière et par catégorie.....	52
2.1.4 Age.....	56
2.1.5 Les emplois d'encadrement.....	60
2.1.6 Travailleurs handicapés.....	61
2.1.7 Temps non complet.....	62
<b>2.2 Les parcours professionnels .....</b>	<b>63</b>

2.2.1	Les mouvements de personnel.....	63
2.2.2	Les promotions professionnelles .....	67
<b>2.3</b>	<b>Les rémunérations .....</b>	<b>68</b>
<b>2.4</b>	<b>La formation et la promotion de la parité.....</b>	<b>72</b>
2.4.1	Accès à la formation .....	72
2.4.2	Promotion de l'égalité dans les actions de formation.....	77
<b>2.5</b>	<b>Les conditions de travail .....</b>	<b>78</b>
2.5.1	Espaces de travail – Santé et sécurité .....	78
2.5.2	Absences, accidents et maladies .....	78
2.5.3	Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement ..	88
<b>2.6</b>	<b>L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....</b>	<b>91</b>
2.6.1	Horaires.....	91
2.6.2	Congés .....	92
2.6.3	Compte Epargne Temps (CET) .....	95
2.6.4	Temps partiel.....	101
2.6.5	Télétravail.....	104
2.6.6	Action sociale en faveur de l'égalité professionnelle .....	106
<b>3</b>	<b>Glossaire .....</b>	<b>107</b>

**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 constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse de la politique dédiée à l'enfance, à la famille ou à la cohésion sociale...

## 1.1.1 La petite enfance et la famille

Quelques repères chronologiques :

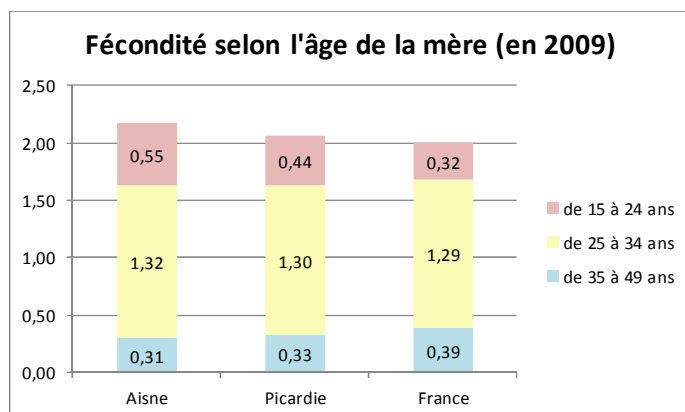
- 1915 : pour le temps de la guerre, les femmes disposent de l'autorité du père absent,
- 1970 : l'autorité parentale, partagée entre mère et père, remplace la puissance paternelle,
- 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents,
- 1993 : la loi du 08 janvier affirme le principe conjoint 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).

### Contexte / Enjeux

#### ➤ **Éléments démographiques**

L'Aisne a enregistré 5 377 naissances en 2019, en recul de 15 % par rapport à 2014. La tendance nationale constatée est également en diminution du nombre de naissances depuis 2010.

Plus élevée qu'au niveau national et régional, la fécondité axonaise (2,18 enfants par femme) assure le renouvellement des générations qui se situe à 2,1 enfants par femme.



Les femmes âgées de 15 à 24 ans contribuent davantage à l'indice de fécondité dans l'Aisne et en Picardie, contrairement à celles âgées de plus de 35 ans.

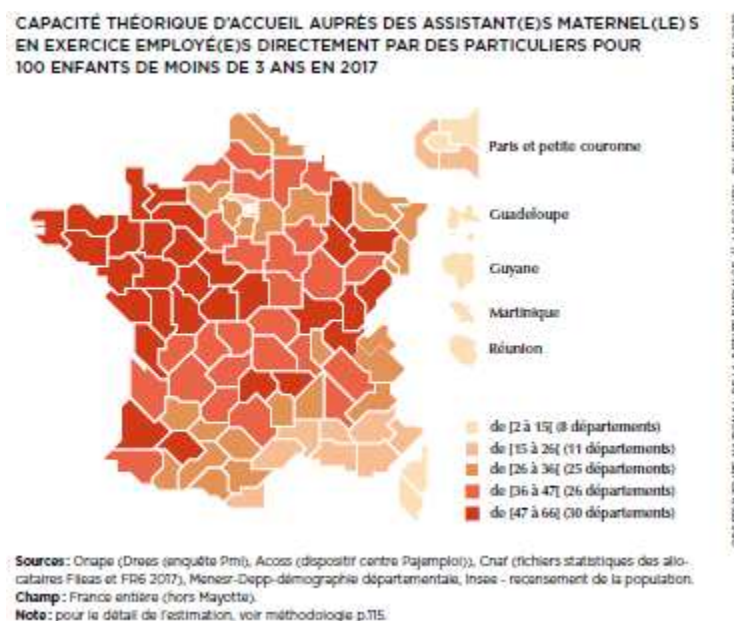
*Graphique établi à partir du dossier : Regards sur la parité en Picardie (dossier INSEE d'octobre 2013)*



## ➤ 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.

### • L'accueil individuel à domicile dans l'Aisne : 14 459 places disponibles



Source : L'accueil du jeune enfant en 2018 – Edition 2019 (Observatoire National de la Petite Enfance)

Au 31 décembre 2019, 4 165 assistants maternels étaient agréés et pouvaient accueillir 14 459 enfants. L'Aisne fait partie des départements ayant une offre d'accueil individuel importante.

Ce métier peut être exercé par un homme ; ils ne représentent cependant que 0,6 % des agréments dans l'Aisne.

#### *Le cas particulier des Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM)*

*Depuis 2010, les assistants maternels agréés ont la possibilité de se regrouper et d'exercer leur métier en dehors de leur domicile, dans des locaux appelés "Maisons d'assistantes maternelles" (MAM).*

En 2019, 1 nouvelle MAM a ouvert ses portes avec un potentiel de 16 places : les locaux ont été mis à disposition par la mairie de Sissonne. En outre, une MAM est passée à 4 assistantes maternelles, engendrant 4 places supplémentaires (12 à 16).

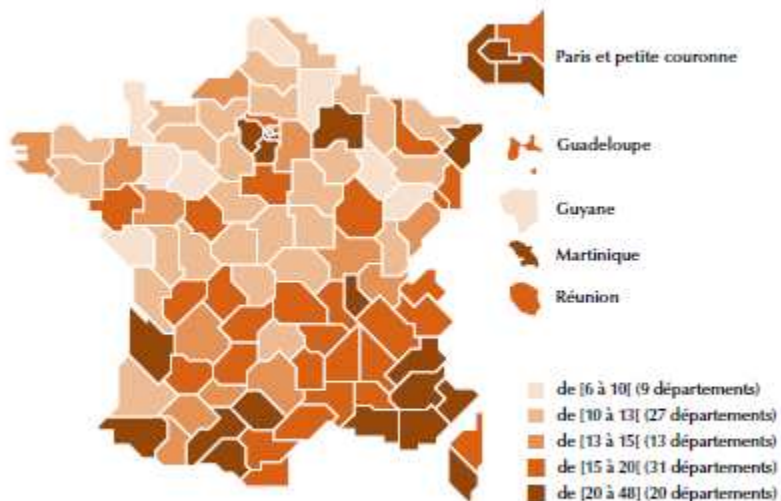
Ainsi, au 31 décembre 2019, le département était doté de 80 places dans les 6 MAM de l'Aisne.

- **L'accueil collectif dans l'Aisne : 1 554 places disponibles (31 décembre 2019)**

*Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) regroupent les crèches, halte-garderies, micro-crèches, multi-accueils, ...*

L'accueil collectif reste peu développé dans l'Aisne, en dépit de la progression croissante du nombre de places ces dernières années.

**CAPACITÉ D'ACCUEIL THÉORIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2017**



**Sources :** Onape, Cnaf (MIEaje et FR6 2017), Ccmsa (31 décembre 2017), Drees (enquête Pmi au 31 décembre 2017), Mener-Depp (démographie Depp) au 1<sup>er</sup> janvier 2018., Insee-recensement de la population.  
**Champ :** France entière au sens Caf (hors Mayotte).

Source : L'accueil du jeune enfant en 2018 – Edition 2019 (Observatoire National de la Petite Enfance)

L'année 2019 a vu le nombre de places d'accueil en EAJE augmenter de 90 places, réparties comme suit :

- 3 micro-crèches publiques : 2 micro-crèches portées par la Communauté de Communes de la Thiérache du Centre (Boué-Le Nouvion en Thiérache) et 1 par la Communauté de Communes du Pays de la Serre (Crécy sur Serre)
- 6 micro-crèches privées (Saint-Quentin - Remaucourt - Gauchy - Lor - 2 à Soissons).

Ainsi, au 31 décembre 2019, le département était doté de 1 564 places dans les 87 EAJE de l'Aisne.

On note l'existence de **trois 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),
- à Soissons : multi-accueil du centre hospitalier, ouverte également aux résidents de la commune (5h30 à 21h30).

A Saint-Quentin, une micro-crèche a étendu en 2020 son ouverture au samedi.

➤ **Accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) pour les enfants de moins de 6 ans : plus de 218 lieux d'accueil disponibles**

Pour 2019, il a été comptabilisé 97 gestionnaires d'ALSH, répartis sur 140 communes et un total de 218 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) :

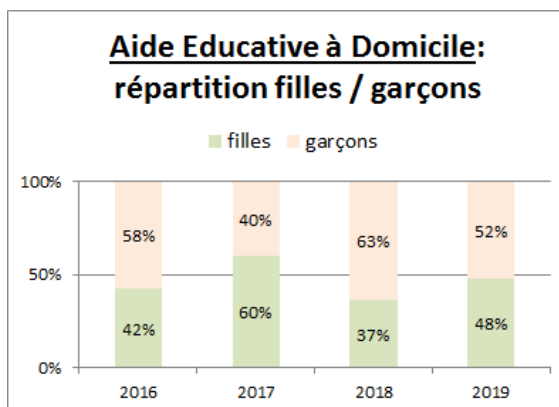
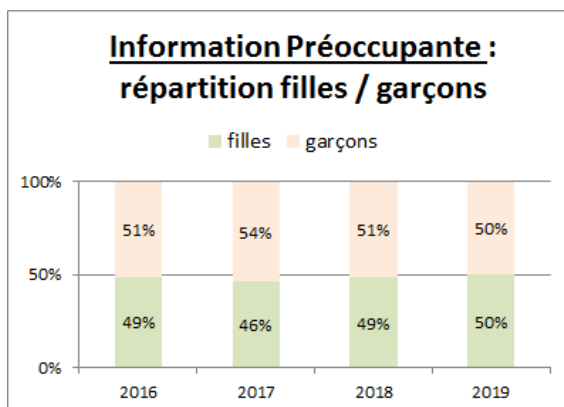
- intervient dans **l'agrément, la formation, le suivi et le contrôle des assistants maternels exerçant à domicile,**
- procède à **l'autorisation ou l'avis d'ouverture des nouveaux EAJE et des MAM,** ainsi qu'à **leur suivi et leur contrôle,**
- délivre les **avis de fonctionnement pour les ALSH pour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

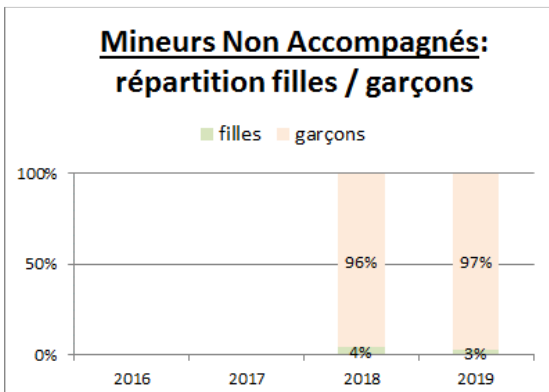
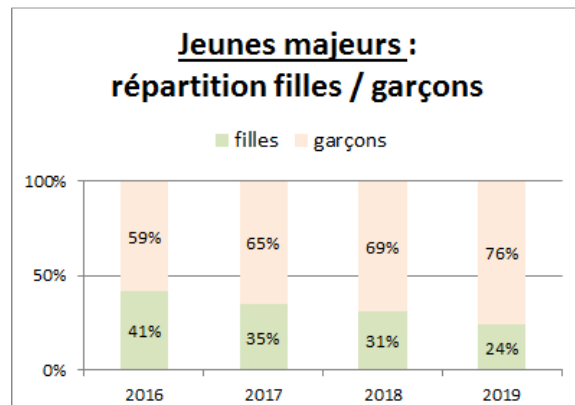
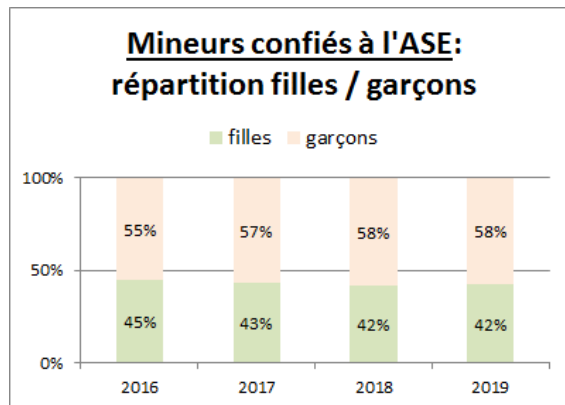
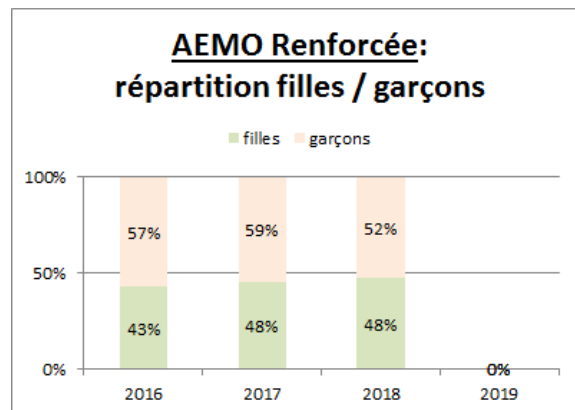
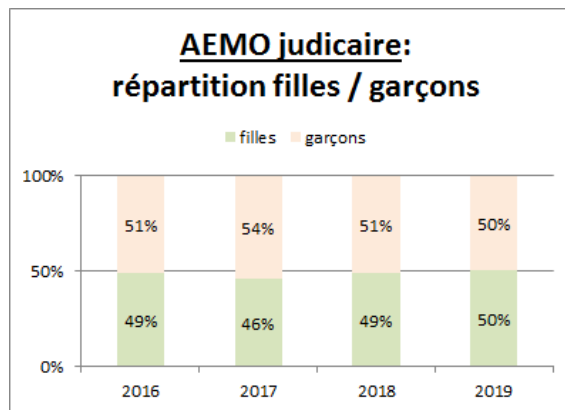
Le 23 mars 2016, sous l'égide du Préfet, le Département a signé le schéma départemental des services aux familles, dont une des 5 orientations stratégiques est de réduire les inégalités territoriales en matière d'offre d'accueil et de soutien à la parentalité.

## 1.1.2 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, du fait de l'intégration de MNA qui sont majoritairement de sexe masculin.

Dans le cadre de l'accueil et l'accompagnement des MNA, les jeunes filles, qui représentent moins de 4 %, 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

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 :

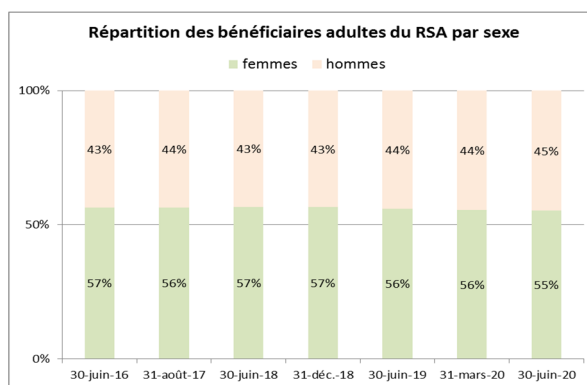
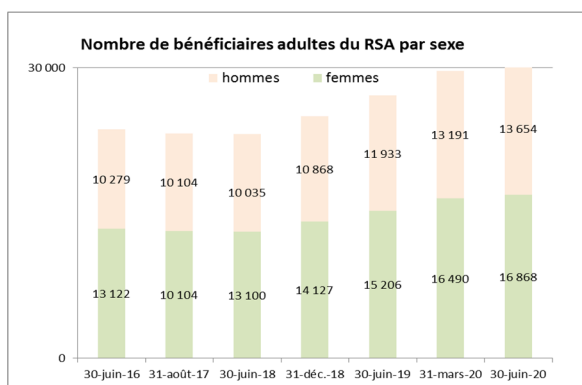
- la médiation familiale permet aux femmes de mieux faire valoir leurs droits auprès du conjoint,
- les Lieux d'Accueil Parents Enfants (LEAP) permettent aux pères qui n'ont pas de logement de rencontrer leurs enfants.

# 1.1.3 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

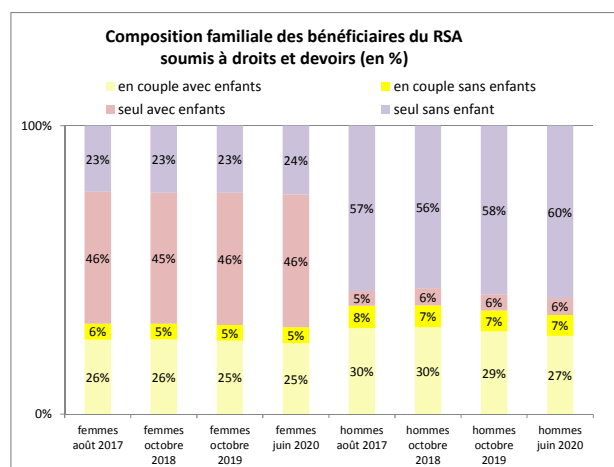
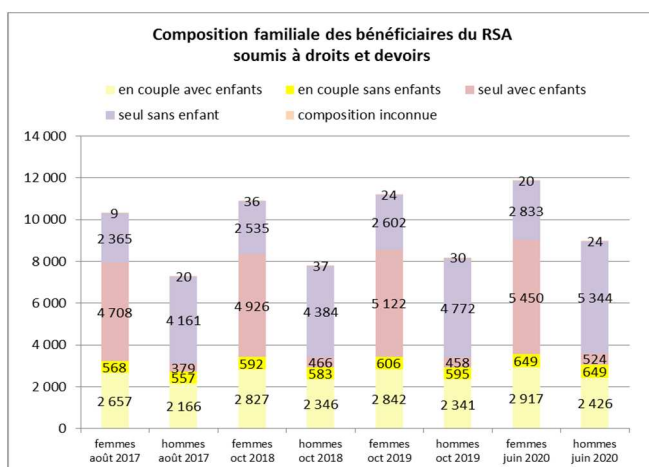
➤ Les bénéficiaires du RSA sont majoritairement des femmes.



En juin 2020, sur près de 30 500 bénéficiaires adultes du RSA : 55 % sont des femmes et 45 % sont des hommes (la proportion est la même depuis 2016).  
 Pour mémoire, en France, 54 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes (2016).

➤ 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 allocataire ou conjoint d'allocataire 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 ».*



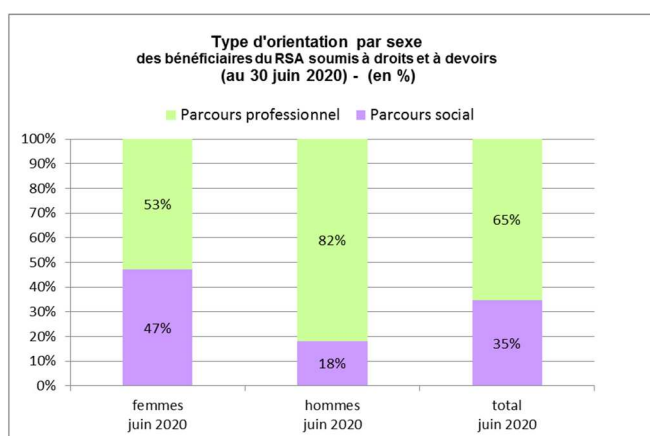
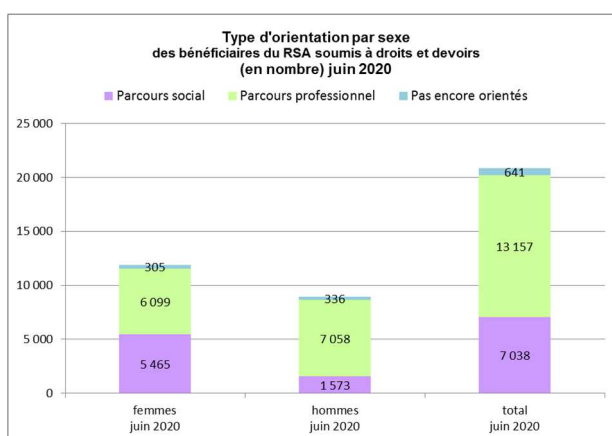
En juin 2020, sur les quelques 30 500 adultes bénéficiaires du RSA, 20 800 sont soumis à droits et à devoirs. La composition familiale des bénéficiaires soumis à droits et à devoirs montre que 46 % des femmes sont seules avec enfants, et que 60 % des hommes sont seuls sans enfants : cette proportion évolue peu selon les années.

➤ **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 allocataire 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.*

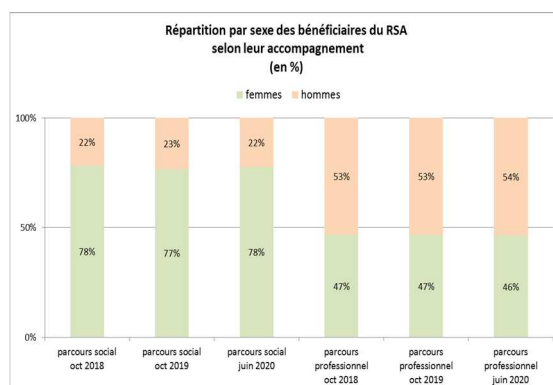
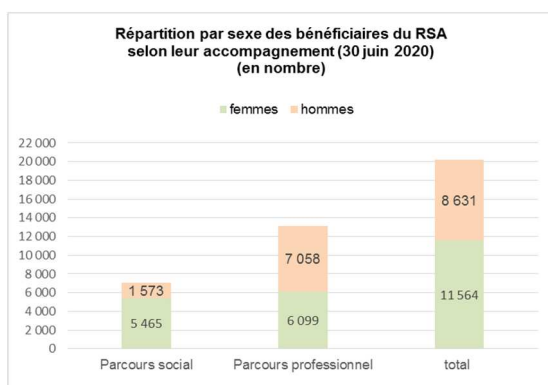
Les personnes bénéficiaires du RSA soumis à droits et à devoirs font l'objet :

- 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 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 de l'année 2020.



On constate une nette différence d'orientation selon le sexe. Ainsi, en juin 2020 :

- l'accompagnement est professionnel pour **82 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il n'est que de **53 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs,
- l'accompagnement est social pour **18 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il est de **47 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs.



Combiné au fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans ce public, on rencontre ainsi en juin 2020 :

- 78 % de femmes et 22 % d'hommes parmi les bénéficiaires du RSA en parcours social,
- 46 % de femmes et 54 % d'hommes parmi les bénéficiaires du RSA en parcours professionnel.

Les proportions sont quasi-identiques depuis 2016.

## ② Actions conduites en faveur de l'égalité

(→ Action inscrite à l'Agenda 21 / Utas07).

### Sensibiliser les professionnels et les bénéficiaires à l'égalité entre femmes et hommes

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.

### Développer l'insertion sociale et professionnelle des femmes

En plus du financement des Ateliers Chantiers d'Insertion, le Département lance chaque année un appel à projets Insertion afin de développer une offre correspondant aux besoins du public bénéficiaire du RSA. Ces actions d'insertion 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.

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 à visée sociale (mobilité, accompagnements au mode de garde) que des Ateliers Chantier d'insertion et des actions à visée professionnelle comme les Accompagnements Professionnels Spécialisés.

#### **❖ Les actions d'insertion à visée sociale : lever les freins sociaux empêchant l'accès à la recherche d'emploi**

Les actions à visée sociale s'adressent à des personnes très éloignées de l'emploi et qui rencontrent des difficultés sociales. Les thématiques couvertes sur ces actions d'insertion sont : la mobilité, la garde d'enfants, la parentalité, l'image de soi, la socialisation, l'accès aux droits, le logement, la gestion budgétaire, la santé, les savoirs de base, la confiance en soi, ...

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.

C'est la raison pour laquelle le Département soutient spécifiquement ces actions. Il en a fait d'ailleurs une priorité en 2020 lors de la refonte de son appel à projets Insertion.

En effet, la refonte de l'appel à projets Insertion souhaitée par l'Assemblée départementale le 1<sup>er</sup> juillet 2019 (pour une application 2020) dans le cadre du Plan de Lutte contre la Pauvreté laisse une part importante aux actions relatives à la mobilité et à l'accompagnement aux modes de garde en les consacrant dans deux thématiques dédiées :

Axe 1 : l'accompagnement vers l'insertion professionnelle durable/emploi

- thématique 1 : les actions d'Accompagnement Professionnel Spécialisé (APS),
- **thématique 2 : la « Mobilité ».**

• Axe 2 : les actions pour dynamiser le parcours d'insertion

- **thématique 1 : accompagner les parents de jeunes enfants vers l'emploi ou la formation (accompagnements au mode de garde),**
- thématique 2 : accompagner vers les Temps d'Activités Bénévoles (anciennes actions de remobilisation).

### ➤ **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.

Ces actions, que l'on retrouvait relativement à la marge il y a quelques années, se développent sur l'ensemble du territoire départemental sous l'impulsion de l'appel à projets Insertion (149 places dédiées en faveur des BRSA) réparties comme suit :

- sur le territoire de Château-Thierry, « **la Mobilité : un tremplin pour l'emploi et non un frein** » porté par l'association PATS (10 places).

Cette action a pour objectif d'accompagner les bénéficiaires vers une validation du code de la route.

Dans un second temps, les bénéficiaires sont orientés vers l'auto-école OTMUS afin de réaliser en moyenne 30 heures de conduite, puis de présenter les candidats à l'examen du permis de conduire.

- en Thiérache, « **Permis à la clef** » porté par Devenir en Vermandois (8 places).

L'objectif de cette action est d'accompagner le public dans les différentes étapes pour l'accès à la mobilité (la recherche de devis, le début du code de la route, la conduite, l'acquisition de véhicule). Elle est complémentaire à l'auto-école sociale.

et l'**auto-école sociale** gérée par l'association Trajectoire (15 places).

L'auto-école sociale a pour vocation de permettre à un public fragilisé, en démarche d'insertion professionnelle, écarté de l'offre de service des auto-écoles du secteur marchand pour des raisons financières ou des difficultés d'apprentissage, d'être préparé et présenté à l'examen du permis de conduire de catégorie B. Le projet professionnel doit être construit.

- sur le territoire de La Fère, « **Mobilité sur le Chaonois** » porté par la MEF du Chaonois (20 places).

Cette action vise à permettre aux personnes en recherche d'emploi ou inscrites dans un parcours d'insertion d'accéder à une solution de mobilité pérenne, adaptée à leurs besoins et attentes.

- sur le territoire de Laon, « **Mobilité Code** » porté par la MEF du Grand Laonnois (2 sessions de 10 places).

L'action « Mobilité Code » permet aux BRSA de se préparer à l'épreuve du code de la route par le biais d'ateliers collectifs en salle et d'entraînements à domicile via le PackNet fourni par la MEF.



Un travail sur le projet professionnel, ainsi qu'une période de mise en situation en milieu professionnel, leur permet de prendre conscience de la nécessité d'obtenir le permis de conduire.

Un accompagnement est proposé autour du financement de la conduite (aides mobilisables...)

- sur le territoire de Saint-Quentin, l'auto-école sociale gérée par l'association Trajectoire (51 places). Cf. *supra* détails de l'action
- sur le territoire de Soissons, la plateforme Mobilité portée par l'AMSAM (25 places). La plateforme mobilité a pour but de lever les freins (physiques et psychologiques) à l'insertion professionnelle et sociale des usagers en situation de précarité, par le biais d'ateliers code de la route avec supports papiers, dvd et un pack web, et soutien à la conduite avec un simulateur de conduite. L'objectif est de permettre de limiter le nombre d'heures de conduite en auto-école ou encore de redonner confiance aux personnes.

Evolution du nombre de places Mobilité  
financées dans le cadre de l'appel à projets Insertion

	2017	2018	2019	2020 (prévisionnel)
Nombre de places	128	129	149	169

#### ➤ **Des actions d'insertion dédiées spécifiquement à la garde d'enfants**

Les actions entrant dans ce cadre ont vocation à agir sur l'ensemble des freins à l'autonomie et la gestion du temps pour lever les obstacles liés aux difficultés d'organisation de la vie quotidienne, et prioritairement à la garde des enfants pour accéder à l'emploi/formation.

Il est attendu :

- soit que l'action permette de lever directement le frein (garde d'enfants, ...),
- soit qu'il permette au bénéficiaire d'engager une démarche qui devra être poursuivie à l'issue de l'action. Dans ce cas, il conviendra de préciser les suites de parcours pouvant être proposées (emploi / formation / IAE).

Si certaines actions ont déjà été initiées par le passé dans certains territoires, elles doivent prendre un nouvel élan avec la refonte de l'appel à projets Insertion.

Ainsi quatre actions ont été retenues dans ce cadre en 2020, représentant au total 62 places pour les BRSA, réparties comme suit :

- sur le territoire de Laon, « Nouveau départ » porté par le CIDFF (2 sessions de 7 places). Cette action est destinée à des parents avec des enfants de moins de 6 ans, rencontrant des difficultés d'organisation pour mener la vie familiale et envisager la reprise d'une activité (emploi ou entrée en formation). L'action amène à une réflexion sur la place et les rôles de chacun au foyer, la séparation d'avec l'enfant (mode externe de garde), les éventuels changements à mettre en place, comment s'y préparer et y préparer au mieux son entourage.

- sur le territoire de Saint-Quentin, « **Pass' Pro vers la Sérénité** » porté par le SAAT (20 places).  
 Cette action consiste à analyser et à identifier les habitudes et temps de vie des participants. Elle fera découvrir les différents modes de garde proposés sur le secteur. Le volet insertion professionnelle sera aussi développé par la découverte des actions d'insertion présentes sur le canton.  
 L'action s'appuie sur les ateliers hebdomadaires avec des thèmes différents à chaque rencontre ; des intervenants extérieurs sont aussi associés pour les animer.
- et « **Accompagnement à la garde d'enfants** » porté par l'AFAD (16 places).  
 Cette action, réalisée en partenariat avec la CAF et le service PMI, propose à des bénéficiaires du RSA ayant des enfants de moins de 3 ans de travailler la relation parents-enfants, la séparation d'avec l'enfant, la découverte des différents modes de garde et leurs coûts. Une aide aux formalités administratives et l'intervention d'un Technicien en intervention Sociale et Familiale (TISF) pour reprise d'activité est également prévue. L'action permet de démystifier tout ce qui a trait à la garde d'enfants et permet aux personnes de se projeter dans un parcours d'insertion.
- sur le territoire de Soissons, « **Santé et qualité de vie : la parentalité et la gestion du temps** » porté par l'association EQUILIBRE (2 sessions de 6 places).  
 Cette action permet de faire prendre conscience aux parents qu'ils doivent organiser leur temps personnel, familial, pour devenir autonome dans leurs démarches quotidiennes et professionnelles.

On note également qu'en 2017, le Schéma départemental des services aux familles, piloté par le Préfet et la CAF de l'Aisne, et dont le Conseil départemental est partenaire, a lancé un appel à projet « crèche à vocation insertion professionnelle » pour favoriser l'accueil des enfants de familles en insertion professionnelle. 3 crèches se sont engagées dans cet appel à projet.

Evolution du nombre de places Garde d'enfants financées dans le cadre de l'appel à projets Insertion

	2017	2018	2019	2020 (prévisionnel)
Nombre de places	24	40	70	62

❖ **Les actions d'insertion à visée professionnelle : diversifier la nature même des chantiers d'insertion pour permettre aux femmes de postuler plus facilement et varier les accompagnements spécifiques**

Les actions à visée professionnelle 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 2020, le nombre d'ACI financés par le Département est en augmentation, soit 65 au total sur les 68 ACI recensés dans l'Aisne.

Les bénéficiaires du RSA disposent donc de nombreuses possibilités d'intégrer un Atelier Chantiers d'Insertion. Or, en pratique, il est souvent constaté que les femmes et les hommes s'interdisent d'eux-mêmes certains secteurs d'activité.

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

Ainsi, 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, Bois de fin de vie porté par les Bois des deux Mains sur Soissons, Les Serres de Nogentel porté par Coallia sur le secteur de Château-Thierry.

### ➤ **Les actions d'Accompagnements Professionnels Spécifiques (APS)**

L'objectif est de mettre en œuvre des méthodes d'accompagnement particulières vers l'emploi / formation, au-delà de l'offre de service des principaux acteurs et la mobilisation des méthodes d'accompagnement traditionnelles, afin de permettre aux publics de reprendre confiance en soi.

En effet, le dispositif d'accompagnement des bénéficiaires du RSA par le référent unique ne permet pas toujours de prendre en compte les particularités de certains parcours.

Les APS (accompagnements professionnels spécialisés) sont ainsi prévus en complément des actions de droit commun, pour adapter aux problématiques des publics le suivi dédié vers l'emploi et/ou la formation.

Cet accompagnement est facilement mobilisé par les femmes qui représentent plus de la moitié des bénéficiaires des APS.

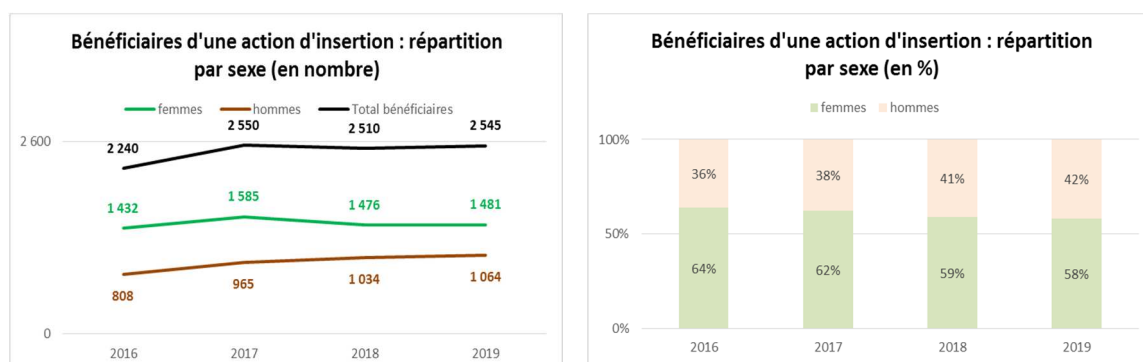
En effet, les domaines de l'industrie, de la construction et de la rénovation de l'habitat ne sont plus les seuls secteurs mentionnés dans les appels à projets. Il est désormais question de maraîchage, de recyclerie, de boutiques solidaires, d'animation périscolaire, qui permettent aux femmes de se positionner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

A titre illustratif, on peut ainsi mentionner :

- à Laon, l'action APRADIS permet une découverte des métiers du secteur sanitaire, médico-social et aide à la personne,
- à Saint Quentin, les actions « Visa vers les métiers du soin » portée par Devenir en Vermandois et « découverte des métiers du sanitaire et du social » porté par ADF 02 proposent des passerelles vers ces métiers,
- 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.

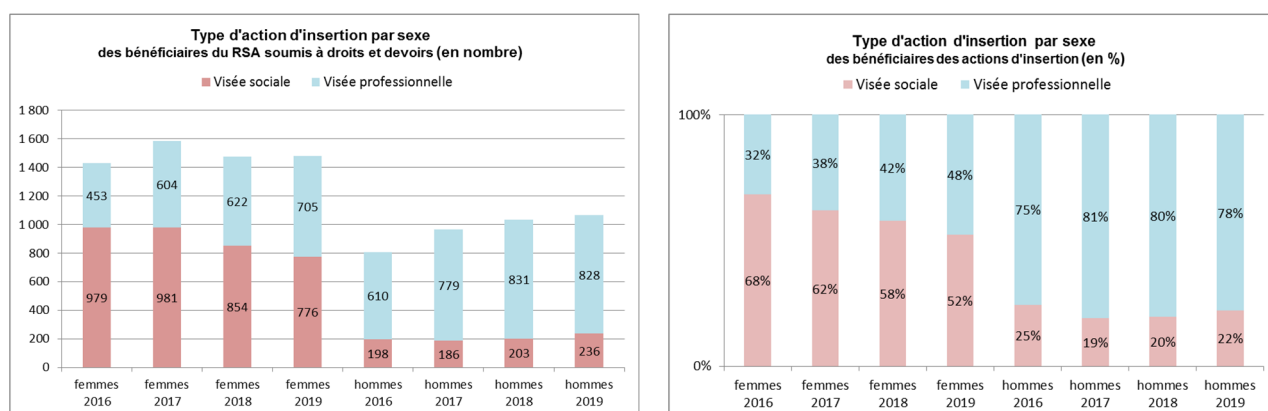
## ❖ Retour sur les publics accueillis dans les actions d'insertion (données au 31 décembre 2019)

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



Le nombre de bénéficiaires d'une action d'insertion a augmenté entre 2016 et 2019 de 3 % pour les femmes et de 32 % pour les hommes, ce qui explique la diminution de la part des femmes dans le public accueilli dans les actions d'insertion : de 64 % à 58 %.

### ➤ Les femmes bénéficient majoritairement d'action à visée sociale, alors que les hommes bénéficient majoritairement d'action à visée professionnelle

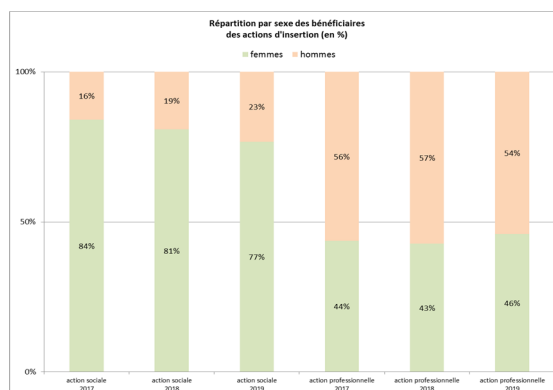
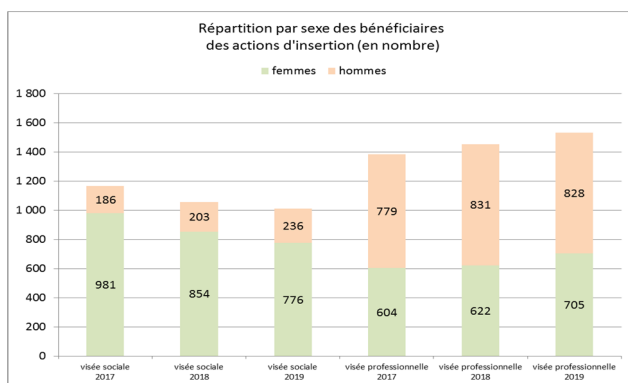


En 2020, il est constaté que :

- les femmes sont positionnées en proportion égale (50 %) sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements spécifiques) et sur des actions à visée sociale (levée des freins et remobilisation),
- les hommes sont positionnés à près de 80 % sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements spécifiques) et à plus de 20 % sur des actions à visée sociale (levée des freins et remobilisation).

On constate aussi que **la part des actions à visée professionnelle** diminue légèrement pour les hommes, tandis qu'elle **augmente de façon très significative pour les femmes entre 2016 et 2019 : de 32 % à 48 %.**

➤ **Les actions à visée sociale accueillent majoritairement des femmes, les actions à visée professionnelles sont plus équilibrées**



Les actions à visée sociale accueillent environ 77 % de femmes et 23 % d'hommes, avec cependant une part légèrement croissante d'hommes.

**Les actions à visée professionnelle sont plus équilibrées** : 46 % de femmes et 54 % d'hommes en 2019.

➤ **Dans les actions menées en interne**

- Clause d'insertion sociale

Le Département, qui développe la clause insertion dans ses marchés publics, a diversifié les typologies de marchés clausés ces dernières années, afin de pouvoir cibler du public féminin sur les opérations.

**En 2017**, seulement **2 % de femmes** participaient aux opérations clausées du Département, pour **17 % en 2018**, **31 % en 2019** et 27 % en 2020 (chiffres arrêtés au 26 août) pour l'année **2020**.

Une progression que nous retrouvons dans les **heures d'insertion** cumulées réalisées par des femmes qui représentaient **2 % en 2017**, **6 % en 2018**, puis **29 % en 2019** (chiffres arrêtés au 15/11/2019)

- Chantier d'insertion sur le site du château de Fère en Tardenois

Le chantier d'insertion de Fère en Tardenois, porté par le Département, consiste à contribuer à la restauration et l'entretien des ruines du château.

Ce chantier a fait l'objet d'une réflexion sur ses conditions matérielles qui permettent ainsi, depuis quelques années, d'accueillir du public féminin. En effet, 4 femmes ont été recrutées sur 19 personnes **en 2017, soit 21 %**, 4 femmes sur 15 personnes **en 2018, soit 27 %**, **pour atteindre en 2019** 6 femmes pour 16 personnes, soit **38 %** d'intégration d'un public féminin. En 2020, le chiffre est stabilisé à hauteur de 38 % de public féminin observé. A noter que le chantier a évolué, dès novembre 2019, vers un marché de services de réinsertion sociale et professionnelle.

- Chantier d'insertion sur le site de l'Abbaye de Vauclair

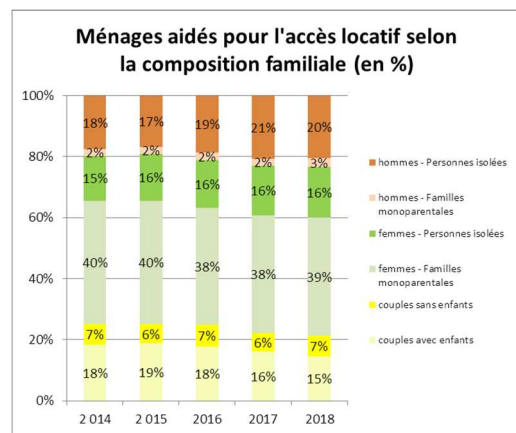
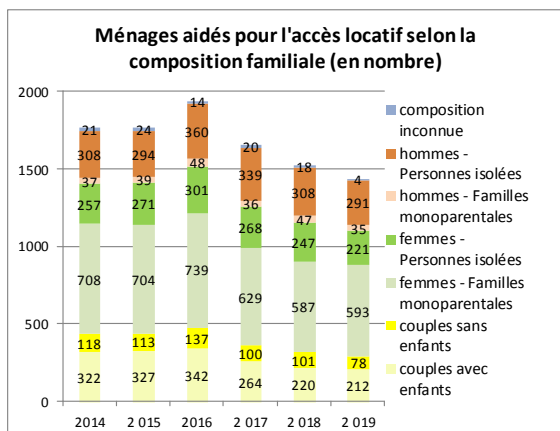
Par ailleurs, un second chantier fait l'objet d'une maîtrise d'ouvrage départementale, et depuis 2019 dans le cadre d'un marché de services réinsertion sociale et professionnelle, la restauration du Site de l'Abbaye de Vauclair. A ce titre, il est également souhaité de permettre aux femmes d'accéder à ce tremplin vers l'emploi. En 2019, ce sont 8 femmes pour un total de salariés de 29 personnes, soit 28 % de femmes ; au 31/7/2020, ce sont 4 femmes recrutées sur 23 personnes, soit 17 %.

# 1.1.4 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<sup>er</sup> mois de loyer, des frais d'installation, du cautionnement.



Un peu plus de 1 400 ménages ont été aidés en 2019 dans le cadre de l'accès au logement locatif, en nette diminution depuis 2016 (- 26%). En effet, le nombre de dossiers pour le parc privé diminue chaque année (- 150 annuellement sur la période) lié aux contraintes (visite des logements notamment).

A noter que l'année 2016 avait été exceptionnelle en termes de nombre de dossiers suite à un travail sur la vacance du parc social réalisé par les bailleurs.

La composition du ménage est proche de celle constatée les années précédentes avec une diminution de la part des couples avec enfants par rapport à 2015. En 2019 :

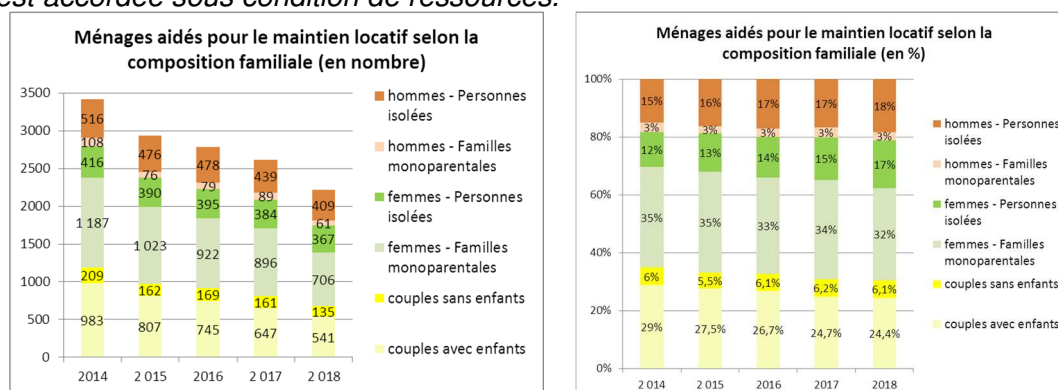
- les couples représentent moins d'un quart (22 %) des ménages aidés,
- les femmes représentent 55 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (39 %), soit en tant que personnes isolées (16 %),
- les hommes représentent 23 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (3 %), soit en tant que personnes isolées (20 %).

Parmi les familles monoparentales sollicitant l'accès au logement, 94,5 % des chefs de famille sont des femmes et 5,5 % 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 du paiement du loyer résiduel. L'aide est accordée sous condition de ressources.



Près de 1 800 ménages (pour lesquels la composition familiale est connue) ont été aidés en 2019 dans le cadre du maintien dans le logement, soit une diminution sensible et continue des aides accordées chaque année (- 50 % 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 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...].

La proportion de personnes isolées augmente depuis 2014, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes (ce taux est passé de 27 % en 2014 à 35 % en 2019). En 2019 :

- les couples représentent 30,5 % des ménages aidés,
- les femmes représentent 49 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (32 %), soit en tant que personnes isolées (17 %),
- les hommes représentent 21 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (3 %), soit en tant que personnes isolées (18 %).

Parmi les familles monoparentales sollicitant le maintien dans le logement, 93 % des chefs de famille sont des femmes et 7 % sont des hommes.

Parmi les personnes isolées sollicitant le maintien dans le logement, 48 % sont des femmes et 52 % sont des hommes.

Le taux de ménages aidés avec enfants a diminué depuis 2014, passant de 70 à 60 % en 2019.

## 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.

L'égalité femmes / hommes n'est pas un thème qui a fait l'objet d'une réflexion spécifique lors de l'élaboration des Plans Départementaux de l'Habitat (PDH) votés en 2012 et en 2020.

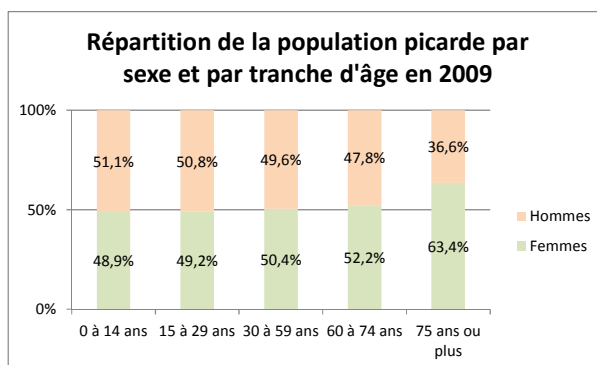
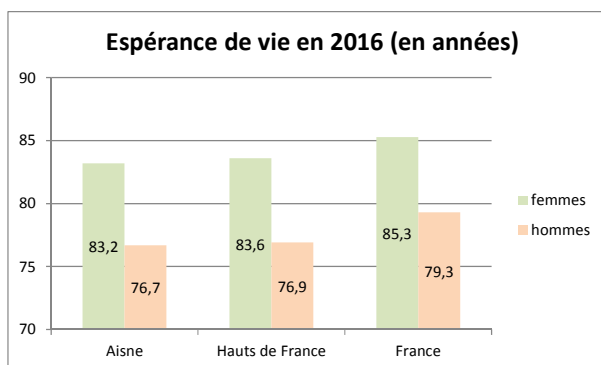
Cependant, le diagnostic du deuxième PDH a étudié les questions relatives au logement sous l'angle du ménage et sa composition, sans distinction de sexe. Il a ainsi été observé que, malgré un échantillon deux fois plus important, les difficultés de logement concernent à près de 65 % des personnes isolées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

Les actions menées par le service logement concernent l'hébergement des femmes victimes de violences (cf. 1.2.5).

# 1.1.5 L'autonomie des personnes âgées et handicapées

## Contexte / Enjeux

### ➤ **Éléments démographiques**



Les femmes ont une plus grande longévité que les hommes : 83,2 ans pour les axonaises et 76,9 ans pour les axonais (source : INSEE 2016).

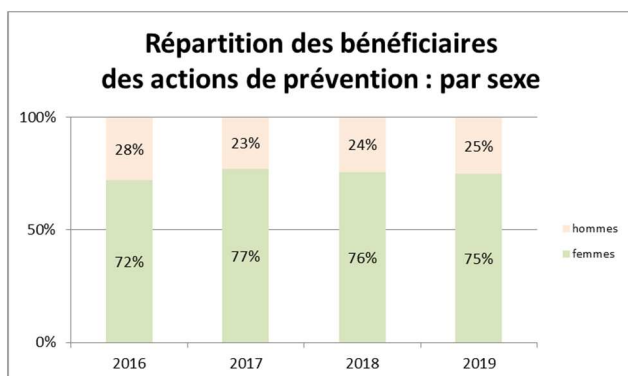
Cela se traduit par une proportion importante de femmes dans la tranche d'âge des plus de 75 ans : 63,4 % sont des femmes et 36,6 % sont des hommes.

Le phénomène de dépendance est donc un problème qui concerne d'abord les femmes.

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

### ❖ **Personnes âgées**

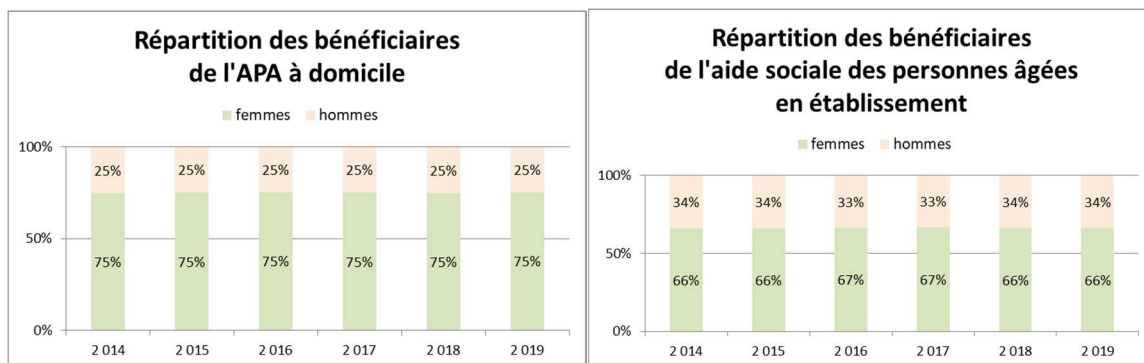
#### ➤ **Les bénéficiaires des actions de prévention**



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



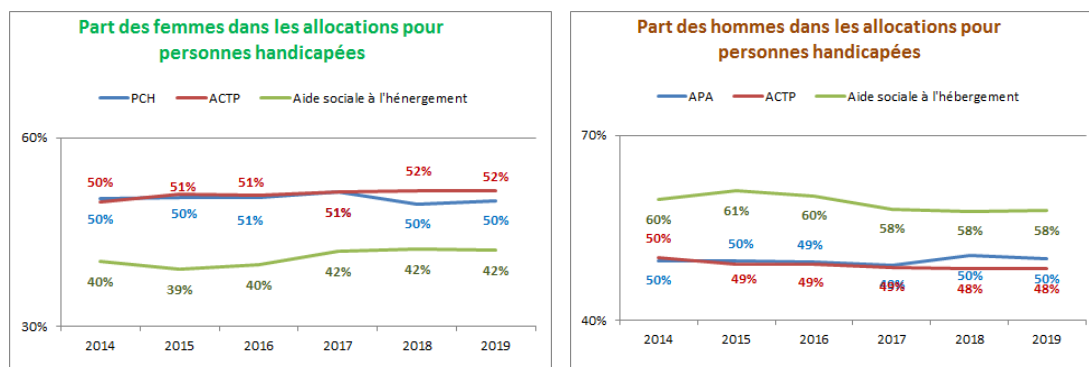
## ➤ Les bénéficiaires des allocations



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



S'agissant des personnes handicapées, 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 constitue un champ dans lequel les femmes occupent une place prépondérante à plusieurs niveaux (secteur des services de l'aide à domicile et en établissements). C'est un secteur professionnel peu reconnu et peu valorisé, alors même que le personnel qui y exerce est soumis à des accidents de travail fréquents.

Les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) peuvent permettre l'émergence de projets en lien avec la santé du personnel, la prévention des risques psychosociaux, les accidents du travail. La promotion de la bienveillance et la lutte contre la maltraitance constituent également des objectifs figurant dans les CPOM.

# 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 L'éducation

Quelques repères chronologiques :

- 1850 : création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux),
- 1861 : 1<sup>ère</sup> 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

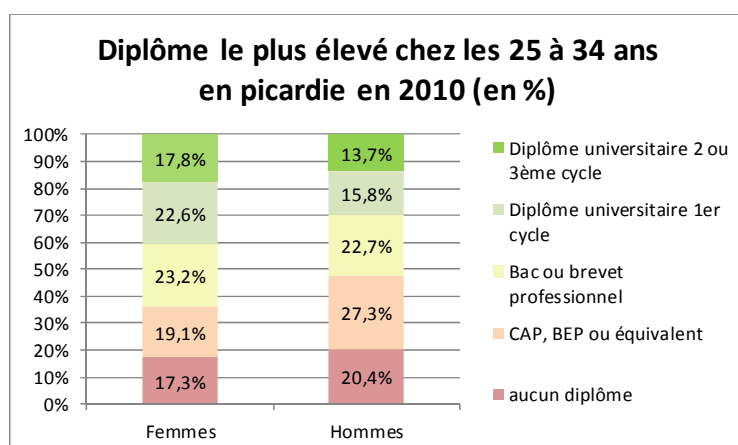
#### ➤ En France

- 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

« Jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans, le taux de scolarisation diffère peu selon le sexe. L'écart se creuse ensuite : 39 % des filles de 18 à 24 ans poursuivent des études contre 30 % des garçons, avant de se réduire à nouveau. »

Source : Regards sur la parité en Picardie (dossier INSEE d'octobre 2013).



Graphique établi à partir du dossier : Regards sur la parité en Picardie (dossier INSEE d'octobre 2013)

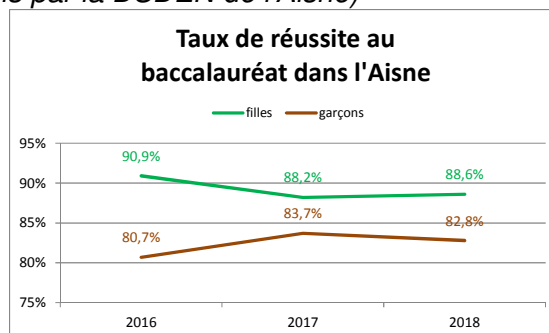
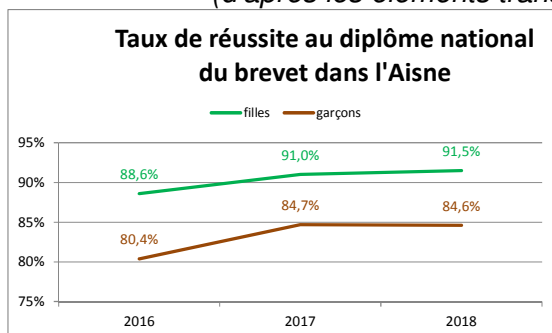
« La meilleure réussite des filles tout au long du parcours scolaire se répercute sur leur niveau de diplôme. Ainsi, en 2010, en Picardie :

- 53,9 % des bacheliers sont des filles,
- 64 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont au minimum titulaires du baccalauréat contre 52 % des hommes,
- 40 % des femmes de cette génération ont acquis au moins un diplôme de niveau bac + 2, soit un écart de 10 points avec la même population masculine ».

Source : Regards sur la parité en Picardie (dossier INSEE d'octobre 2013).

## ➤ Dans l'Aisne

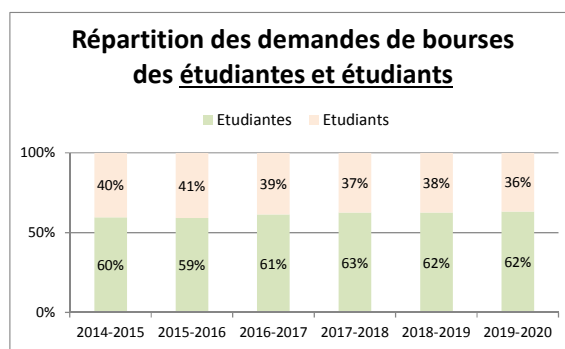
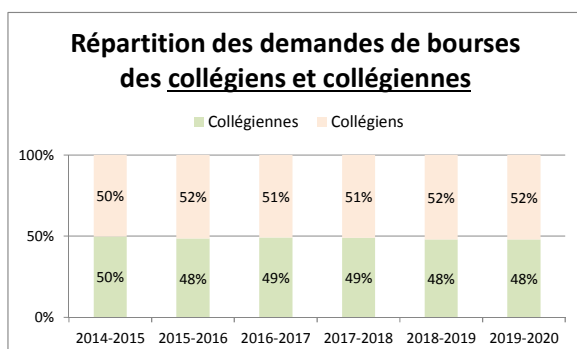
Taux de réussite au brevet et au baccalauréat  
(d'après les éléments transmis par la DSDEN de l'Aisne)



## 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 relativement équilibrée entre collégiennes et collégiens (environ 48 % / 52 %).**

**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, **60 % des demandes adressées au Département pour instruction sont féminines et 40 % sont masculines**. Cette répartition illustre les éléments de contexte présentés ci-dessus.

## ② Actions conduites en faveur de l'égalité

### Sensibiliser les collégiens à l'égalité

#### ❖ **Les collégiens bientôt associés à la valorisation des personnages historiques féminins de l'Aisne**

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et intégrer cette notion dans la vie du tout nouveau Centre des Archives et de la Bibliothèque de l'Aisne, ce service envisage, en 2020, la **création d'un espace mettant à l'honneur les femmes ayant contribué à l'histoire du département.**

Cette salle des femmes « illustres » serait décorée de portraits réalisés par les élèves d'établissements scolaires de l'Aisne (préférentiellement des collèges). Le choix sera effectué sur la base d'une liste de personnalités, ou de celles proposées par les établissements. Il appartiendra à ces derniers d'effectuer les recherches qui leur sembleront intéressantes, en relation avec le service éducatif des Archives départementales. Cette opération recevra le support des services de la Direction académique départementale et souhaite aussi s'appuyer sur l'ENT mis à disposition des collégiens.

**Plusieurs catégories de femmes célèbres axonaises ont été déterminées**, puis une liste, non exhaustive, établie (souveraines et dirigeantes, artistes, femmes du quotidien, militantes et combattantes, ...).

Une rencontre avec l'adjointe de l'Inspecteur Académique a été organisée en mars 2018 et a donné lieu à 2 séries de formations auprès des enseignants dans les locaux du CABA :

- présentation du concours « les femmes marquantes de l'Aisne » avec près de 60 enseignants du secondaire (mars et avril 2019),
- session intitulée « Les belles et l'Aisne » tournée vers la valorisation des personnages féminins dans les archives et la littérature (novembre 2019 et janvier 2020) - 60 participants.

Le 9 juillet 2019, une rencontre a été organisée avec la Direction départementale des services de l'Education Nationale, afin de relayer le concours auprès de tous les niveaux scolaires. Au 1<sup>er</sup> novembre 2019, 26 classes sont inscrites au concours, couvrant tous les niveaux du primaire au lycée, touchant tout le département, du nord au sud et tout type de classe (normal, REP). Les œuvres réalisées se sont révélées diverses et originales (vidéo, géantes, ...).

Compte tenu du report de l'**exposition** suite à la COVID et de la difficulté de réunir un jury l'été, la sélection se fera par vote internet. Les œuvres ont été exposées du 7 juin au 20 septembre 2020 dans la salle d'exposition du CABA. Elles étaient aussi visibles sur le site internet et le Facebook des archives, où un module de vote populaire a été proposé. Une remise des prix respectant les prescriptions liées à la COVID-19 est envisagée. Les meilleures œuvres seront conservées par les archives en exposition permanente dans les espaces ouverts au public. 250 personnes sont venues visiter l'exposition : 140 visiteurs sont venus spécifiquement, 70 sont venus lors des Journées du patrimoine et 40 agents de la collectivité ont bénéficié d'une visite guidée.

(➔ action inscrite à l'Agenda 21 / Dc02)

## 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.

Des premiers échanges ont été noués avec la Direction académique de l'Education Nationale concernant les actions mises en œuvre au sein des collèges sur les rapports filles / garçons, et notamment sur la thématique prévention au sens large.

(→ action inscrite à l'Agenda 21 / Desj 03)

Le Comité académique d'éducation à la santé et à la citoyenneté, décliné en CDESC (Comité Départemental d'Education à la Santé et à la Citoyenneté) dans chaque département, réalise des enquêtes pour connaître les actions menées dans les établissements et leurs impacts (nombre d'élèves touchés notamment).

La dernière enquête réalisée portait sur l'année scolaire 2015-2016. Cette instance ne répertorie pas uniquement les actions égalité filles-garçons, mais l'ensemble des actions de prévention et de santé.

### ➤ **Actions menées dans les établissements**

Pour mémoire, l'Académie a rédigé une charte de l'éducation à l'égalité filles-garçons et édite 3 fois par an un journal académique de l'éducation à l'égalité filles-garçons avec l'ambition qu'il soit diffusé dans l'ensemble des établissements.

Lors de la réunion du CDESC en date du 08 juin 2018, les membres du comité ont exposé des actions menées pour sensibiliser les élèves.

Le réseau de référents égalité filles-garçons est composé de 35 personnes dans l'Aisne, dont 23 en collèges (dont 14 CPE). Chaque référent bénéficie d'une formation en présentiel.

Lors de l'année scolaire 2018-2019, la tendance à un développement d'actions autour du rapport filles-garçons semble se poursuivre. Les thématiques suivantes sont avancées : l'éducation à la sexualité, le harcèlement, les préjugés, la discrimination.

L'un des collèges les plus impliqués, le collège de Vic-sur-Aisne, a proposé un projet lors de l'année scolaire 2018-2019, dénommé "sentinelles et référents". 18 référents (élèves) formés à transmettre une vision égalitaire des relations et des droits entre filles et garçons et qui accompagnent les plus jeunes dans leur questionnement. Un immense jeu de plateau a été également créé.

Il conviendra de recenser, autant que faire se peut, les actions menées dans les collèges de l'Aisne (CDESC courant 2020). En raison de la période de COVID 19, le CDESC n'a pu se réunir, et des actions ont pu être interrompues ou repoussées.

### ➤ **Actions menées dans le cadre du Contrat départemental culture et collèges**

Le Contrat départemental culture et collèges (CDCC) permet la mise en œuvre de 37 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 37 - 4 collèges - 125 élèves
- 2018 / 2019 : 5 projets sur 37 - 5 collèges - 200 élèves
- 2019 / 2020 : 1 projet sur 37 - 1 collège - 25 élèves

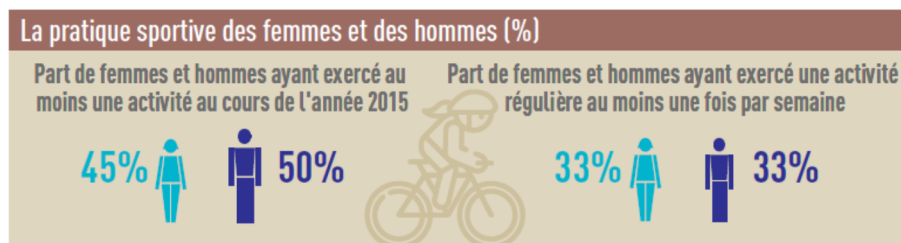
Les thématiques sont variées : la différence, l'égalité des droits, l'image de la femme, la discrimination, ...

## 1.2.2 Le sport

### Contexte / Enjeux

#### ➤ Au niveau national

- Chiffres clés :

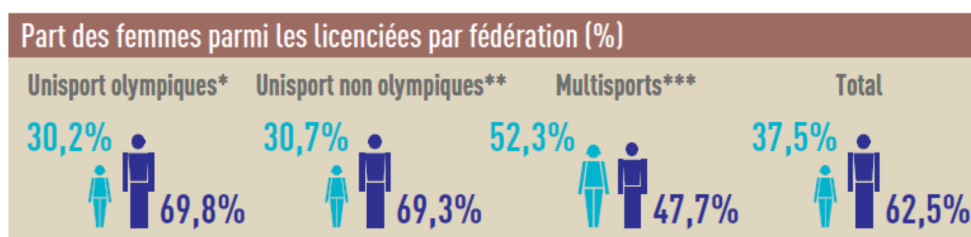


Champ : personnes âgées de 16 ans ou plus résidant en ménages ordinaires, France métropolitaine.  
Source : Insee, enquête SRCV, 2015.

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.

- Politique nationale :

L'installation, en septembre 2017, de 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.

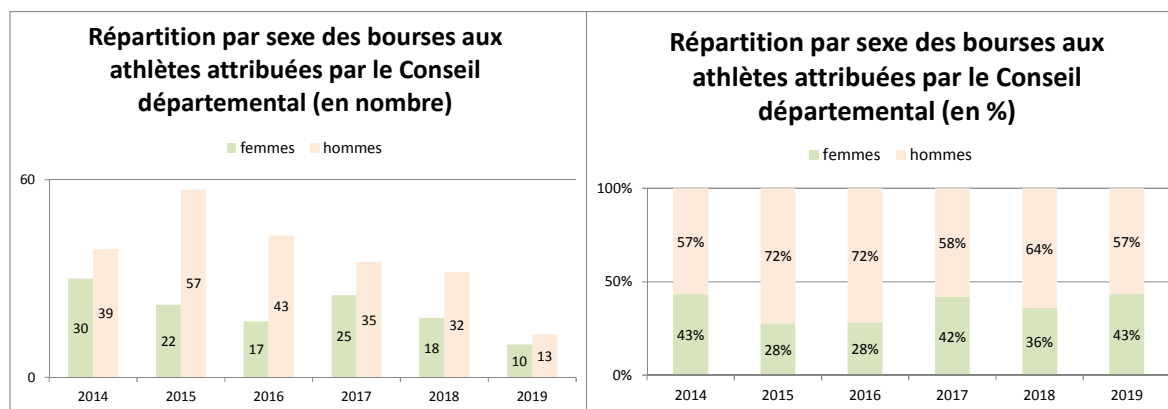
### ➤ Dans l'Aisne

- Résultats de l'enquête réalisée par le service Sport 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.



Les données 2020 ne sont pas finalisées.

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

## 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).

## 1.2.3 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. La Bibliothèque Départementale de l'Aisne (BDA) propose d'intégrer cet axe dans 3 domaines d'action :

- formation dispensée par la BDA,
- actions culturelles de la BDA,
- constitution et la valorisation des collections de la BDA.

(→ action inscrite à l'Agenda 21 / Dc04).

##### ➤ Formation des bibliothécaires du réseau

La BDA mène des actions d'information, notamment sur la littérature jeunesse (notamment pour les tous petits) et sur l'apprentissage de la lecture des codes avec des accompagnements vers une « littérature non sexiste ».

C'est ainsi qu'en 2012 et 2013 ont été organisées 2 journées de formation à l'attention des professionnels des bibliothèques, intitulées « La littérature de jeunesse non sexiste ».

Ces journées avaient également accueilli des personnels de la petite enfance. 15 personnes ont assisté à la formation organisée en 2012 à Fère-en-Tardenois et 16 à celle organisée en 2013 à Saint-Michel.



En 2018, une formation intitulée « la convention internationale des droits de l'enfant : quelle approche du genre ? » a été organisée dans le cadre du programme de formations et rencontres destinées au réseau des bibliothèques de l'Aisne. Seuls 6 personnes ont représenté 3 bibliothèques.

Pour 2020, une formation « Masculin / féminin : quels modèles pour les jeunes ? » a été programmée en novembre 2020.

### ➤ 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 ».

### ➤ 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.

Par ailleurs, dans les collections de la BDA se trouvent des ouvrages sur ces questions, qui sont disponibles à l'ensemble de la population.

Enfin, 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 ».

### ❖ 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.

S'agissant plus particulièrement d'Anne Morgan, le Département a commémoré en 2017 son arrivée à Blérancourt, et en 2018-2019 son action humanitaire au sein **du CARD (Comité Américain pour les Régions Dévastées)** dans le cadre de l'exposition « REVIVRE ! 1918, l'Aisne se reconstruit », présentée du 11 novembre 2018 au 28 juin 2019 au Centre des Archives et Bibliothèque Départementale de l'Aisne à Laon. Une conférence donnée par Carole Gragez, Conservatrice des musées nationaux de Compiègne et de Blérancourt, a rappelé le rôle d'Anne Morgan, Ann Murray-Dyke et des américaines du CARD entre 1917 et 1924.

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.

Le cycle commémoratif dédié au 80<sup>ème</sup> anniversaire de la Seconde Guerre mondiale 2020-2025 prévoit de mettre à l'honneur les femmes engagées dans la résistance dans l'Aisne, ainsi que les femmes touchées par l'exode en mai 1940 ou déportées au cours de l'occupation allemande.

## 1.2.4 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<sup>er</sup> juillet) : accès anonyme et gratuit pour les jeunes femmes de 15 à 18 ans

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

#### Encourager les femmes et les hommes à se soigner

Créée en 2001, réunissant de nombreux partenaires départementaux dont l'Assurance Maladie, l'Association Aisne Préventis est en charge de la mise en œuvre du programme national de dépistage des cancers dans le département de l'Aisne : dépistage du cancer du sein des femmes âgées de 50 à 74 ans depuis 2003, et dépistage du cancer colorectal dédié à toute la population, hommes ou femmes, de 50 ans à 74 ans depuis 2007.

Depuis 2003, le Département prend en charge le transport des femmes invitées par l'Association Aisne Préventis à passer une mammographie. Deux bons de transport de chacun 20 € sont offerts aux femmes qui ne disposent d'aucun moyen de transport et qui résident à plus de 15 kilomètres du cabinet de radiographie agréé.

2 000 € ont été inscrits au budget 2017 pour la conduite de cette opération.

#### 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 Planification et d'Education Familiale (CPEF) à hauteur de 164 000 € en 2017 et 100 000 € en 2018 et 2019. 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 sages-femmes de PMI interviennent dans les établissements scolaires afin de dispenser aux élèves une éducation sur la vie sexuelle et affective.

Ainsi, en 2019, les sages-femmes de PMI ont dispensé 79 actions collectives dans les collèges et lycées axonais.

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.

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).

## 1.2.5 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.

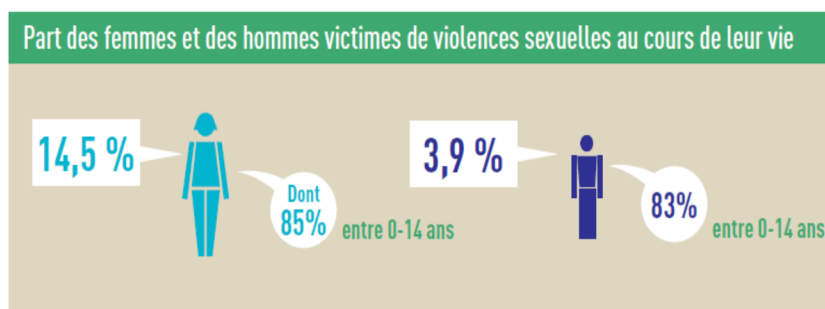
S'agissant du divorce :

- 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.

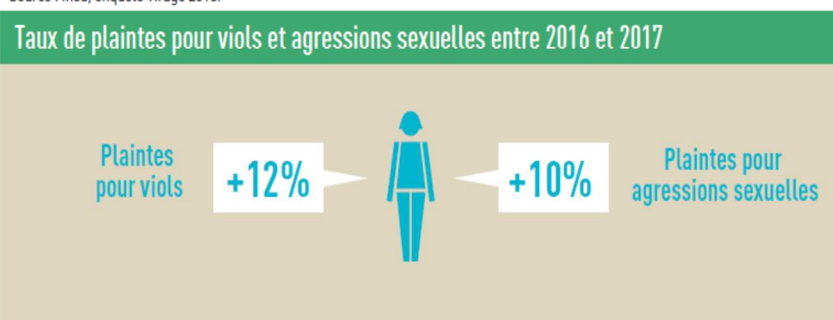
## Contexte / Enjeux

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

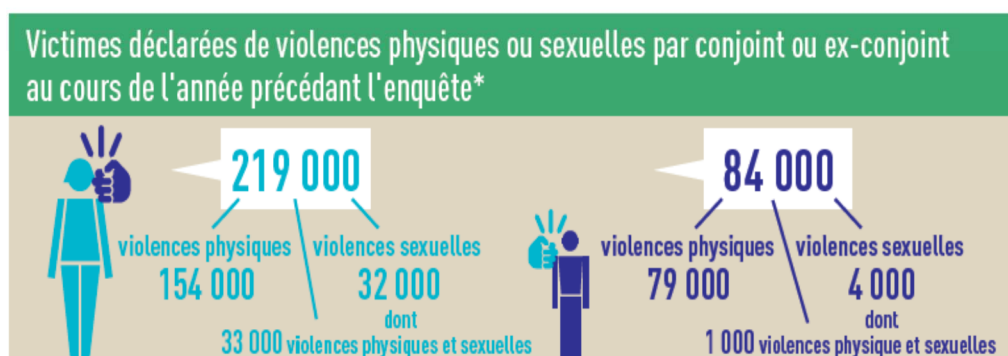
#### ➤ Chiffres clés (Edition 2019)



Champ : femmes et hommes âgés de 20 à 69 ans vivant en France métropolitaine.  
Source : Ined, enquête Virage 2015.

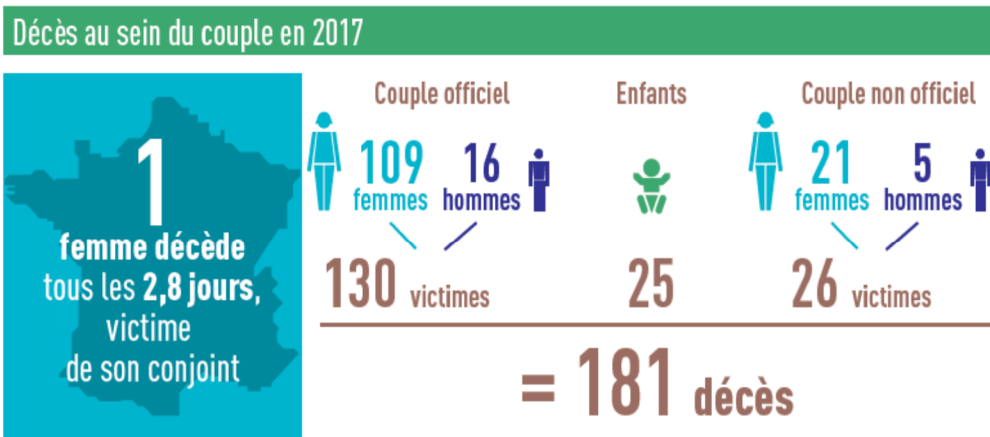


Champ : France métropolitaine.  
Source : SSMSI - Base des crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie.



\* Conjoint cohabitant ou ex-conjoint à la date de l'enquête.

Champ : personnes âgées de 18 à 75 ans, vivant en ménages ordinaires, France métropolitaine  
Source : INSEE-ONDRP-SSMSI, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2012-2018.



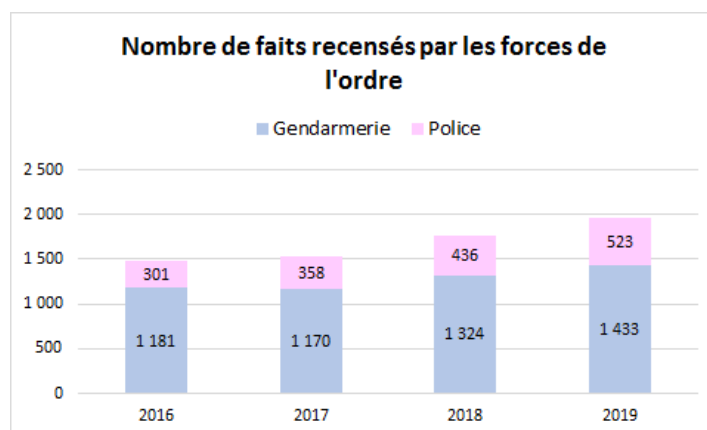
Source : Délégation aux victimes, Direction générale de la police nationale – Traitement ONDRP –, 2010 à 2017.

#### ➤ 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<sup>ème</sup> 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

#### ➤ Chiffres clés



Source : graphique établi à partir des statistiques de la DDCS.

## ➤ 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.

Il 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.

## 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

### Accompagner les personnes victimes de violence

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 le CIDFF, COALIA ou par des CCAS. Ils réunissent différents partenaires : services de l'Etat, CCAS, Hôpitaux, Gendarmerie, les travailleurs sociaux de la Gendarmerie, Police, Point Info Droit, CIDFF, ADAVEM, SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation), ...

## ➤ 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 :

- 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 54 places sont désormais disponibles depuis 2017, au lieu de 16 en 2015. Elles sont réparties sur l'ensemble du territoire : 4 à Château-Thierry, 5 à Chauny, 4 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 nouveau règlement intérieur du FSL, adopté le 18 mars 2019, institue 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 132 ménages (au 7 septembre 2020). Celle-ci est fréquemment mobilisée pour aider des femmes victimes de violences conjugales qui quittent leur logement en urgence (43 situations représentant un tiers des aides accordées).

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.

### ➤ **La mise à disposition d'un travailleur social au sein du groupement de Gendarmerie**

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 continue 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 (ISG), par leurs positions d'interfaces, permettent de renforcer la coordination entre les institutions, de faciliter le dialogue et de favoriser le déclouisonnement des interventions.

Positionnés à l'échelon du Groupement, les ISG interviennent sur l'ensemble du département en lien avec les 36 brigades. Compte tenu de ce vaste secteur d'intervention, les 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 1 travailleur social en Gendarmerie depuis 2007 et 2 depuis 2017.

Par ailleurs, le plan départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes prévoit un renforcement des postes d'intervenants sociaux en unités de gendarmerie et en commissariats (ISGC). La création d'un poste d'intervenant social en commissariat (ISC) et son co-financement (50 % Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance [FIPD], 50 % Conseil Départemental) ont été actés par le Président du Conseil départemental et le Préfet. Elle devrait être effective fin 2020 à Soissons.



*Les 2 Intervenantes Sociales en Gendarmerie (ISG), en télétravail, étaient destinataires, chaque jour, des synthèses de jour et de nuit, envoyées par le Centre d'Opérations et de Renseignement de la Gendarmerie (CORG), sur des tablettes, mises à disposition par la gendarmerie spécifiquement pour cette période.*

*Elles étaient régulièrement en contact téléphonique avec leur responsable hiérarchique du Conseil départemental, les Brigades, les UTAS et les différents partenaires. Elles intervenaient auprès des usagers uniquement par téléphone.*

*Il a été notamment mis en place des moyens pour que les ISG puissent prendre l'attache des Psychologues des UTAS.*

***Les Intervenants Sociaux en Gendarmerie (ISG) ont noté une hausse des différends intrafamiliaux à compter de la 3<sup>ème</sup> semaine de confinement, tant par le nombre de situations mentionnées dans les synthèses que par les sollicitations par saisines de la part des gendarmes.***

*Toutes les familles n'étant pas connues des services sociaux, on peut penser que ces situations ont été induites du fait du confinement ou bien encore que le confinement a cristallisé des tensions et conflits déjà existants ou latents. Il y a eu notamment beaucoup de conflits sans forcément de violence.*

***La gestion des situations de violences conjugales fut complexe compte tenu du confinement et de la présence constante de l'auteur des violences.***  
*Les ISG ont continué à travailler avec leurs partenaires habituels et ont constaté la force et l'intérêt de certains réseaux, leur réactivité et efficacité et ce, en période de confinement.*

## 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) :

- Sensibilisation du grand public (2019)
  - Chaunois : Journée bien-être et sport, au centre social de Chauny (25 novembre) - Soirée débat-dînatoire organisée par le centre social de Tergnier (26 novembre) - Marche solidaire à Tergnier (27 novembre),



- Laonnois : Sensibilisation du grand public sur le marché de Laon (14 novembre) - Déjeuner-débat sur le thème de l'égalité femme – homme proposé au public et aux bénéficiaires de différents dispositifs d'insertion et/ou de formation (21 novembre),
  - Saint-Quentinois : Sensibilisation du grand public dans un centre commercial (27 novembre),
  - Soissonnais : Sensibilisation du grand public dans les supermarchés (15 novembre) - Marche comprenant 2 points de départ et une arrivée au Tribunal de Soissons, qui ouvre ses portes pour cette occasion (23 novembre) – Ciné-débat avec la projection du film « Jusqu'à la garde » (25 novembre),
  - Sud de l'Aisne : Initiation du public au Krav Maga [méthode d'auto-défense], au centre commercial Leclerc de Château-Thierry (23 novembre) - Théâtre forum, avec la compagnie ACALY, au palais des rencontres de Château-Thierry (26 novembre) - Tenue d'un stand de sensibilisation lors du concert des Tiki Sisters à la Biscuiterie, à Château-Thierry (29 novembre).
- Sensibilisation de public spécifique (2019)
    - Participation aux actions menées par les Resto du cœur les 28 et 29 novembre sur le Saint-Quentinois.

## **Former les 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.

5 agents ont suivi l'une de ces formations en 2015, 31 en 2016, 45 en 2017, 19 en 2018 et 20 en 2019 (cf. 2.4.2).

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.

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

## 1.3.1 La représentation politique

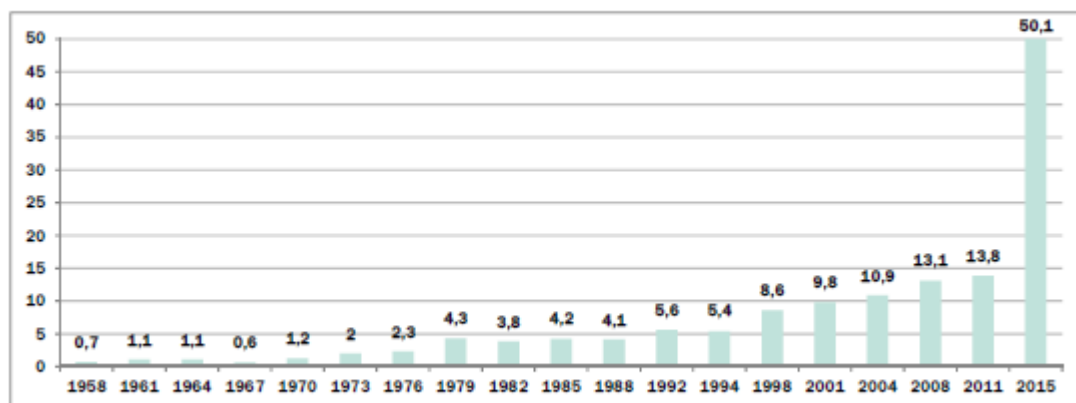
Quelques repères chronologiques :

- 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<sup>ère</sup> 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.

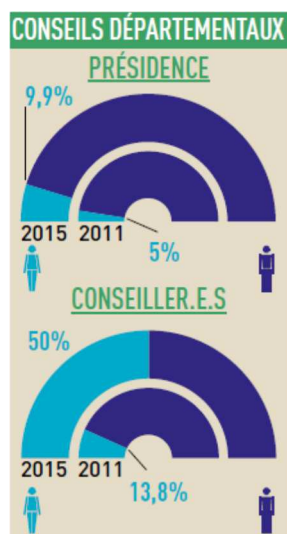
Part des femmes dans les conseils généraux puis départementaux depuis 1958 (%)



Source : Ministère de l'Intérieur, mars 2016

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

### ➤ En France



Dans les Conseils départementaux, les hommes représentent :

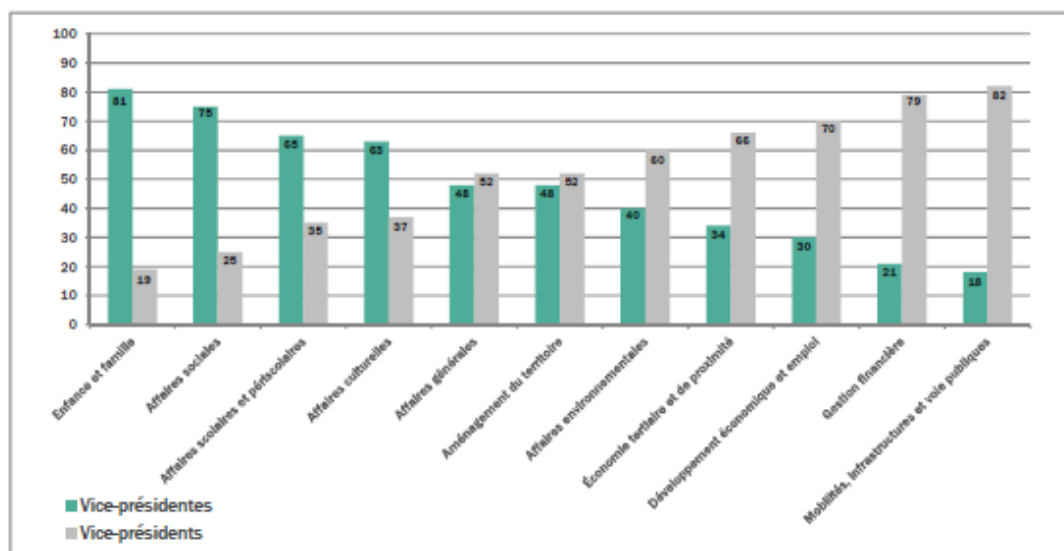
- 51,6 % des Vice-Présidents,
- 65,3 % des 1<sup>ers</sup> Vice-Présidents,
- 90,1 % des Présidents.

On retrouve un tandem Président / Vice-Président :

- exclusivement masculin dans 57 départements sur 101,
- exclusivement féminin dans 1 département.

Source : *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? Haut Conseil à L'Egalité, rapport publié le 02 février 2017.*

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, 2016<sup>20</sup>

### ➤ Au Conseil départemental de l'Aisne :

VP	Exécutif / hommes	VP	Exécutif / femmes
	Présidence		
1	Ruralité, aménagement du territoire, infrastructures		
2	Affaires budgétaires et administration générale		
		3	Insertion, retour à l'emploi, famille, protection de l'enfance
		4	Sport et associations
5	Autonomie, personnes âgées et handicapées		
6	Tourisme, habitat		
		7	Collèges et réussite scolaire
		8	Prospective et évaluation des politiques départementales
9	Culture, mémoire et patrimoine		
10	Usages numériques		
		11	Transition énergétique et développement durable

## 1.3.2 La communication

---

La diversité des supports de communication (magazine, site internet, réseaux sociaux) présente l'opportunité de sensibiliser largement les axonais sur l'égalité des droits femmes/hommes et de lutter contre les stéréotypes. L'objectif poursuivi est de donner une image positive des femmes axonaises et d'impulser une dynamique positive autour de la condition féminine. Aussi, le service de la communication externe prévoit de mettre en valeur les femmes axonaises dans les supports de communication de la collectivité.

(→ action inscrite à l'Agenda 21 / Cab02)

## 1.3.3 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. Ces nouvelles interdictions ont été complétées par l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 06 juin 2005.

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).

### ❖ La clause d'égalité dans les services

**Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2014, les nouveaux formulaires de candidatures ont été déposés sur le site intranet de la collectivité.** L'ensemble des agents a ainsi accès à la lettre de candidature, aux attestations sur l'honneur et aux notices explicatives relatives au DC1 (habilitation du mandataire) et au DC4 (sous-traitance).

Il en ressort que, si **la clause d'égalité** est bien mise en œuvre au sein de la collectivité, celle-ci **fait cependant l'objet d'une certaine méconnaissance** comme en témoignent les réponses formulées dans un questionnaire adressé aux services en novembre 2015.

Le nouveau règlement intérieur de l'achat public, voté le 21 novembre 2016, impose aux services d'intégrer le thème de l'égalité femmes-hommes au sein du Règlement de consultation (RC) des marchés. Cette pratique s'est généralisée en 2017. Depuis 2018, les RC seront tous rédigés par les services de la DAJAF, avec une intégration systématique du rappel de la réglementation en la matière.

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

(→ action inscrite à l'Agenda 21 / Dafap04)

# 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 au Conseil départemental de l'Aisne

### ➤ **L'élaboration du Rapport de Situation Comparée**

La liste des indicateurs à fournir pour le rapport de situation comparée (RSC) a été définie par 4 textes de niveaux différents qui se succèdent à quelques mois d'intervalles :

- l'annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013,
- la circulaire de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013,
- l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des administrations et établissements publics d'Etat,
- le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présenté chaque année au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP).

On note que les thèmes couverts par ses indicateurs sont identiques à ceux des RSC des entreprises (article D2323-12 du Code du Travail).

Pour cet exercice, la collectivité a couvert chacun de ces thèmes par la production d'indicateurs appropriés.

Ces indicateurs ont été produits au titre de l'année 2019 et concerne :

- les agents de la Fonction Publique Territoriale dénommés « **Services** » dans le présent rapport,
- les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont la situation est retracée dans la rubrique dénommée « **EDEF** » dans le présent rapport,
- **les assistants familiaux**.

Les agents relevant de la Fonction Publique d'Etat ne sont pas intégrés à ce rapport.

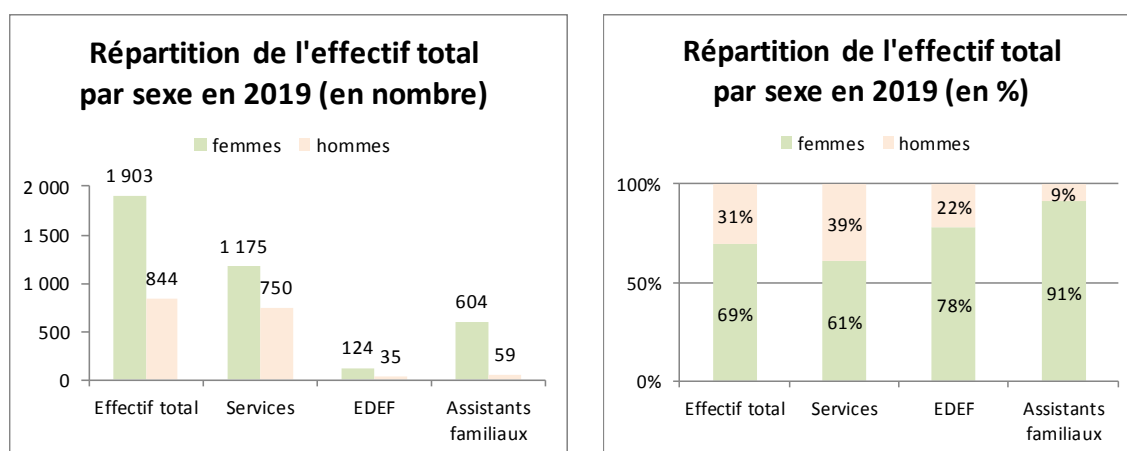
### ➤ **L'élaboration du Plan pluri-annuel d'actions relatif à l'égalité professionnelle**

Ce plan est en cours d'élaboration au sein de la direction des ressources humaines et fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

## 2.1 Etat des lieux de la mixité dans la collectivité

### 2.1.1 Effectif total

- ❖ Les femmes représentent 69% de l'effectif total de la collectivité (services, EDEF et assistants familiaux)



Au 31 décembre 2019, les agents de la FPT et de la FPH représentent 2 747 agents :

- 69% sont des femmes et 31% sont des hommes,
- 70% sont des agents exerçant dans les services du Département, 6% travaillent à l'EDEF et 24% sont des assistants familiaux exerçant à domicile.

☒ *Part des femmes :*

- dans la Fonction Publique : 62%
- dans la Fonction Publique Territoriale : 61,3%
- **dans la Fonction Publique Territoriale hors assistants maternels et familiaux : 60,4%**
- dans le privé : 46%

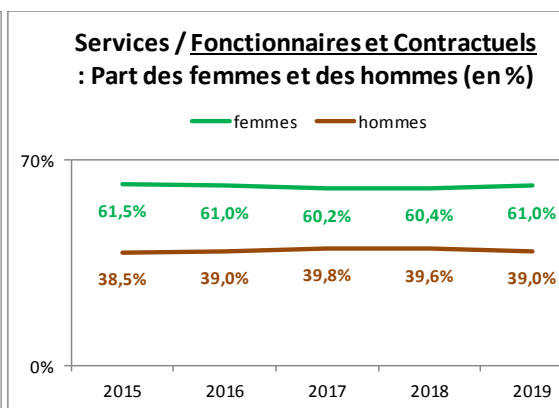
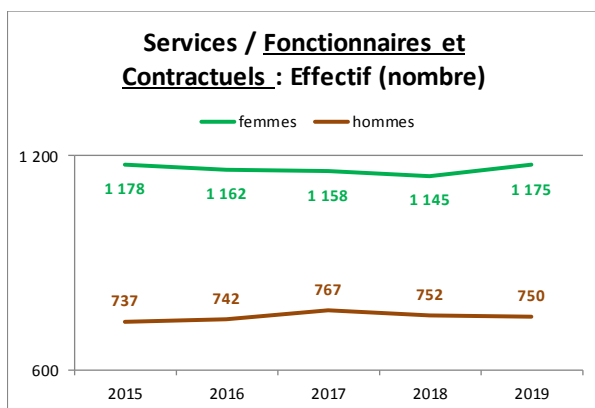
Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)

- ❖ Dans les services, les femmes occupent 61% des postes et représentent 61% des fonctionnaires

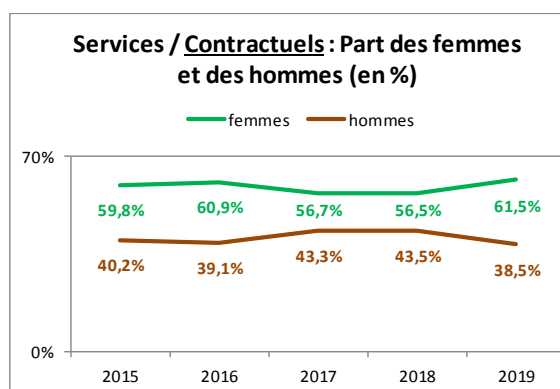
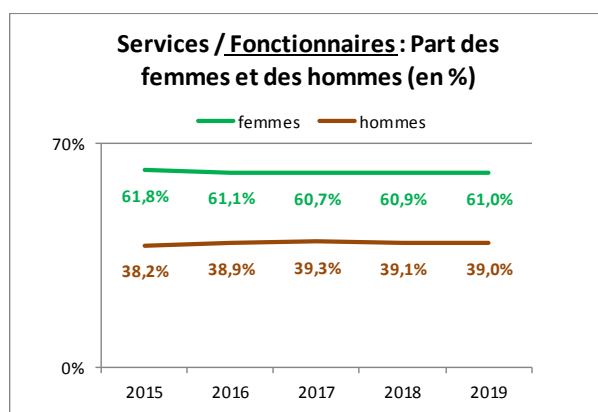
Au 31 décembre 2019, 1 925 agents travaillent dans les services :

- 1 647 agents sont fonctionnaires de la fonction publique territoriale,
- 278 agents contractuels : 141 sur emploi permanent et 137 sur emploi non permanent.

Les emplois permanents correspondent à 1 788 agents.



En 2019, la répartition de l'effectif total dans les services est de 61% de femmes et 39% d'hommes. **Le taux de féminisation varie selon les années entre 60,2% et 61,5%.**



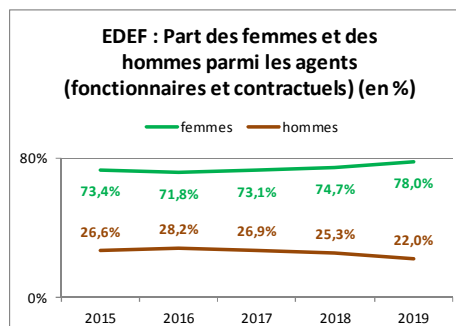
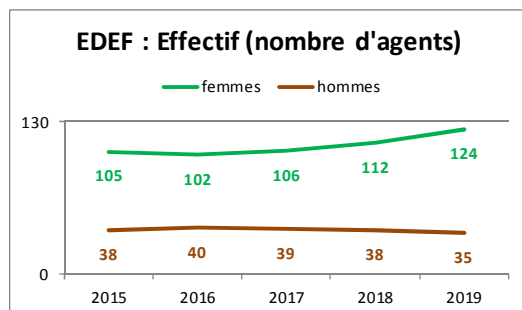
Le taux de féminisation varie peu pour les fonctionnaires (60,7% à 61,8%) alors qu'il est plus variable pour les contractuels (56,5% à 61,5%).

## ❖ A l'EDEF, les femmes occupent plus de 75% des postes

159 agents travaillent à l'EDEF :

- 116 agents sont fonctionnaires de la fonction publique hospitalière,
- 30 sont contractuels sur emploi permanent,
- 13 sont contractuels sur emploi non permanent.

Les emplois permanents correspondent à 146 agents.



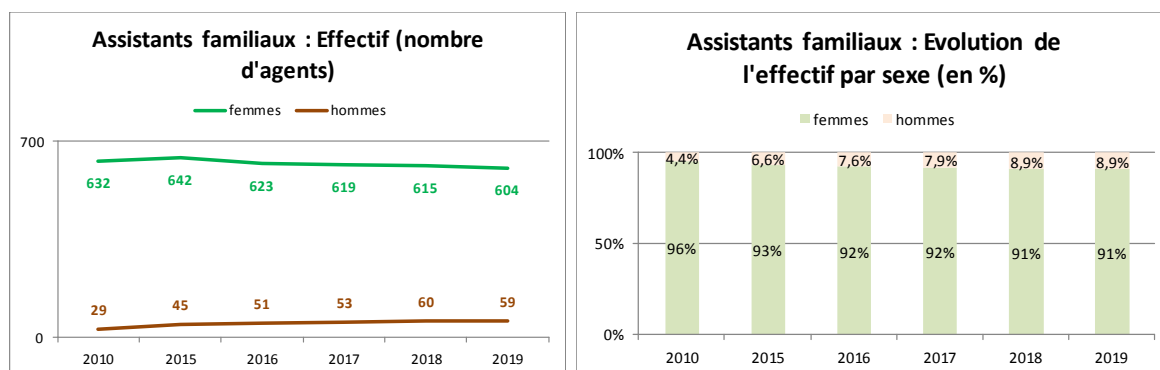
☒ *Part des femmes dans les établissements médicaux-sociaux hors EHPAD : 67,7%*  
 Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)

En 2019, la répartition de l'effectif total à l'EDEF est de 78% de femmes et 22% d'hommes.

**Le taux de féminisation est en légère augmentation** (71% à 75% entre 2015 et 2018).

- s'agissant des fonctionnaires (73% de l'effectif), la répartition 2019 est de 78% de femmes et 22% d'hommes,
- s'agissant des contractuels (sur emplois permanents et emplois non permanents - 27% de l'effectif), la répartition 2019 est de 79% de femmes et 21% d'hommes.

### ❖ Les assistants familiaux sont des femmes à plus de 91%



Le Département emploie 663 assistants familiaux. La part des hommes reste faible (8,9% au 31 décembre 2019) malgré un doublement de leur nombre entre 2010 et 2019.

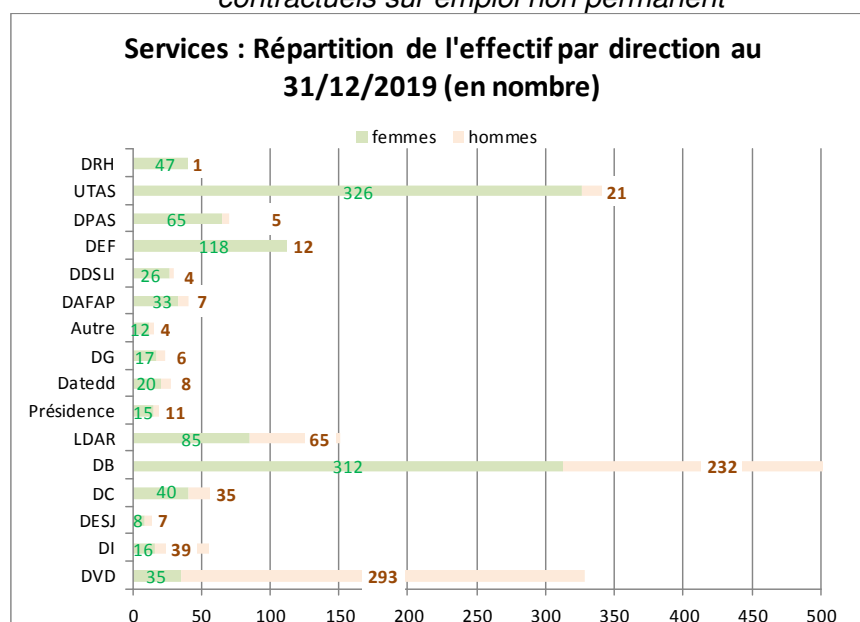
⊗ *Part des femmes parmi les assistants maternels et familiaux : 93,7%*

*Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)*

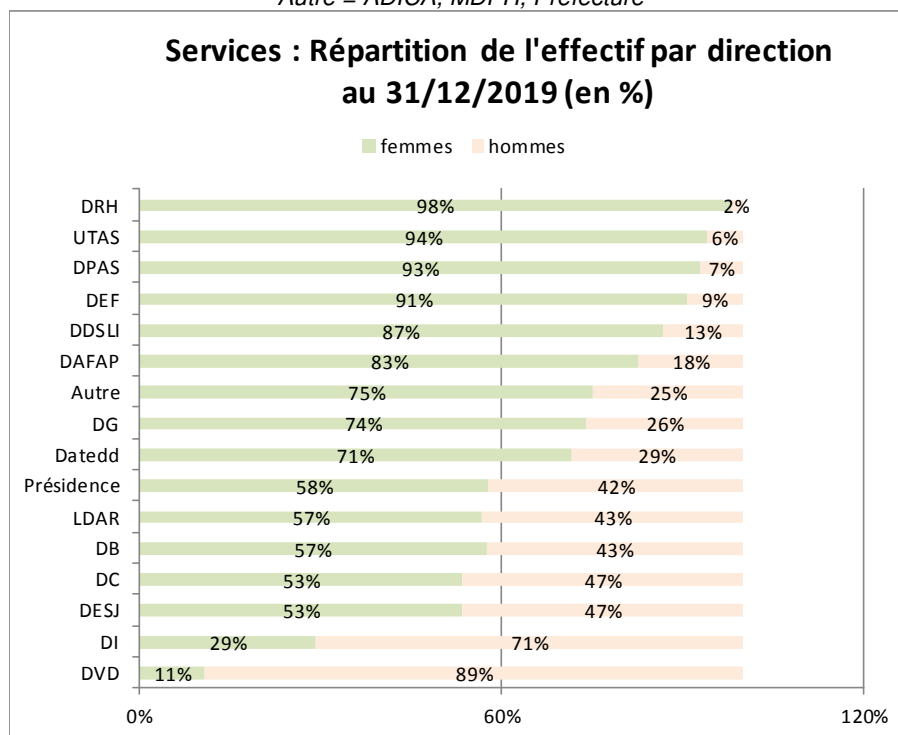
## 2.1.2 Répartition par direction

### ❖ Dans les services, la répartition des femmes et des hommes est inégale selon les directions

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*



Autre = ADICA, MDPH, Préfecture



Pour mémoire, l'effectif total est composé de 61% de femmes et de 39% d'hommes.

Certaines directions présentent des écarts importants à cette valeur ; on rencontre ainsi :

- plus de 70% de femmes (moins de 30% d'hommes) à la DATEDD et la DG
- plus de 80% de femmes (moins de 20% d'hommes) dans les directions suivantes : DAFAP et DDSLI,
- plus de 90% de femmes (moins de 10% d'hommes) dans les directions suivantes : DEF, DPAS, UTAS et DRH,
- moins de 30% de femmes (plus de 70% d'hommes) dans les directions suivantes : DI et DVD.

#### ❖ Les agents de l'EDEF et les assistants familiaux sont rattachés à la DEF

Les agents de l'EDEF et les assistants familiaux sont rattachés à la Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF).

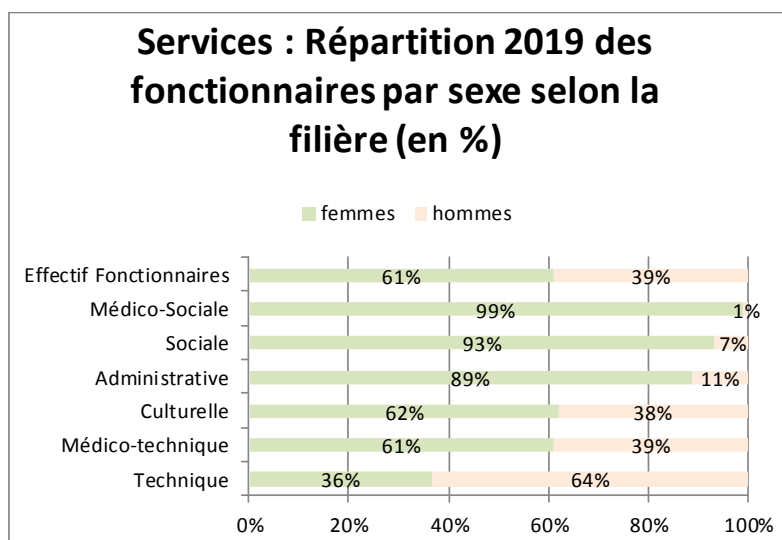
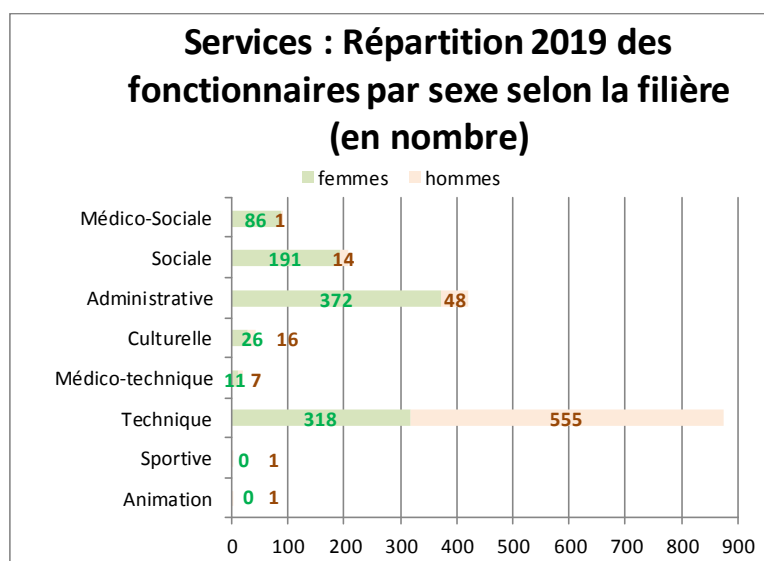
La gestion administrative de leurs dossiers est effectuée à la DRH.

## 2.1.3 Répartition par filière et par catégorie

### Dans les services

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*

- ❖ Dans les services, la répartition des femmes et des hommes fonctionnaires est très inégale selon les filières



La filière technique (qui représente la moitié de l'effectif fonctionnaire) est masculine à 64%. Les femmes sont majoritaires dans les filières administrative (89%), sociale (93%) et médico-sociale (99%).

Cette répartition évolue peu d'une année sur l'autre.

Les filières Animation et Sportive ne sont pas représentées (effectif de 1 agent seulement – agent homme).

☒ **Part des femmes dans la Fonction Publique Territoriale :**

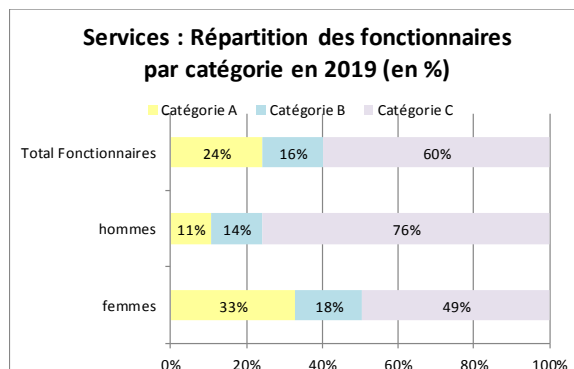
- Filière sociale et médico-sociale : 95%
- Filière administrative : 82%
- Filière technique : 42%

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2017 (chiffres 2015)

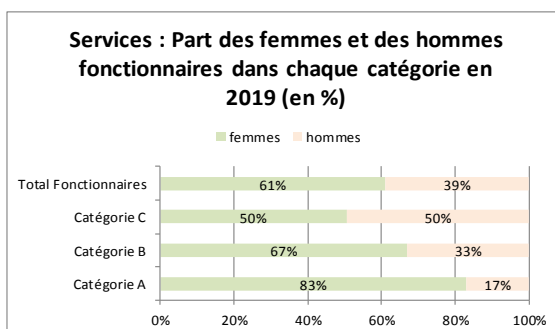
❖ **Dans les services, la répartition des femmes et des hommes est inégale selon les catégories**

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*

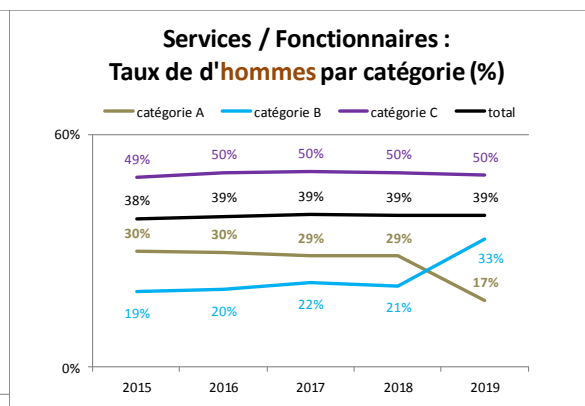
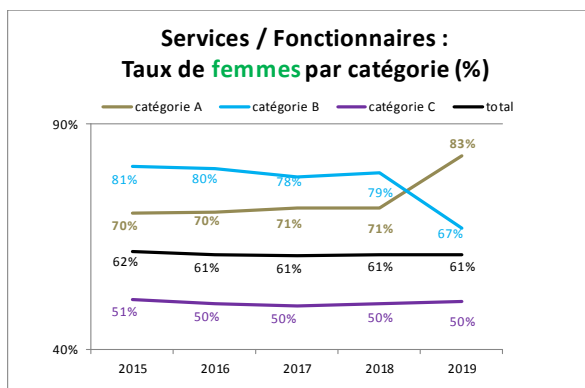
	femmes	hommes
Catégorie A	330	68
Catégorie B	178	88
Catégorie C	496	487
Total Fonctionnaires	1 004	643



49% des femmes fonctionnaires sont en catégorie C, contre 76% des hommes.  
 18% des femmes fonctionnaires sont en catégorie B, contre 14% des hommes.  
 33% des femmes fonctionnaires sont en catégorie A, contre 11% des hommes.

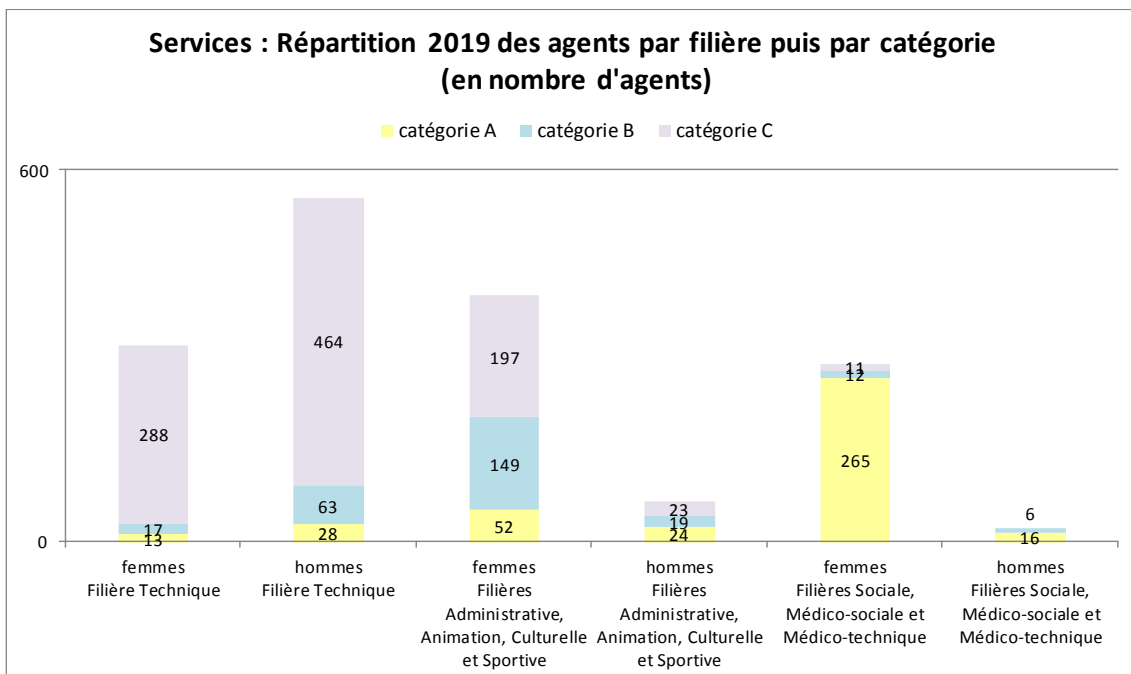
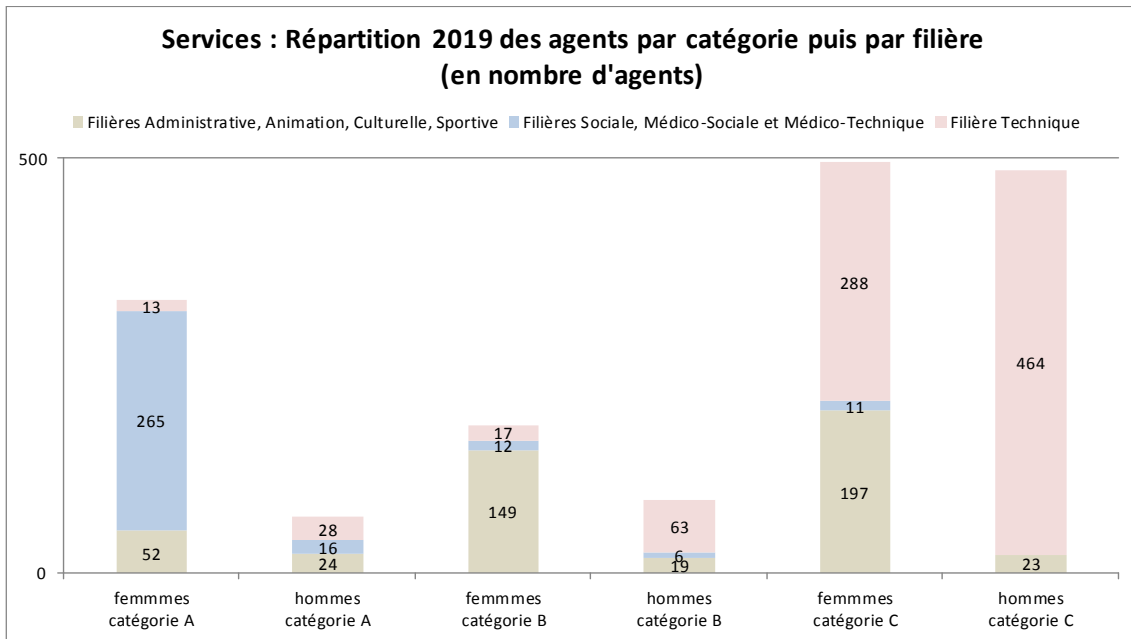


Les femmes (61% de l'effectif fonctionnaire) sont plus représentées dans les catégories A et B (83% et 67% respectivement) et moins représentées dans la catégorie C (50%).  
 Les hommes (39% de l'effectif fonctionnaire) sont moins représentés dans les catégories A et B (17% et 33% respectivement) et plus représentés dans la catégorie C (50%).



Cette nette surreprésentation des femmes dans la catégorie A et des hommes dans la catégorie C est en lien avec les compétences exercées par le Département :

- le secteur social emploie majoritairement du personnel féminin dont les missions (travailleur social) correspondent à la catégorie A depuis 2019 suite à un reclassement réglementaire (catégorie B jusqu'à 2018),
- le secteur de la voirie emploie majoritairement du personnel masculin dont les missions (agent d'exploitation) correspondent à la catégorie C.

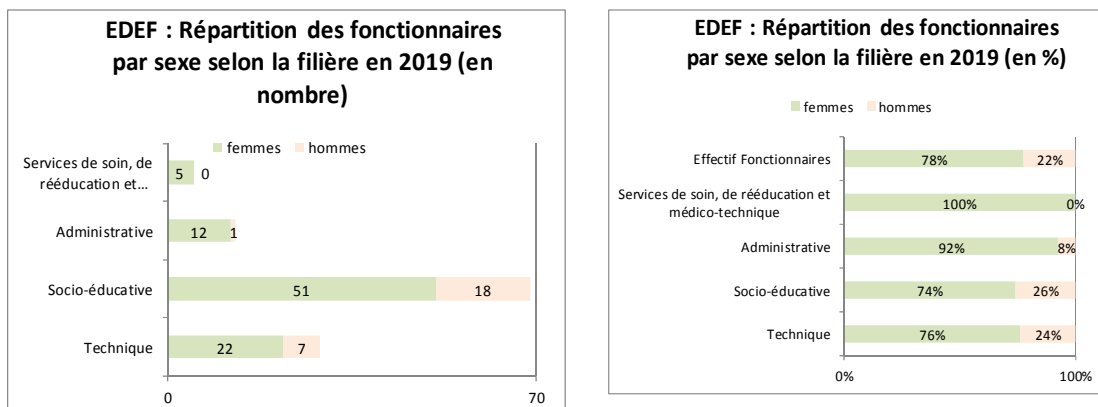




## A l'EDEF

Effectif de référence : agents fonctionnaires

### ❖ A l'EDEF, la répartition des femmes et des hommes dans les 2 principales filières reflète globalement celle de l'effectif total

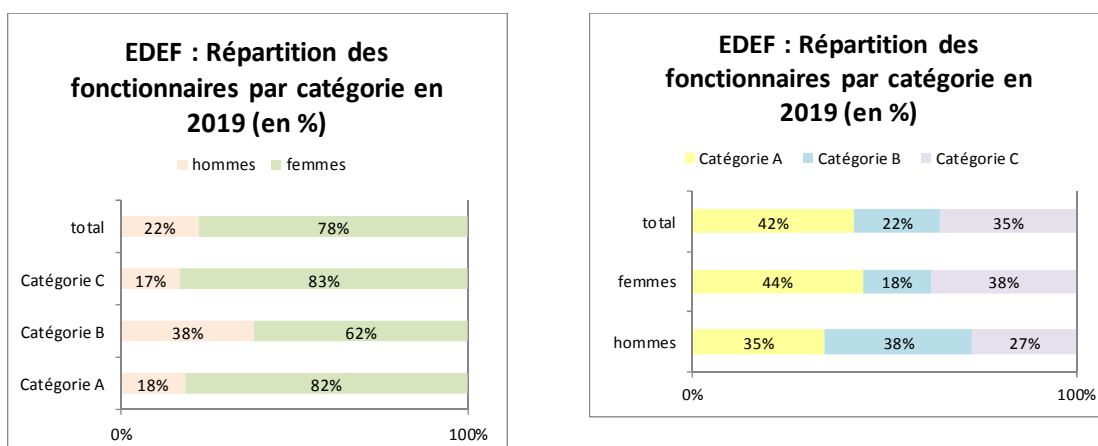


Pour mémoire, les femmes représentent 78% de l'effectif fonctionnaire de l'EDEF et les hommes 22%.

Les filières Socio-éducative et Technique sont les 2 principales filières au sein de l'EDEF puisqu'elles regroupent 84% du personnel. Les femmes sont représentées à 74% et les hommes à 26%.

Les filières Administrative et Services de soin, de rééducation et médico-technique qui regroupent 16% du personnel sont encore plus féminisées (94% de femmes et 6% d'hommes).

### ❖ A l'EDEF, la répartition des femmes et des hommes est légèrement inégale selon les catégories



En 2019, les hommes sont un peu plus représentés en catégorie B.

⊗ Part des femmes dans les établissements médicaux-sociaux hors EHPAD :

- catégorie A : 71,0%
- catégorie B : 72,5%
- catégorie C : 65,0%

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)

## Assistants familiaux

### ❖ Les assistants familiaux ne sont pas concernés par les filières et les catégories

Les assistants familiaux sont tous des agents contractuels sur emplois non permanents. Ils sont recrutés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) avec une période d'essai de 3 mois. Quelques assistants familiaux (11 femmes et 1 homme) exercent dans le cadre d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour tenir compte des obligations réglementaires en matière de cumul emploi – retraite.

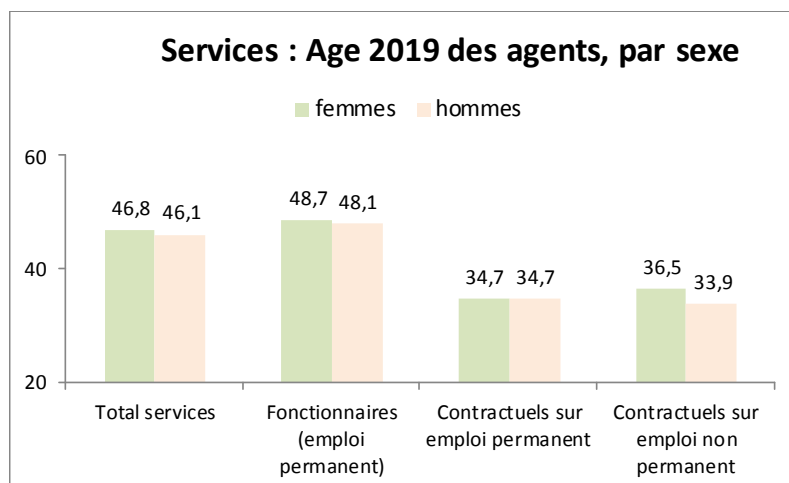
Les filières et catégories ne concernent donc pas les assistants familiaux.

## 2.1.4 Age

### ❖ Dans les services (fonctionnaires) : malgré une moyenne d'âge semblable, les hommes sont davantage représentés parmi les 45 à 55 ans et les femmes sont davantage représentées parmi les plus de 55 ans

#### ➤ Age moyen

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*



La moyenne d'âge est de 46,5 ans :

- 46,8 ans pour les femmes
- 46,1 ans pour les hommes.

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

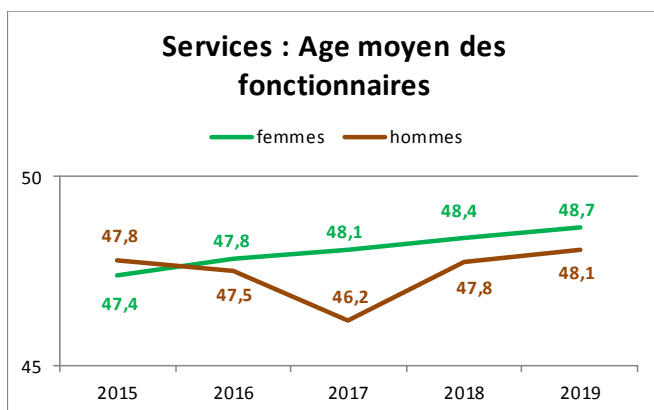
#### ⊗ Age moyen des agents dans les Départements :

- Départements : 47,4 ans pour les femmes et 47,1 ans pour les hommes.

#### ⊗ Age moyen des agents dans la Fonction Publique Territoriale :

- Total : 45,3 ans pour les femmes et 45,0 ans pour les hommes,
- Fonctionnaires : 46,9 ans pour les femmes et 46,3 ans pour les hommes,
- Contractuels : 39,1 ans pour les femmes et 38,8 ans pour les hommes.

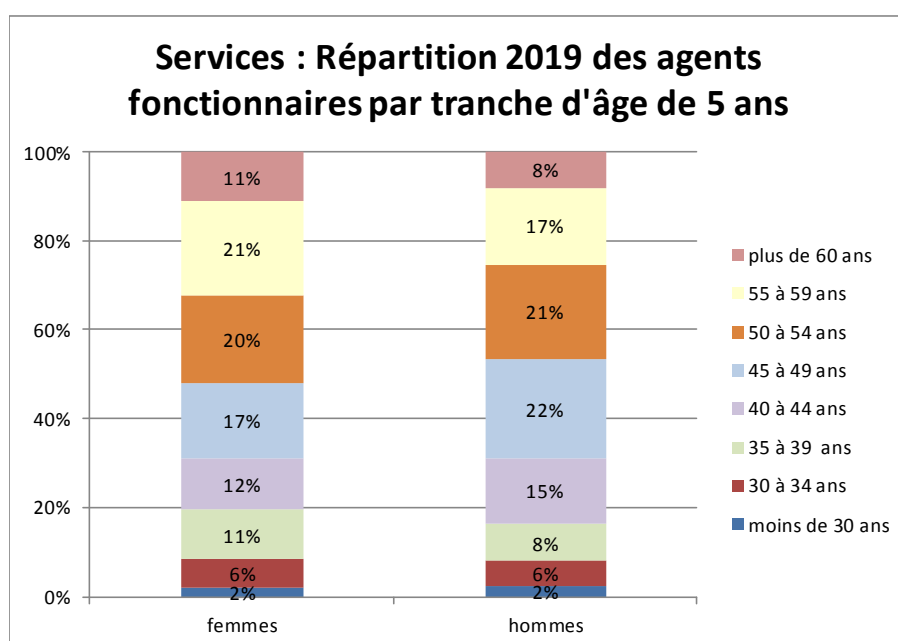
Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)



S'agissant des fonctionnaires, on constate que l'âge moyen des femmes est un peu plus élevé que celui des hommes depuis 2016.

## ➤ Répartition par tranche d'âge

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*



31% des femmes et 31% des hommes ont moins de 45 ans.

Les femmes sont davantage représentées :

- parmi les plus de 55 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 32% des femmes et 25% des hommes,

Les hommes sont davantage représentés :

- dans la tranche des 45 à 55 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 43% des hommes et 37% des femmes.

Les moins de 30 ans représentent seulement 2% du personnel fonctionnaire.

☒ *Part des fonctionnaires de moins de 30 ans dans la Fonction Publique Territoriale :*

- 4,8% des femmes et 5,6% des hommes

☒ *Part des fonctionnaires de plus de 50 ans dans la Fonction Publique Territoriale :*

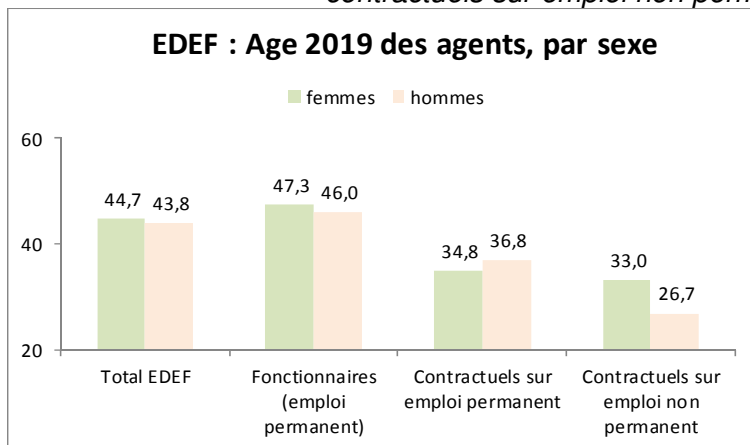
- 44,2% des femmes et 42,2% des hommes

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (chiffres 2016)

- ❖ **A l'EDEF (fonctionnaires) : malgré une moyenne d'âge semblable, les hommes sont davantage représentés parmi les 35 à 50 ans et les femmes sont davantage représentées parmi les moins de 35 ans et les plus de 50 ans**

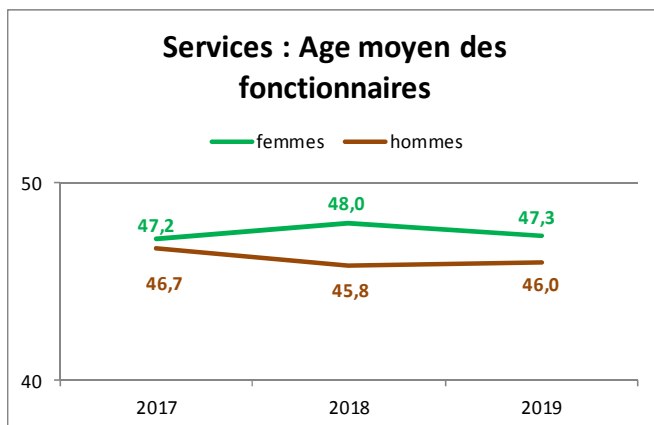
➤ **Age moyen**

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*



La moyenne d'âge est de 44,5 ans :  
 - 44,7 ans pour les femmes  
 - 43,8 ans pour les hommes.

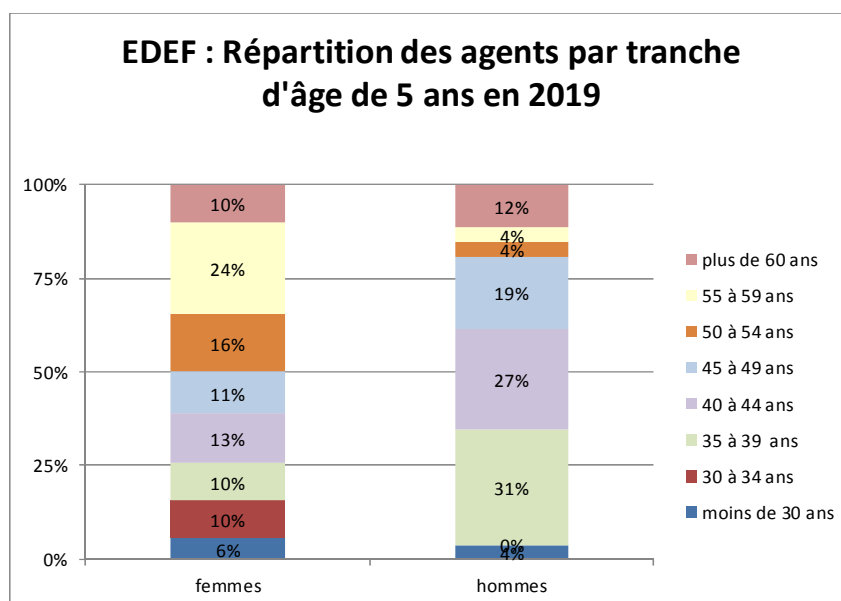
Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.



S'agissant des fonctionnaires, la moyenne d'âge des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes.

➤ **Répartition par tranche d'âge**

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*



Les femmes sont davantage représentées :

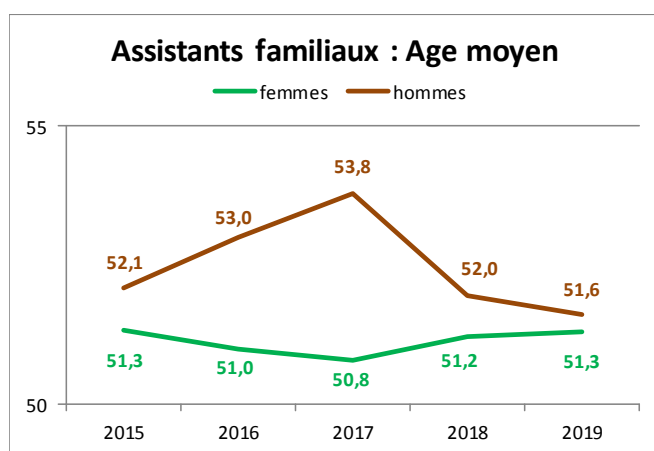
- parmi les moins de 35 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 16% des femmes et 4% des hommes.
- parmi les plus de 50 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 50% des femmes et 20% des hommes.

Les hommes sont davantage représentés :

- dans la tranche des 35 à 50 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 77% des hommes et 34% des femmes.

❖ **Malgré une moyenne d'âge semblable, les assistantes familiales sont davantage représentées parmi les moins de 50 ans et les assistants familiaux sont davantage représentés parmi les plus de 50 ans**

➤ **Age moyen**

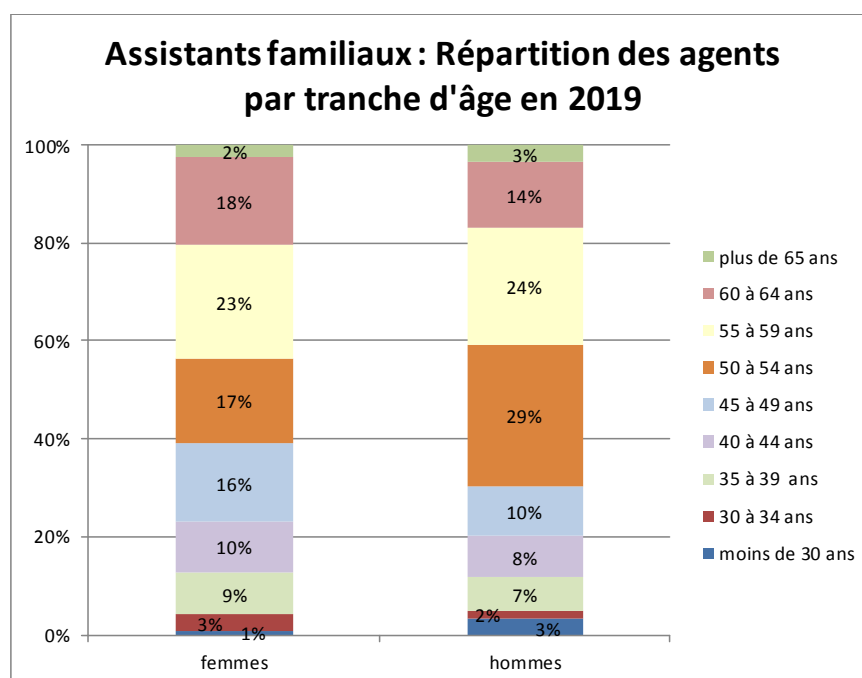


Les assistants familiaux sont un peu plus âgés que les assistantes familiales, même si l'écart tend à se réduire dès 2018.

⊗ Age moyen des assistants maternels et familiaux : 51 ans

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2014 (chiffres 2011)

➤ **Répartition par tranche d'âge**



Les femmes sont davantage représentées :

- parmi les moins de 50 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 39% des femmes et 30% des hommes.

Les hommes sont davantage représentés :

- parmi les plus de 50 ans : dans cette tranche d'âge, on y recense 69% des hommes et 61% des femmes.

## 2.1.5 Les emplois d'encadrement

### ① Encadrement supérieur

#### ❖ Dans les services, la collectivité n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations

*Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017.*

*L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.*

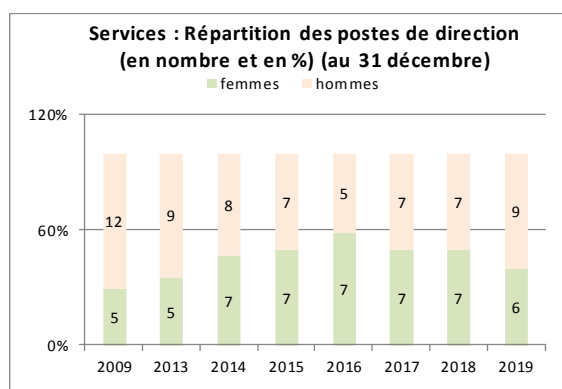
Depuis la mise en application de cette disposition, la collectivité n'a pas encore connu un cycle de 5 primo-nominations. En effet, seules 4 primo-nominations ont eu lieu.

Pour information, 2 des 4 primo-nominations entre 2013 et 2017 sont féminines, ce qui permettra de toute évidence de respecter le taux définitif lors de la cinquième primo-nomination et éviter le paiement de la pénalité de 90 000 euros par unité manquante.

### ② Emplois de direction

#### ❖ Dans les services, la part des femmes dans les emplois de direction a augmenté jusqu'en 2016 mais tend à décroître depuis 2017

Les postes pris en considération sont ceux de directeurs et de directeurs généraux.

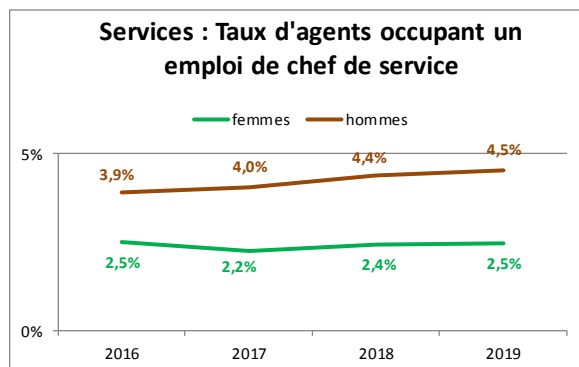


La part des femmes dans les emplois de direction a progressivement augmenté de 2009 (30%) à 2016 (58%) et tend depuis 2017 à décroître (40% en 2019).

### ③ Emplois de chefs de service

#### ❖ Dans les services : un taux d'accès 2 fois supérieur pour les hommes que les femmes

Les postes pris en considération sont ceux des chefs de service, des responsables d'UTAS, et des responsables d'arrondissements et de districts (voirie).



On note un écart légèrement croissant du taux de chef de service entre le taux de chef de service femmes et le taux de chef de service des hommes.

En 2019, rapporté à l'effectif total :

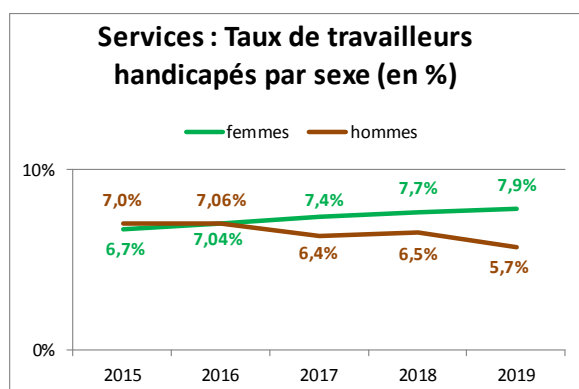
- 2,5% des femmes de la collectivité exercent la fonction de chef de service,
- 4,5% des hommes de la collectivité exercent la fonction de chef de service.

## 2.1.6 Travailleurs handicapés

#### ❖ Dans les services, le taux de handicap des femmes est supérieur en catégorie C et parmi les 41-55 ans

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent*

126 agents sont reconnus travailleurs handicapés au sein de l'effectif permanent au 1<sup>er</sup> janvier 2019.



En 2019, le taux de handicap est de 7,9% pour les femmes et de 5,7% pour les hommes.

% d'agents de l'effectif permanent reconnu TH

2019	femmes	hommes	total
Catégorie A	1,6%	2,1%	1,7%
Catégorie B	7,4%	4,3%	6,4%
Catégorie C	12,3%	6,7%	9,6%
Toutes catégories	7,9%	5,7%	7,0%

Le taux de handicap est beaucoup plus important dans la catégorie C par rapport aux catégories A et B.

Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent  
+ contractuels sur emploi non permanent

2019	femmes	hommes	total
moins de 25 ans	0%	4%	1%
26 à 40 ans	3%	3%	3%
41 à 55 ans	10%	6%	8%
56 à 60 ans	10%	9%	10%
plus de 61 ans	0%	0%	0%

Le taux de handicap est globalement semblable selon les tranches d'âge sauf pour les 41 à 55 ans : 10% pour les femmes et 6% pour les hommes.

## ❖ Il y a peu de travailleurs handicapés à l'EDEF et parmi les assistants familiaux

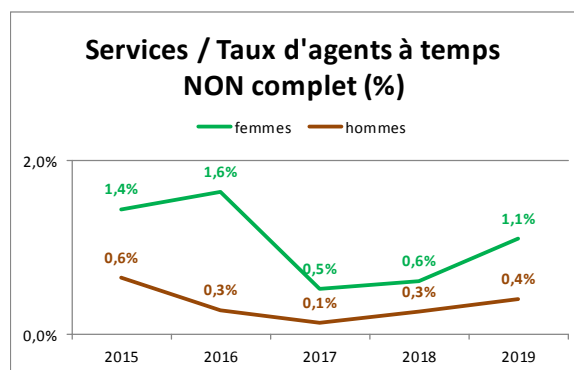
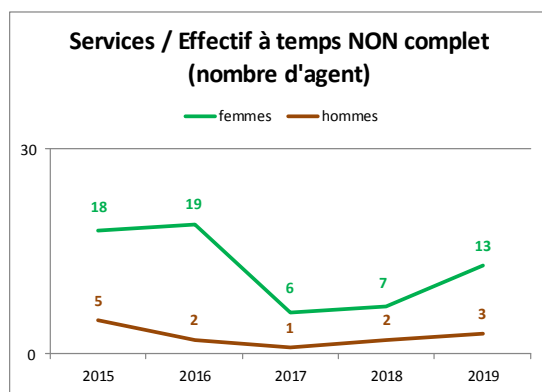
On recense :

- 3 agents handicapés (3 femmes) à l'EDEF (taux global de 1,9%),
- aucun agent handicapé parmi les assistants familiaux.

## 2.1.7 Temps non complet

### ❖ Dans les services, les temps non complet concernent : plus de femmes que d'hommes avec un statut de contractuel mais un effectif limité d'agents

Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent



Seul un nombre limité d'agents a une activité à temps non complet : 16 agents en 2019 - 0,4% à 1,1% des postes entre 2015 et 2019.

Les emplois occupés sont principalement ceux de d'adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEE).

Sur 5 années d'observation, le taux de femmes à temps non complet est supérieur à celui des hommes.

### ❖ A l'EDEF, aucun agent n'est à temps non complet

### ❖ Aucun assistant familial ne travaille à temps non complet

En effet, de par leur fonction, les assistants familiaux travaillent tous sur un temps complet.



## 2.2 Les parcours professionnels

### 2.2.1 Les mouvements de personnel

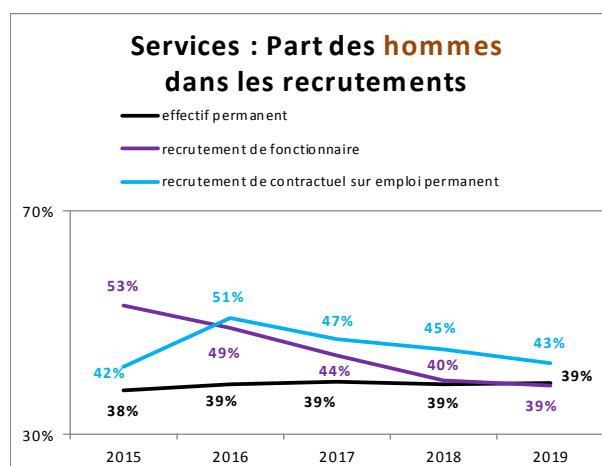
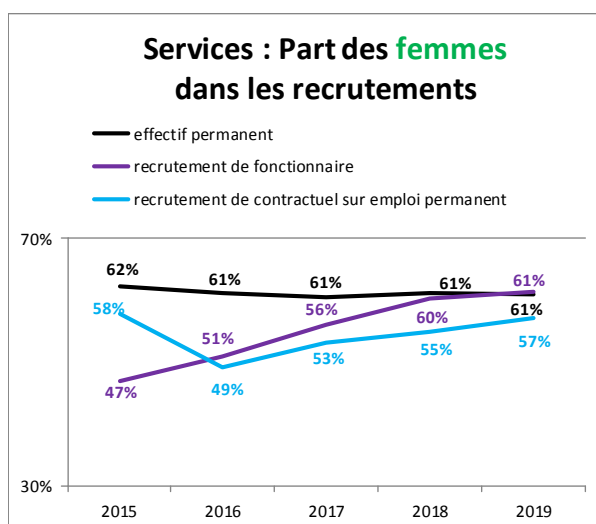
#### ① Les recrutements

- ❖ Dans les services, les recrutements reflètent la répartition femmes / hommes

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent*

En 2019, les recrutements ont concerné :

- 75 fonctionnaires,
- 84 contractuels sur emploi permanents.



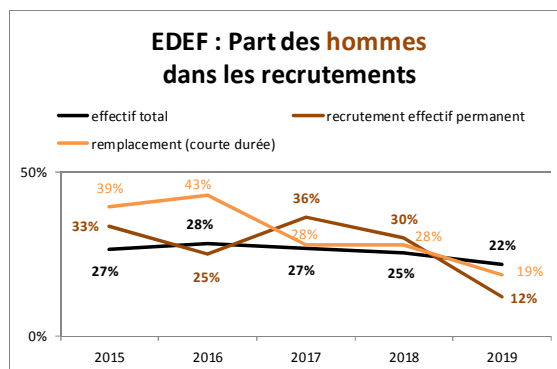
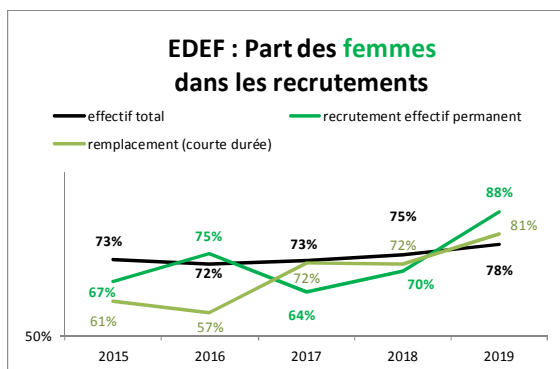
De 2015 à 2017, la part des femmes dans les recrutements est inférieure à la part des femmes dans l'effectif et la part des hommes dans les recrutements est supérieure à la part des hommes dans l'effectif : en conséquence les recrutements sont en faveur d'une meilleure répartition entre femmes et hommes.

En 2018 et 2019, les recrutements correspondent à la répartition de l'effectif.

- ❖ A l'EDEF, jusqu'en 2018, les recrutements sur emploi permanent étaient globalement en faveur d'une meilleure répartition femmes hommes, ce qui n'est pas le cas en 2019

Au cours de l'année 2019 :

- 25 agents ont été recrutés sur emploi permanent,
- 32 agents ont effectué des remplacements ponctuels durant la période estivale.

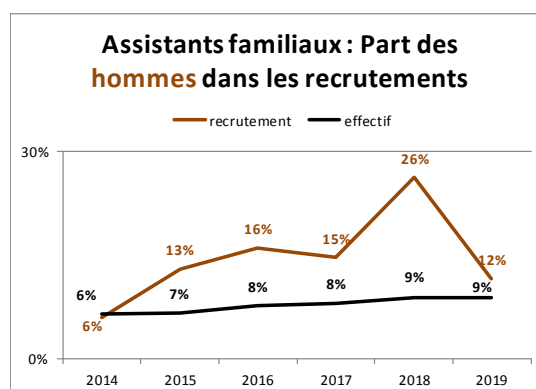
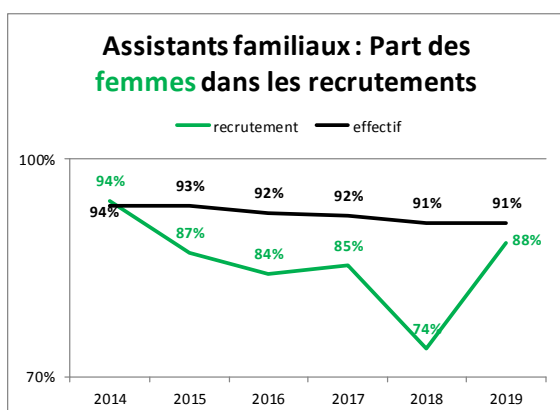
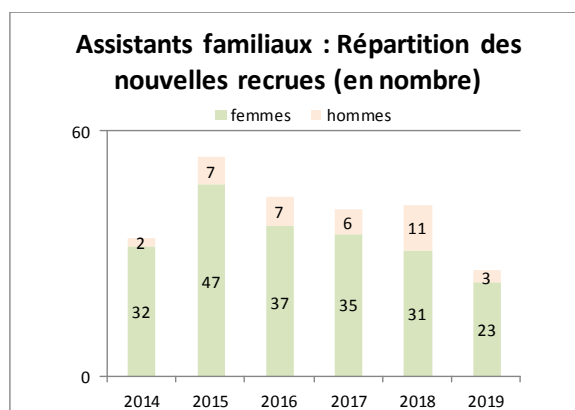


De 2015 à 2018, la part des femmes dans les recrutements est inférieure à la part des femmes dans l'effectif et la part des hommes dans les recrutements est supérieure à la part des hommes dans l'effectif : en conséquence les recrutements sont en faveur d'une meilleure répartition entre femmes et hommes.

Le phénomène s'inverse en 2019 : en conséquence les recrutements ne sont plus en faveur d'une meilleure répartition entre femmes et hommes.

#### ❖ Les recrutements des assistants familiaux sont depuis 2015 en faveur d'une meilleure répartition femmes / hommes

Les assistants familiaux ne sont pas recrutés sur concours mais il leur est nécessaire d'obtenir un agrément pour exercer cette activité. L'agrément est délivré par le Président du Conseil départemental pour une durée de 5 ans, renouvelable. Les services du Département assurent le contrôle des conditions d'accueil.

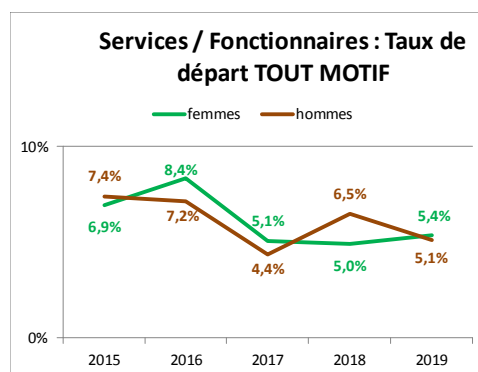
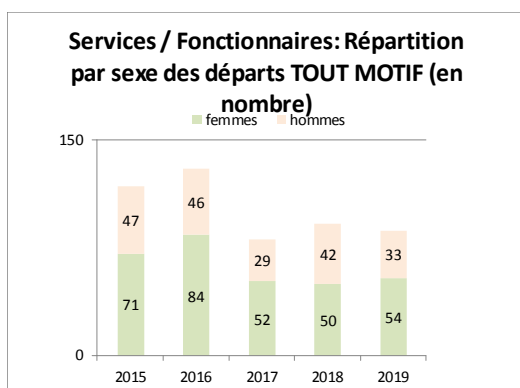


La part des hommes dans les recrutements n'a cessé de croître depuis 2015, sauf en 2019.

## ② Les départs

### ❖ Dans les services

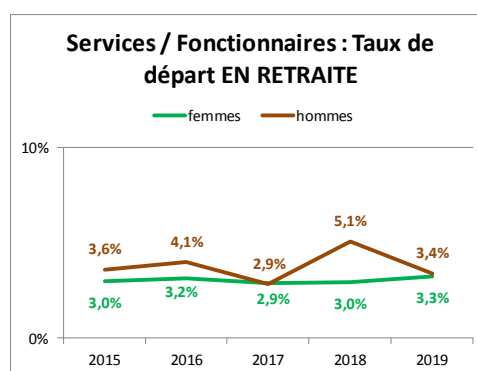
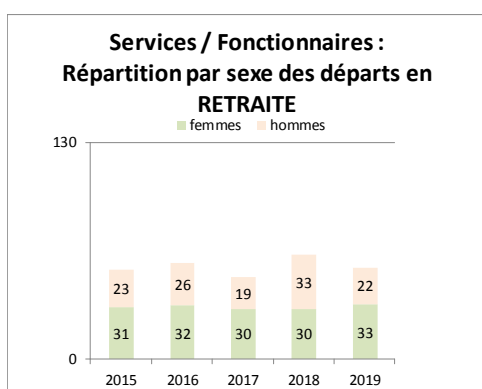
- **Fonctionnaires : le cumul des départs entre 2015 et 2019 montre un taux de départ identique pour les femmes et les hommes**



Le nombre total de départs de fonctionnaires a chuté entre 2015/2016 et 2017/2019. **Le taux de fonctionnaire en partance**, qui était supérieur à 7% des agents en 2015 et 2016, se situe **en 2019 à 5,4% pour les femmes et 5,1% pour les hommes**.

Globalement, si on effectue la moyenne des départs de fonctionnaires entre 2015 et 2019, on aboutit à un taux de départ identique pour les femmes et les hommes : 6,1%.

**Le 1<sup>er</sup> motif de départ reste la retraite** : 45% des départs en 2015 et 2016 et entre 60% et 68% de 2017 à 2019.



La part des femmes fonctionnaires qui partent à la retraite est stable (autour de 3%). La part des hommes fonctionnaires qui partent à la retraite est plus variable (de 2,9% à 5,1%) selon les années.

Les autres départs ont pour cause les raisons suivantes : mutation, transfert de compétence, décès, démission, licenciement, mise en disponibilité, congé parental...

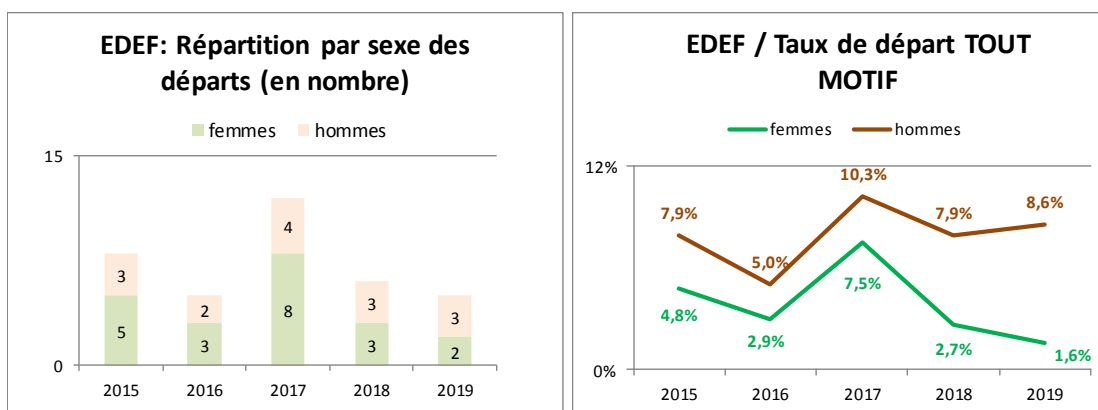
- **Les départs des contractuels sur emploi permanent**

En 2019, les départs ont concerné 78 contractuels sur emploi permanent dont 43 femmes (56%) et 35 hommes (44%).

Le 1<sup>er</sup> motif de départ est la fin de contrat (plus de 97% des départs).

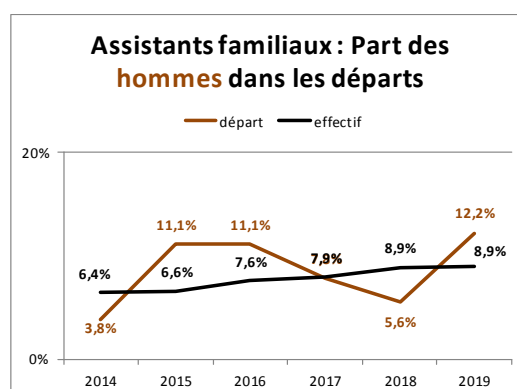
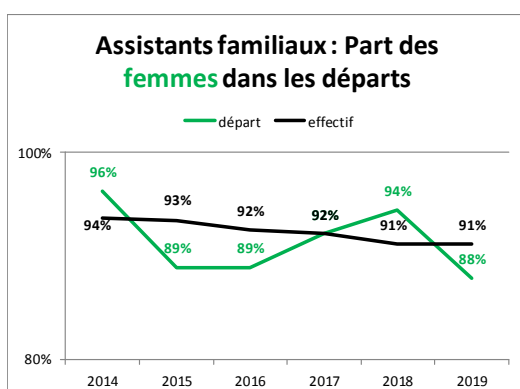
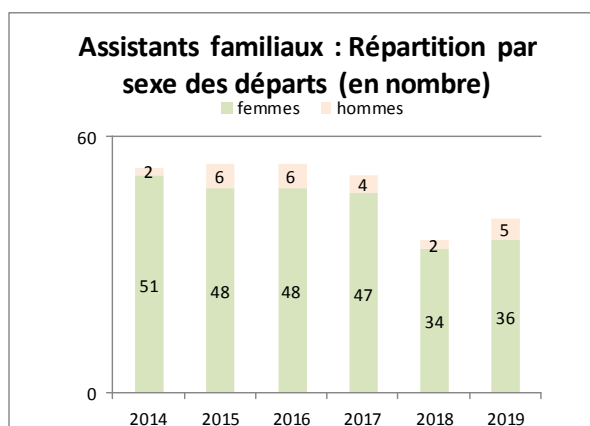
Les indicateurs du Rapport sur l'Etat de la Collectivité ayant été modifiés, il ne peut être rendu compte de l'évolution pluriannuelle.

❖ **A l'EDEF, le taux de départ des fonctionnaires hommes est supérieur à celui des femmes**



Le taux de départ des hommes est chaque année supérieur au taux de départ des femmes ; en conséquence, les départs d'agents de l'EDEF ne sont pas en faveur d'une meilleure répartition femmes / hommes.

❖ **Hormis en 2018, les départs d'assistants familiaux ne sont pas en faveur d'une meilleure répartition femmes / hommes**

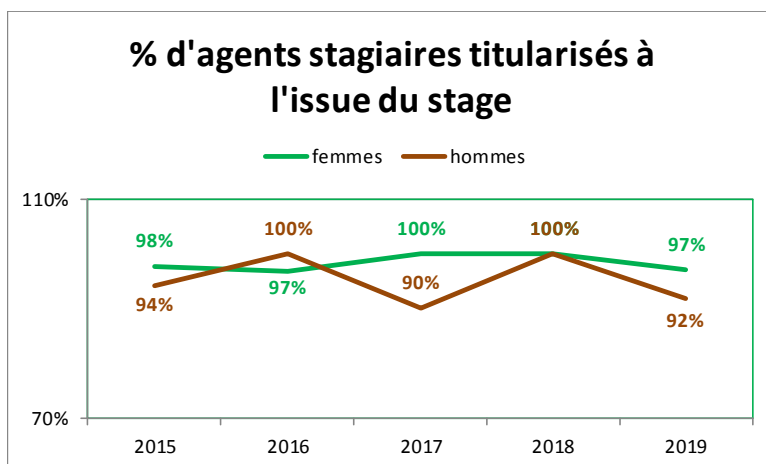


De 2015 à 2017 ainsi qu'en 2019, les départs d'assistants familiaux n'étaient pas en faveur d'une meilleure répartition femmes / hommes. En 2018, les départs d'assistants familiaux ont été en faveur d'une meilleure répartition femmes / hommes.

De 2016 à 2019, 47% des départs concernent la retraite. Les autres motifs sont démission et licenciements.

## 2.2.2 Les promotions professionnelles

- ❖ Dans les services, la titularisation concerne la majorité des agents stagiaires

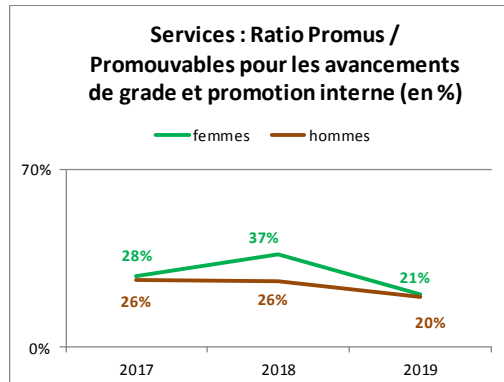


Les prolongations de stage ou refus de titularisation concernent très peu d'agents (1 en 2015 et 2 en 2016 et 2017, 0 en 2018, 3 en 2019).

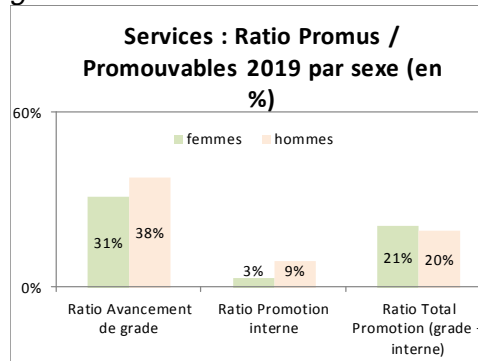
- ❖ Dans les services, en 2019, la répartition des avancements de grade et de promotion interne est égalitaire

La promotion interne regroupe la promotion interne à l'ancienneté ainsi que les « nominations stagiaire » suite à examen professionnel.

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*



En 2017 et 2019, le ratio promus / promouvables est sensiblement identique entre femmes et hommes.



Ce ratio est cependant relativement différent entre les avancements de grade et la promotion interne.

- ❖ A l'EDEF, le ratio promus / promouvables pour l'avancement de grade n'est pas représentatif

L'avancement de grade a concerné :

- en 2018 : 1 agent (femme),
- en 2019 : 1 agent (homme).

- ❖ Les assistants familiaux ne sont pas concernés par les promotions

Les assistants familiaux ne bénéficient pas du statut de la fonction publique.

## 2.3 Les rémunérations

### ① Rémunération nette mensuelle

- ❖ **Dans les services, les écarts de rémunération sont faibles ou modérés hormis les catégories C exerçant dans les collèges**

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*

Elément présenté : écart de rémunération des fonctionnaires

#### ➤ **Considérations méthodologiques**

Le montant moyen par agent fonctionnaire pris en considération pour le calcul de l'écart de rémunération :

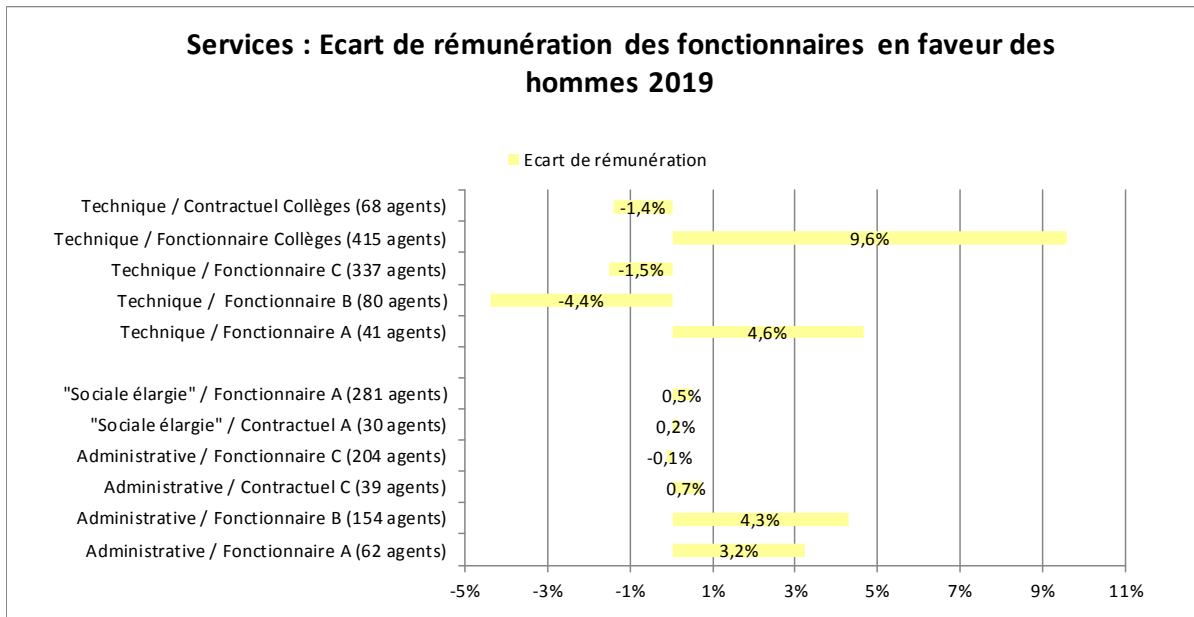
- est un montant net (c'est-à-dire déduit des cotisations sociales obligatoires)
- prend en compte :
  - le traitement indiciaire,
  - les primes et indemnités.
- ne prend pas en compte :
  - les astreintes,
  - les heures supplémentaires,
  - le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- est corrigé du temps de travail afin de prendre en compte un nombre d'agents **en équivalent temps plein** : en effet, les temps partiels sont majoritairement féminins.

4 filières ne sont pas représentées sur les graphiques présentés ci-dessous :

- 3 filières ne sont pas mixtes, l'écart de rémunération est donc sans objet pour ces agents. Il s'agit de la filière Sociale catégorie C qui est féminine à 100% et des filières Animation et Sportive qui sont masculines à 100%,
- le nombre d'agents de la filière culturelle est trop faible pour être représentatif (moins de 16 agents par catégorie).

La filière dite « sociale élargie » correspond aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

➤ **Écarts de rémunération en 2019**

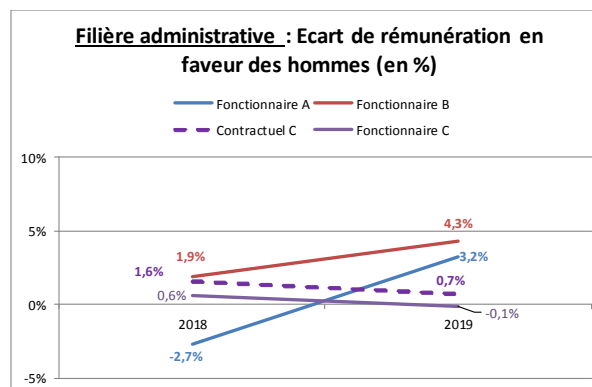


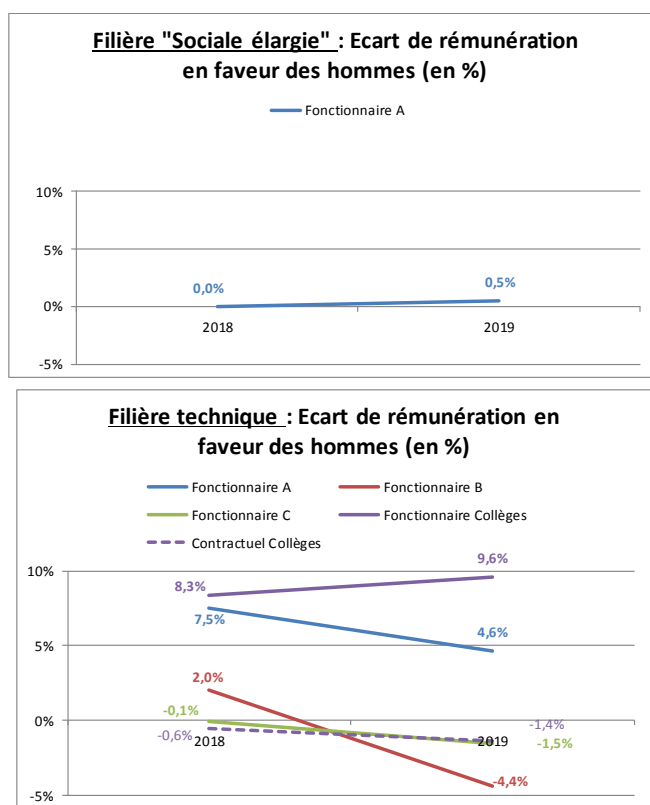
On constate que les écarts de rémunération en faveur des hommes se situent dans une fourchette de - 3% à + 3,0%, sauf dans les cas suivants :

- + 4,3% pour les fonctionnaires A de la filière administrative (plus d'hommes en fin de carrière),
- + 4,6% pour les fonctionnaires A de la filière technique (plus d'hommes sur des postes d'encadrement),
- - 4,4 % pour les fonctionnaires B de la filière technique,
- + 9,6% dans les collèges en catégorie C du fait d'une majorité d'hommes parmi les agents de maîtrise (fonctions exercées de responsable de maintenance et chef cuisinier).

➤ **Evolution pluriannuelle des écarts de rémunération**

La méthodologie de calcul a évolué entre 2015/2017 et 2018/2019 : les astreintes, heures supplémentaires et SFT étaient intégrées au calcul réalisé pour les années 2015 à 2017, ce qui n'est plus le cas à partir de 2018.





## ② Part des primes dans la rémunération globale

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*

Élément présenté : ratio (primes) / (traitement indiciaire + primes) des fonctionnaires

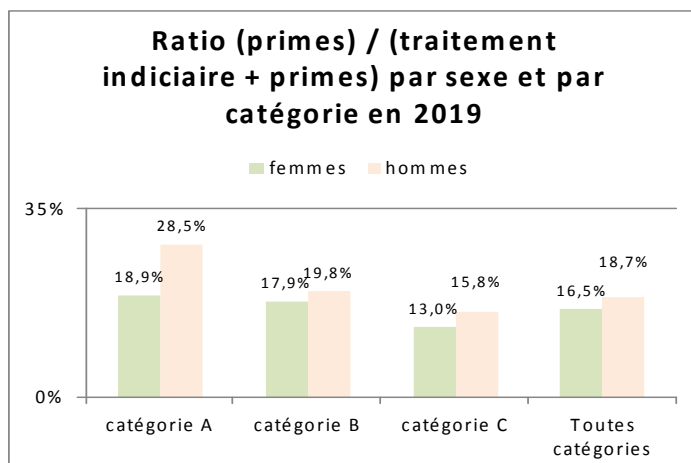
### ➤ **Considérations méthodologiques**

Le ratio présenté :

- est basé sur le budget brut :
- prend au compte au numérateur :
  - les primes et indemnités,
  - les astreintes,
 mais pas :
  - les heures supplémentaires,
  - le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- prend au compte au dénominateur :
  - les primes et indemnités,
  - les astreintes,
  - le traitement indiciaire
 mais pas :
  - les heures supplémentaires,
  - le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- est un ratio par catégorie, mais sans couplage catégories / filières



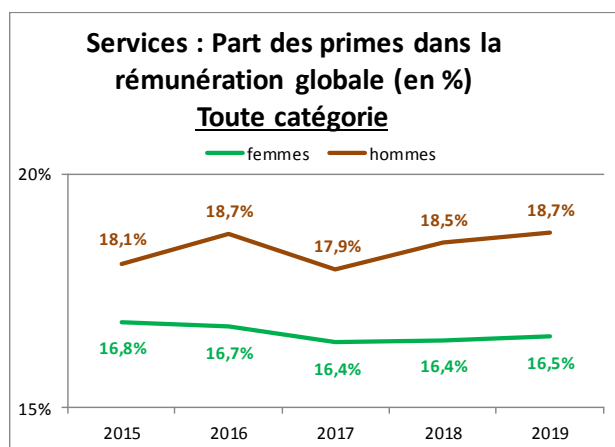
### ➤ Part des primes dans la rémunération en 2019



En 2019, la part des primes dans la rémunération est supérieure pour les hommes quelle que soit la catégorie.

De plus, cet écart entre les femmes et les hommes est plus ou moins important selon les catégories : il est plus prononcé pour la catégorie A que pour les catégories B et C.

### ➤ Evolution pluriannuelle de la part des primes dans la rémunération



La part des primes dans la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes.

Sur 5 années d'observation, l'écart est croissant et se situe entre 1,3 et 2,2 point.

## ③ Le cas particulier des assistants familiaux

### ❖ La rémunération des assistants familiaux est égalitaire

Les assistants familiaux bénéficient d'une rémunération égalitaire. En effet les salaires des assistants familiaux sont composés :

- d'une part fixe intitulée « fonction globale d'accueil »,
- d'une part variable établie selon les critères suivants :
  - enfants accueillis :
    - nombre d'enfants accueillis,
    - âge des enfants accueillis (bonification au-delà de 14 ans),
    - maladies, inadaptation ou handicap des enfants accueillis (cette possibilité de bonification a concerné en 2019, 28% des 1 394 enfants accueillis),
  - ancienneté de l'assistant familial (par tranche de 5 années – la notion d'échelon est inexistante).

Les assistants familiaux perçoivent également diverses indemnités destinées à couvrir les frais relatifs à l'enfant (indemnités d'entretien, d'habillement, de loisirs, de déplacements, de fournitures scolaires...).

## 2.4 La formation et la promotion de la parité

### 2.4.1 Accès à la formation

- ❖ Dans les services, les indicateurs relatifs à la formation sont variables. En 2019, malgré une durée de formation équivalente, le taux d'accès à la formation et le ratio de formation est en faveur des hommes

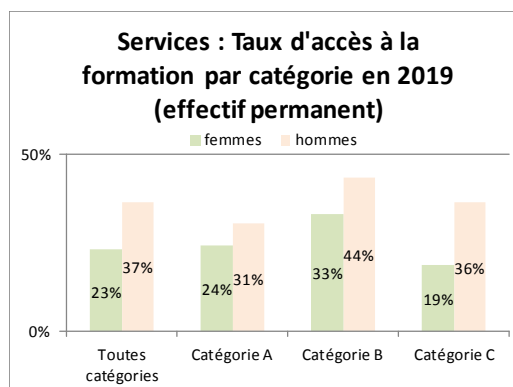
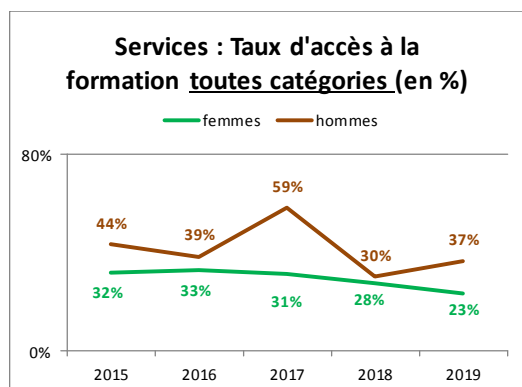
*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent*

En premier lieu, il convient de noter une **forte diminution de la formation dès 2018**, sans doute pour les raisons suivantes :

- l'annulation de nombreuses formations par le CNFPT,
- l'offre de formation de plus en plus restreinte,
- des lieux de formation de plus en plus éloignés.

Par ailleurs, pour mémoire, en **2017**, une formation obligatoire a été dispensée à destination des agents de la voirie. Ce sont essentiellement des hommes qui avaient été concernés (plus de 160 agents), la majorité de catégorie C et quelques encadrants.

#### ➤ Taux d'accès à la formation



⊗ Taux d'accès annuel à la formation professionnelle dans la FPT :

- femmes : 59%,
- hommes : 59%,
- ensemble : 59%.

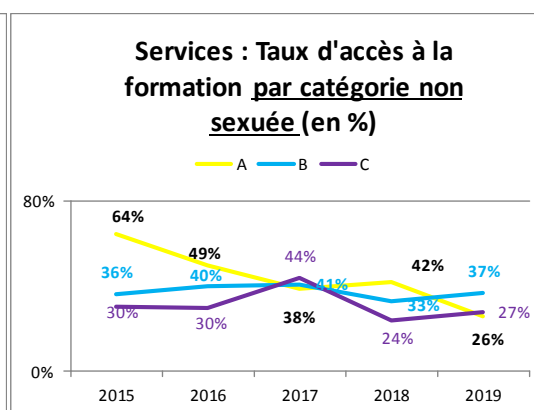
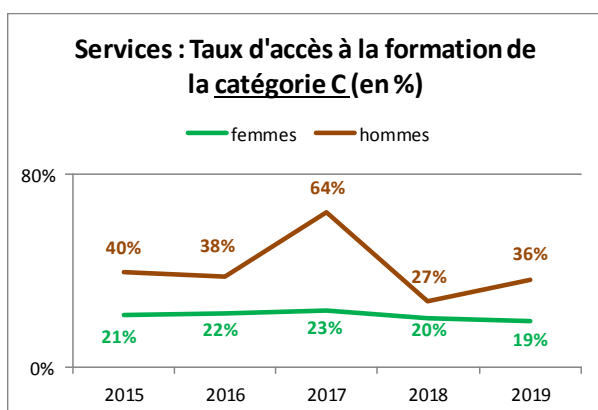
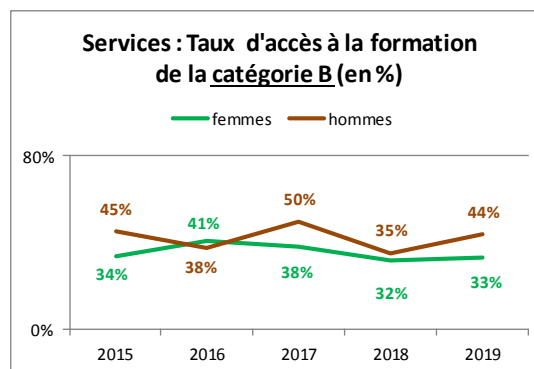
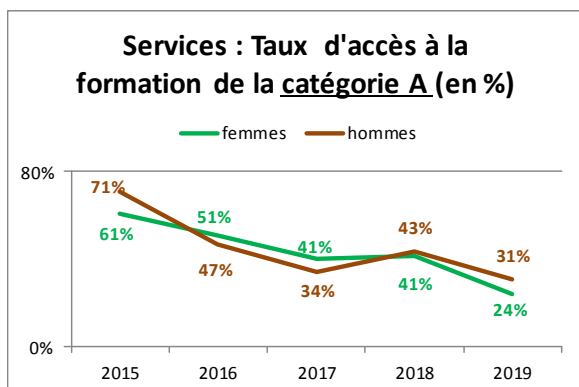
Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2015 (chiffres 2013)

Sur 5 années d'observation, le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Ce taux est décroissant pour les femmes depuis 2016 : de 33% à 23%.

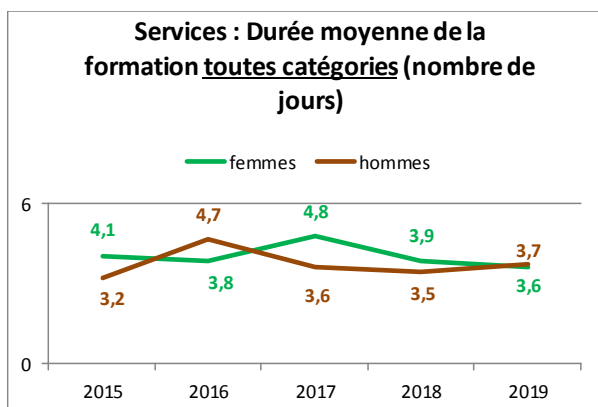
Pour les hommes, si l'on exclut l'année 2017 (explication supra), après une tendance à la diminution entre 2015 et 2018, on constate une reprise en 2019 (taux d'accès à la formation de 37%).

L'écart du taux d'accès à la formation entre femmes et hommes est cependant variable selon les catégories, comme en témoignent les graphiques présentés ci-dessous.



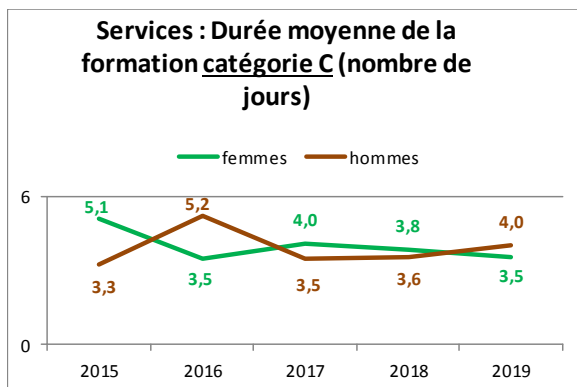
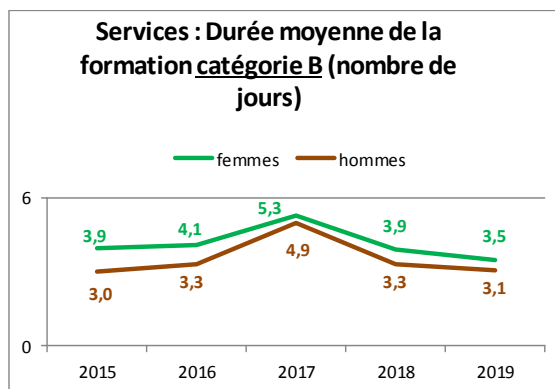
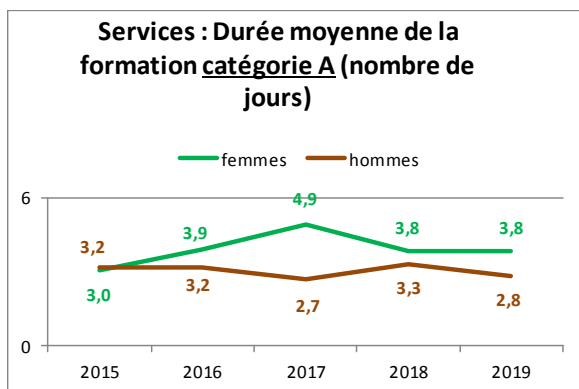
### ➤ Durée moyenne de formation

*Durée moyenne de formation = Nombre de jours de formation / Nombre d'agents formés*



Sur 5 années d'observation, la durée de formation moyenne présente un écart entre les femmes et les hommes de 0,1 à 1,2 jour, tantôt en faveur des femmes, tantôt en faveur des hommes.

C'est en 2019 que cet écart est le plus faible.

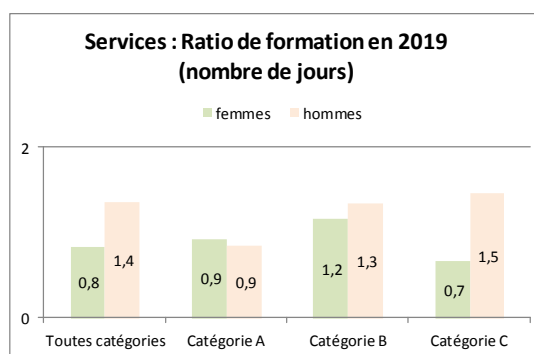
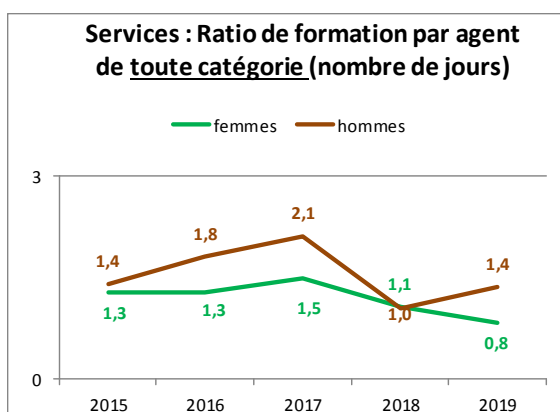


En 2019, la durée de formation moyenne présente un écart entre les femmes et les hommes de 1,0 jour pour la catégorie A, de 0,4 jour pour la catégorie B et de 0,5 jour pour la catégorie C.

### ➤ Ratio de formation

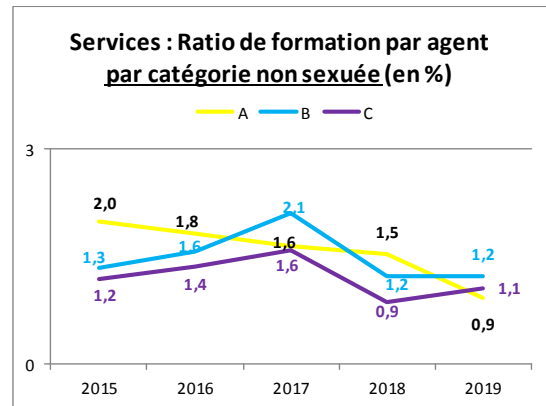
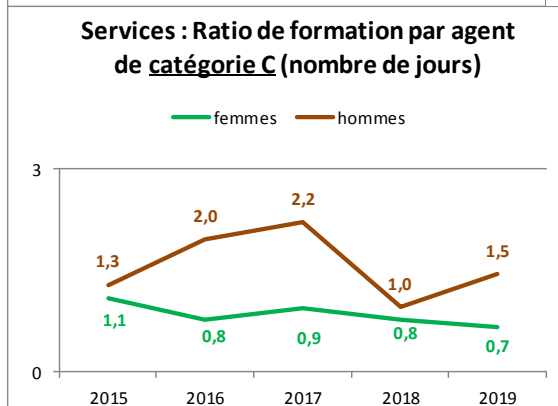
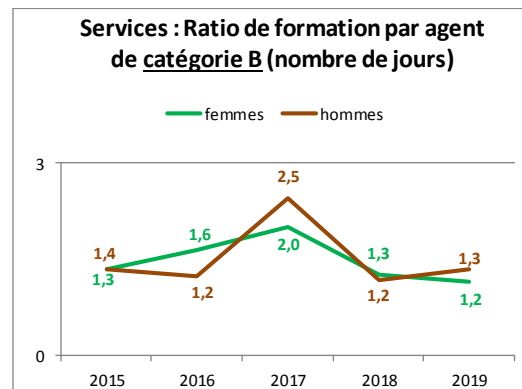
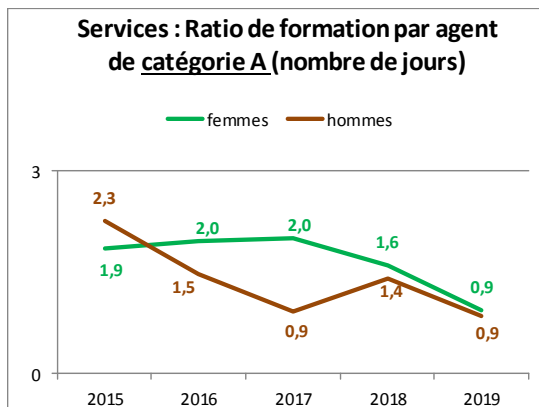
*Ratio de formation = Nombre de jours de formation / Nombre **total** d'agents*

*Le ratio de formation traduit donc la montée en compétences à l'échelle de la collectivité.*



En dehors de l'année 2018, le ratio de formation des hommes est supérieur à celui des femmes. Et c'est en 2019 où l'on constate l'écart le plus important (presque du simple au double) : 0,8 jours pour les femmes et 1,4 jours pour les hommes.

Cet écart de ratio de formation entre femmes et hommes est cependant variable selon les catégories, comme en témoigne les graphiques présentés ci-dessous.

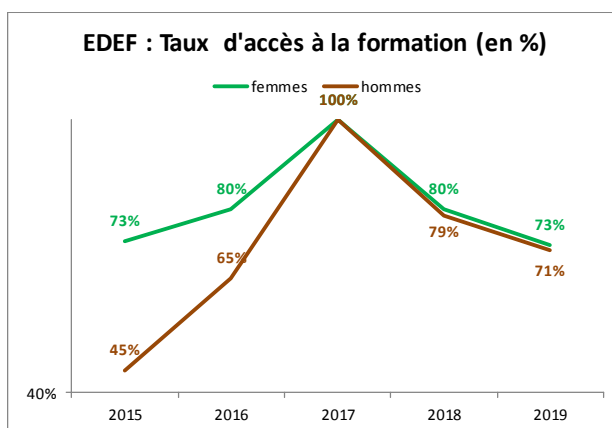


En 2019, on peut considérer qu'il n'y a pas d'écart de ratio de formation pour les catégories A et B. Pour la catégorie C, il varie du simple au double en faveur des hommes.

## ❖ A l'EDEF

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*

### ➤ Taux d'accès à la formation



Le taux de formation des femmes était supérieur à celui des hommes jusqu'en 2016.

Depuis 2017, il est quasiment identique :

- en 2017, l'intégralité du personnel a suivi une formation relative à la sécurité,
- en 2018 et 2019, les formations suivies présentaient un caractère obligatoire.

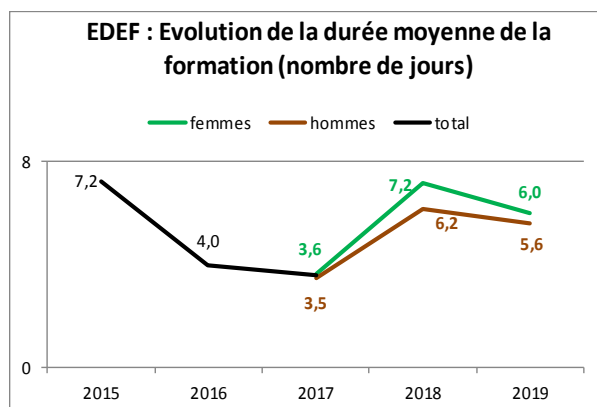
☒ *Taux d'accès annuel à la formation professionnelle dans la FPH :*

- femmes : 70%,
- hommes : 67%,
- ensemble : 69%.

*Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2015 (chiffres 2013)*

## ➤ Durée moyenne de formation

*Durée moyenne de formation = Nombre de jours de formation / Nombre d'agents **formés***



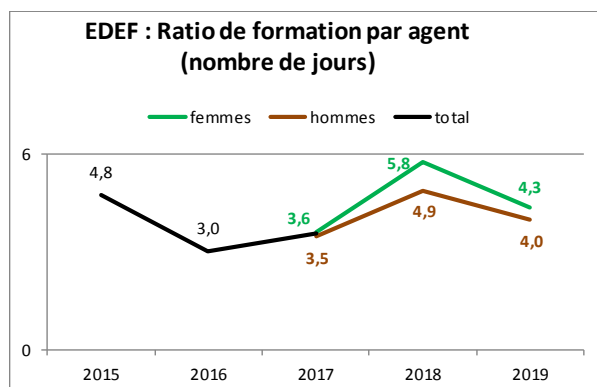
La durée de formation des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes.

La formation obligatoire de 2017 a certes concerné l'ensemble des agents, mais elle s'est déroulée sur une courte durée (0,5 jour).

## ➤ Ratio de formation

*Ratio de formation = Nombre de jours de formation / Nombre **total** d'agents*

*Le ratio de formation traduit donc la montée en compétences à l'échelle de la collectivité.*



Le ratio de formation des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes.

## ❖ Les assistants familiaux bénéficient d'un dispositif particulier de formation

A l'instar des agents fonctionnaires, les assistants familiaux bénéficient d'une **formation initiale** de 300 heures :

- 60 heures doivent être dispensées avant l'accueil du premier enfant. A cet effet, 2 sessions ont été organisées en 2019,
- 240 heures doivent être dispensées dans les 3 ans suivants le premier contrat de travail.

6 stages se sont par ailleurs déroulés dans le cadre de la **formation continue**. Ils ont bénéficié à 103 femmes (93%) et 8 hommes (7%).

## 2.4.2 Promotion de l'égalité dans les actions de formation

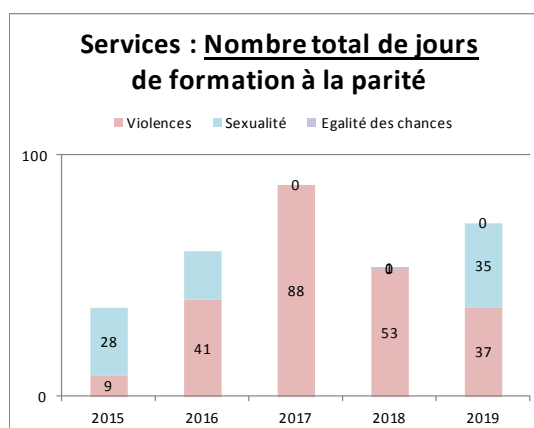
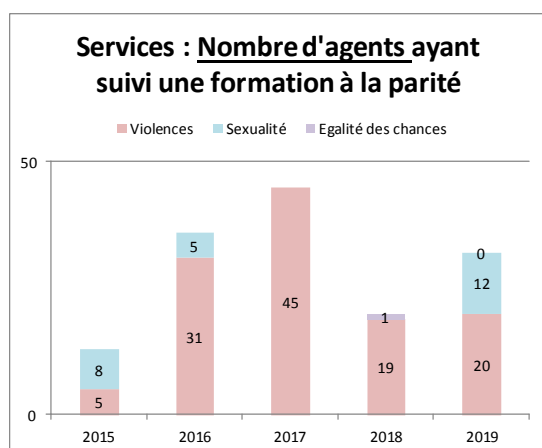
- ❖ Dans les services, le nombre d'agents ayant suivi une formation à l'égalité reste marginale et concerne principalement le thème des violences conjugales

Les agents de la collectivité, notamment les travailleurs sociaux, s'inscrivent à des actions de formation sur les thèmes suivants :

- Sexualité : Education affective et sexuelle, prévention et accompagnement des grossesses à l'adolescence - Prise en charge sexologique des mineurs,
- Violences : Prise en charge des situations de violences conjugales et intrafamiliales - Accueil des victimes de violences conjugales – Ordonnance de protection - Vécu sexuel traumatique des ravages identitaires – Violences sexuelles au féminin – Enfants victimes de violences conjugales – Violences conjugales : enfants exposés.

Ces formations ont essentiellement été dispensées par :

- l'ANPASE (Association Nationale des Professionnels et Acteurs du Sanitaire, social et médico-social pour l'Enfance et la famille),
- le Centre Départemental d'Information sur les Droits des Femmes et Familles (CIDFF) de l'Aisne,
- Coallia, association d'aide et d'accompagnement social pour l'hébergement en résidence sociale, la promotion sociale et l'accueil médico-social,
- le Centre Ressource pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS).



**Le taux d'agents formés à l'égalité est faible : 1,79% en 2019 (de l'effectif permanent).**

De plus, les travailleurs sociaux se professionnalisent au sein des réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales. Les référents des UTAS présents au sein des réseaux font ensuite le relais 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.

## 2.5 Les conditions de travail

### 2.5.1 Espaces de travail - Santé et sécurité

Les espaces de travail sont mixtes. On note cependant que seuls 2 des 18 centres d'exploitation de la voirie sont équipés de vestiaires et sanitaires femmes séparés.

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées au risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes).

Les femmes enceintes bénéficient de précautions et surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

Au LDAR, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques).

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut être sollicité sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

### 2.5.2 Absences, accidents et maladies

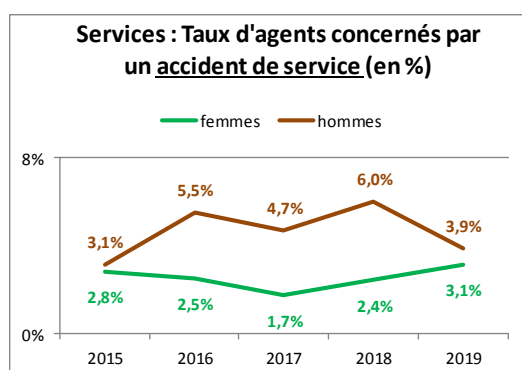
*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*

#### ① Accidents de service

- ❖ **Dans les services, les hommes sont davantage concernés par un accident de service mais pour une durée d'absence moindre**

(2019 : 66 agents – 3 561 jours)

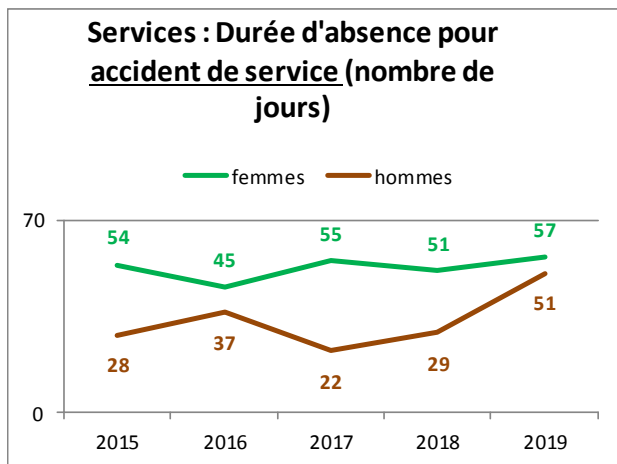
#### ➤ Taux d'agents concernés



Les hommes sont davantage concernés par un accident de service que les femmes, même si l'écart s'est considérablement réduit en 2019, du fait d'une importante diminution du taux d'accident de service pour les hommes



➤ **Durée de l'absence**

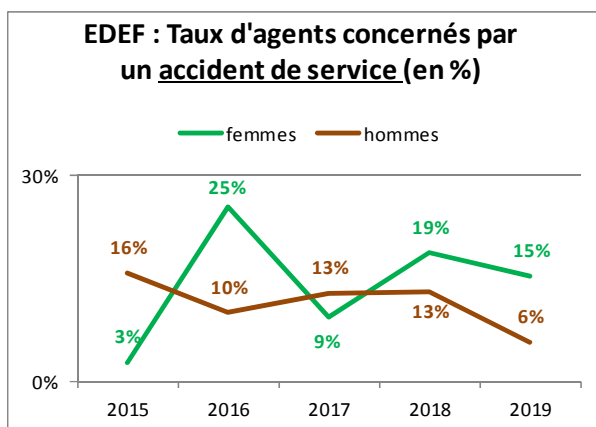


La durée d'absence pour accident de service est plus importante pour les femmes que pour les hommes, même si l'écart tend à se réduire en 2019 du fait d'une forte augmentation de la durée d'absence pour les hommes.

❖ **A l'EDEF, des situations particulières expliquent des constats contrastés**

(2019 : 21 agents – 1131 jours)

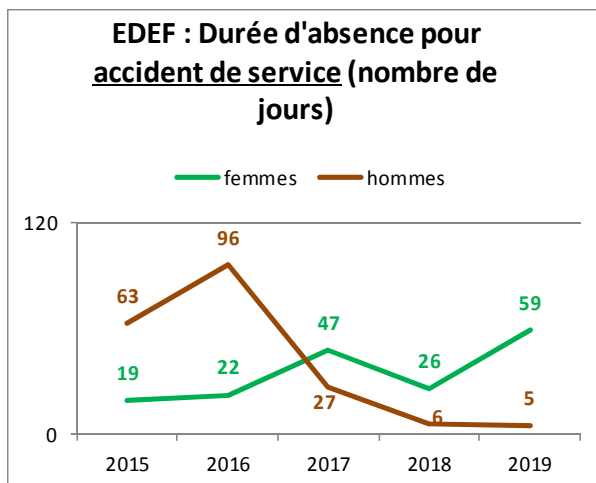
➤ **Taux d'agents concernés**



Le taux d'agents concernés par un accident de service est variable par sexe selon les années.

En 2016, le taux de 25% de femmes concernées par un accident de service est lié à la situation d'homicide qui a touché l'unité de Mondrepuis : une déclaration d'accident de travail a été réalisée pour l'ensemble du personnel (20 femmes et 3 hommes).

➤ **Durée de l'absence**



La durée d'absence pour accident de service est variable par sexe selon les années.

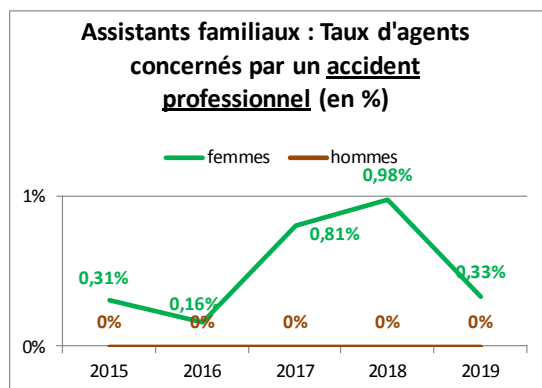
La durée élevée de 2016 s'explique par le fait qu'un homme s'est retrouvé en situation d'accident du travail durant toute l'année. Pour ce qui concerne 2019, 3 femmes ont été en arrêt toute l'année (dont 2 en syndrome post-traumatique).

❖ **Les rares assistants familiaux concernés par un accident professionnel sont des femmes**

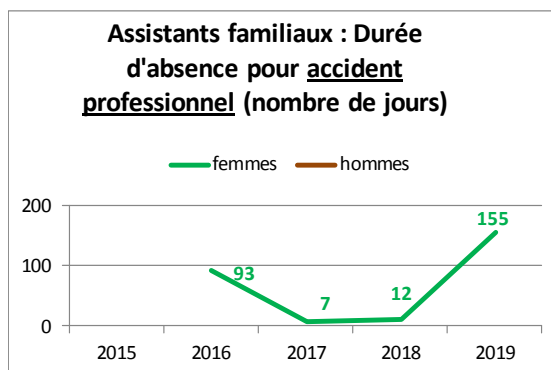
*De par la fonction exercée par les assistants familiaux, les accidents de trajet sont intégrés aux accidents professionnels.*

(2019 : 2 agents – 310 jours)

➤ **Taux d'agents concernés**



➤ **Durée de l'absence**

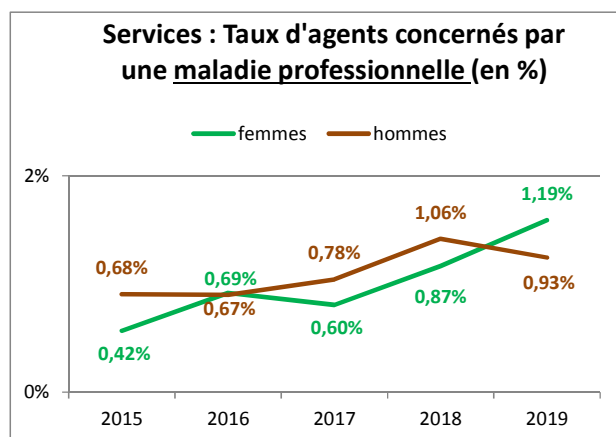


## ② Maladie professionnelle

❖ **Dans les services, la durée du congé des hommes pour une maladie professionnelle est très supérieure à celui des femmes**

(2019 : 21 agents – 4 338 jours)

➤ **Taux d'agents concernés**

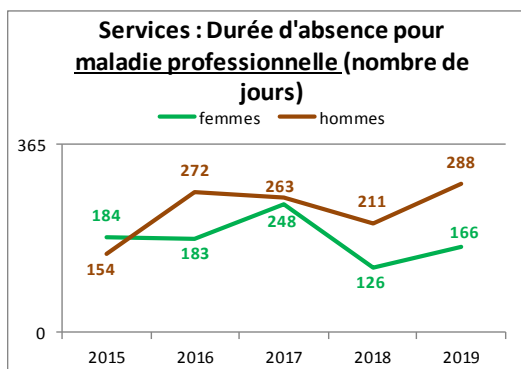


Jusqu'en 2018, les hommes étaient davantage concernés par une maladie professionnelle que les femmes.

La situation s'inverse en 2019.

On note un **doublé du taux de maladie professionnelle en 5 ans** : entre 0,52% des agents en 2015 et 1,09% des agents en 2019.

➤ **Durée de l'absence**



Après un rapprochement en 2017 des durées d'absence entre femmes et hommes, l'écart se creuse à nouveau depuis 2018 : 166 jours pour les femmes et 288 jours pour les hommes.

❖ **A l'EDEF, la situation n'est pas représentative**

Le taux d'agents concernés n'est pas représentatif. En effet, la maladie professionnelle a concerné :

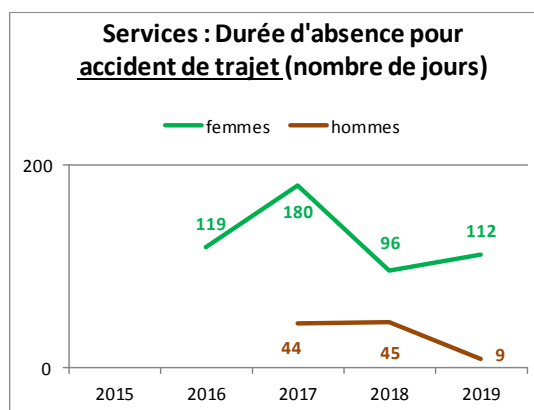
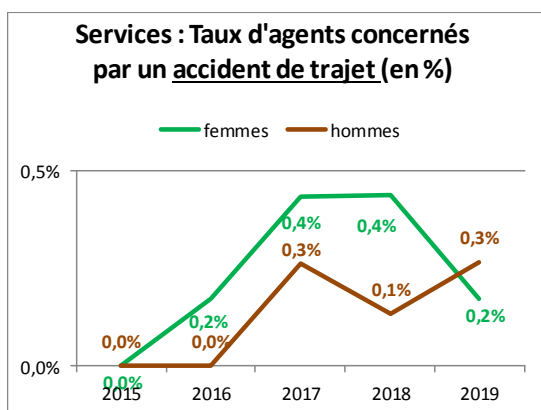
- en 2015 : 1 homme,
- en 2016 : 1 femme,
- en 2017 : 1 femme,
- en 2018 : 0 agent,
- en 2019 : 1 femme.

❖ **De par leur statut, les assistants familiaux ne sont pas concernés par la maladie professionnelle**

③ Accident de trajet (domicile/travail)

❖ **Dans les services, les accidents de trajet sont marginaux et touchent davantage les femmes**

(2019 : 4 agents – 240 jours)



❖ A l'EDEF, aucun accident de trajet n'est à déplorer depuis 2015.

❖ Les assistants familiaux ne sont pas concernés par les accidents de trajet

*De par la fonction exercée par les assistants familiaux, les accidents de trajet sont intégrés aux accidents professionnels.*

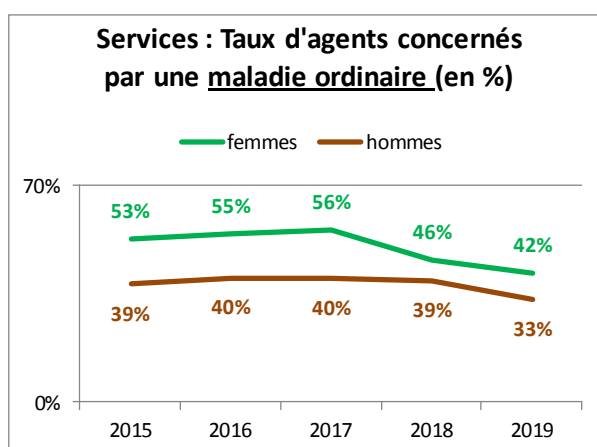
## ④ Maladie ordinaire

*La cure thermale a été intégrée à la maladie ordinaire.*

❖ Dans les services, les femmes sont davantage concernées par une maladie ordinaire que les hommes et pour une durée supérieure en 2019

(2019 : 744 agents – 17 802 jours)

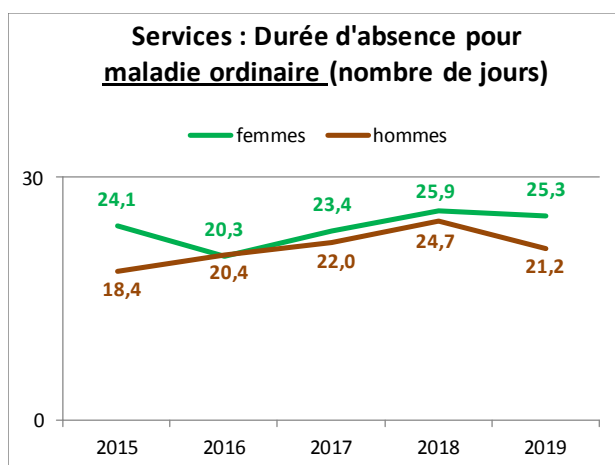
### ➤ Taux d'agents concernés



Les femmes sont plus concernées par la maladie ordinaire que les hommes.

Après une légère croissance de 2015 à 2017, le taux d'agents concernés par la maladie ordinaire chute en 2018 pour les femmes et en 2019 pour les hommes.

### ➤ Durée de l'absence



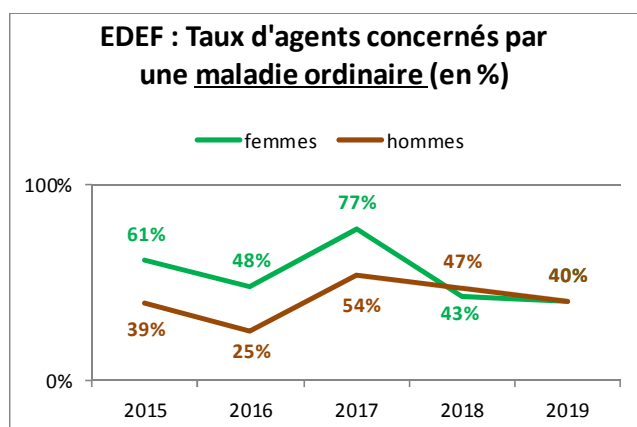
La durée d'absence pour maladie ordinaire est restée quasiment identique entre femmes et hommes de 2016 à 2018. L'écart se creuse à nouveau en 2019.

Rapporté à l'effectif des services, le ratio d'absence en 2019 est de 9,2 jours : 10,6 jours pour les femmes et 7,1 jours pour les hommes.

❖ **A l'EDEF, en 2019, les hommes sont autant concernés par une maladie ordinaire que les femmes mais pour une durée supérieure**

(2019 : 64 agents – 1 575 jours)

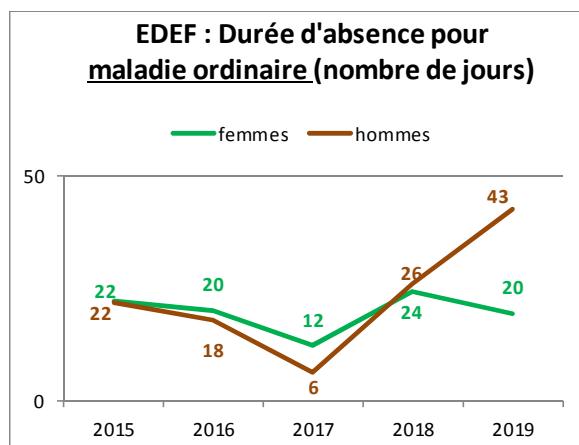
➤ **Taux d'agents concernés**



De 2015 à 2017, les femmes sont davantage concernées par la maladie ordinaire que les hommes avec un écart constant (22 à 23 points).

En 2018, cet écart se réduit et en 2019, le taux de maladie des femmes est identique à celui des hommes.

➤ **Durée de l'absence**



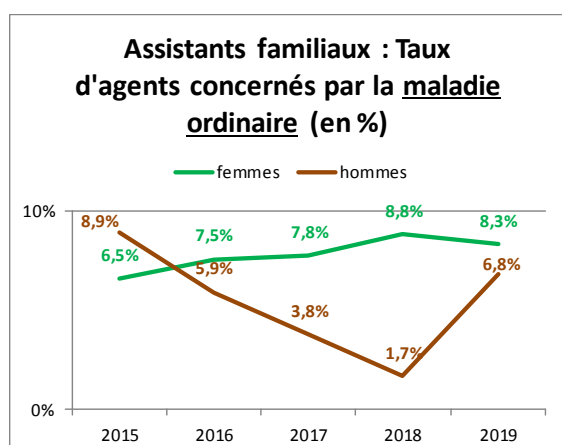
Hormis en 2017 et 2019 qui semblent atypiques, la durée d'absence pour la maladie ordinaire est sensiblement la même pour femmes et hommes : de 0 à 2 jours d'écart.

Rapporté à l'effectif des services, le ratio d'absence en 2017 est de 9,9 jours : 7,9 jours pour les femmes et 17,1 jours pour les hommes.

❖ **Parmi les assistants familiaux, la maladie ordinaire concerne moins de 8% des agents et principalement des femmes**

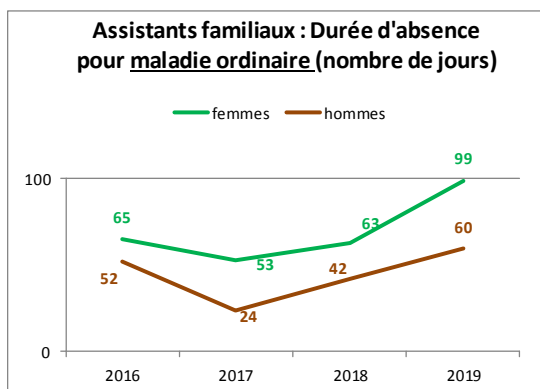
(2019 : 54 agents – 5 187 jours)

➤ **Taux d'agents concernés**



De 2016 à 2019, le taux de maladie ordinaire pour les femmes est supérieur à celui des hommes. Néanmoins, l'écart tend à se réduire en 2019.

➤ **Durée de l'absence**



La durée moyenne d'absence est plus importante pour les femmes que pour les hommes, avec une forte augmentation en 2019 (+50%) qui concerne autant les femmes que les hommes.

Rapporté à l'effectif des services, le ratio d'absence en 2019 est de 7,8 jours : 8,2 jours pour les femmes et 4,0 jours pour les hommes.

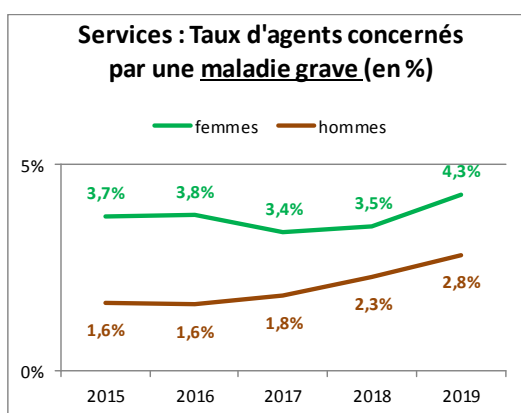
## ⑤ Maladie grave

Sont ici considérées : la grave maladie, la longue maladie et la maladie longue durée.

❖ **Dans les services, les femmes sont davantage concernées par une maladie grave que les hommes mais pour une durée inférieure**

(2019 : 71 agents – 15 083 jours)

➤ **Taux d'agents concernés**

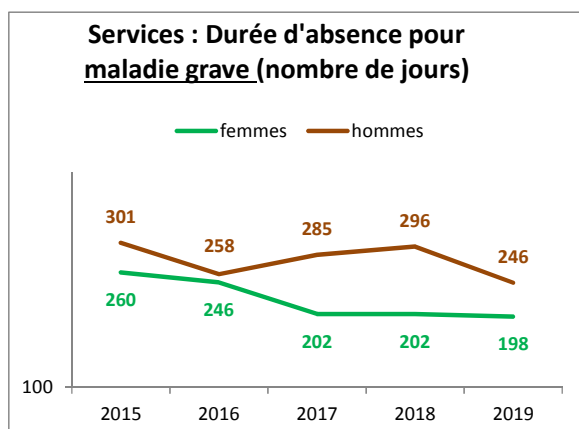


Les femmes sont davantage touchées que les hommes par une longue maladie ou une maladie longue durée ou une grave maladie.

Pour les femmes, on constate entre 2015 et 2018 une légère diminution du taux de grave maladie mais une augmentation en 2019.

Pour les hommes, le taux de maladie grave est en augmentation constante depuis 2015.

➤ **Durée de l'absence**



L'absence des hommes pour grave maladie est supérieure à celle des femmes.

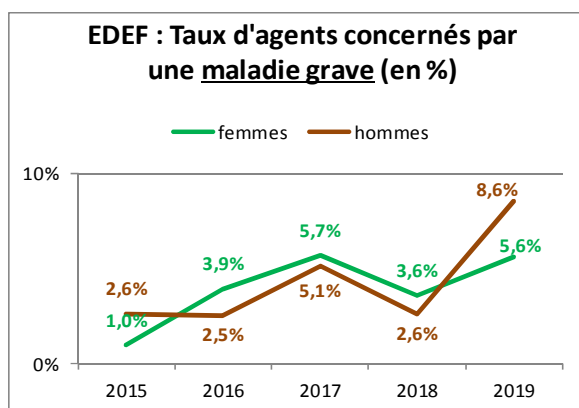
Pour les femmes, cette durée diminue depuis 2015.

Pour les hommes, cette durée s'est accrue entre 2016 et 2018 avec une diminution en 2019.

❖ **A l'EDEF, en 2019, les hommes sont davantage touchés par une maladie grave**

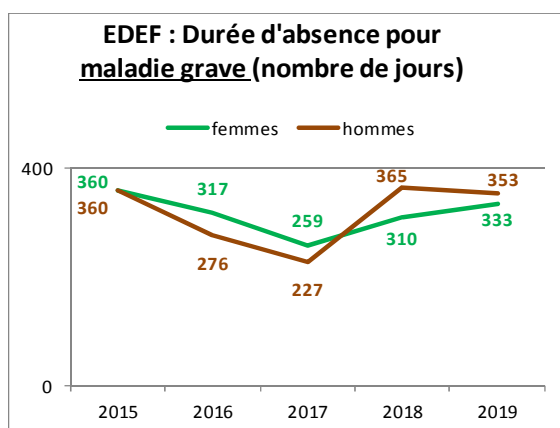
(2019 : 10 agents – 3 390 jours)

➤ **Taux d'agents concernés**



Hormis en 2019, la maladie grave semble davantage toucher les femmes que les hommes.

➤ **Durée de l'absence**



En 2016 et 2017, la durée d'absence pour maladie grave des femmes est plus importante que celle des hommes.

Le phénomène s'inverse en 2018 et l'écart tend à se réduire en 2019.

❖ **De par leur statut, les assistants familiaux ne sont pas concernés par la longue maladie, la grave maladie ou la maladie longue durée**

## ⑥ Total absence pour accidents et maladies

### hors absences liées à l'accueil d'un enfant

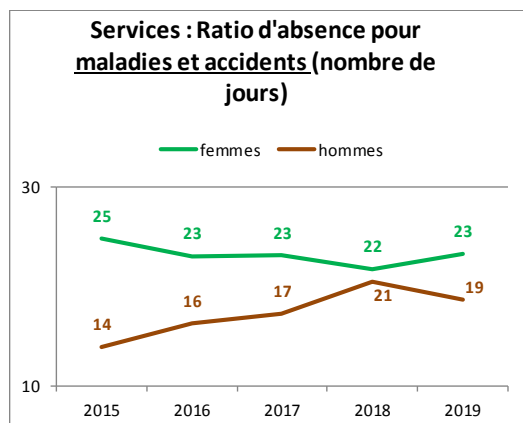
Le ratio est calculé en rapportant le nombre de jours à l'ensemble des agents.

Ce ratio intègre les absences pour : accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie ordinaire, grave maladie, longue maladie et maladie longue durée.

Ce ratio n'intègre pas les absences liées à l'accueil d'un enfant : maternité, paternité, adoption (cf. 6.2).

## ❖ Services

(2019 : 906 agents, en diminution de 16% depuis 2016)  
 (2019 : 41 000 jours, en augmentation de 6% depuis 2016)

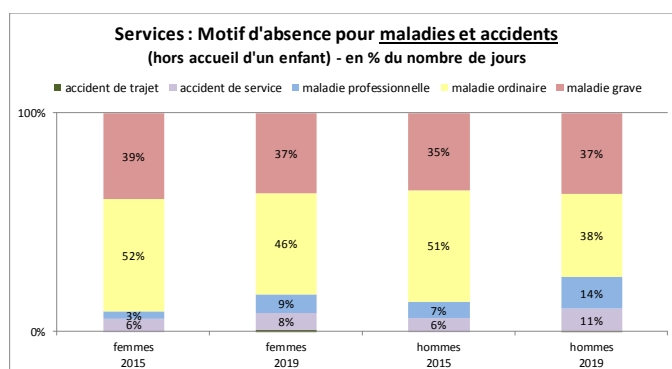
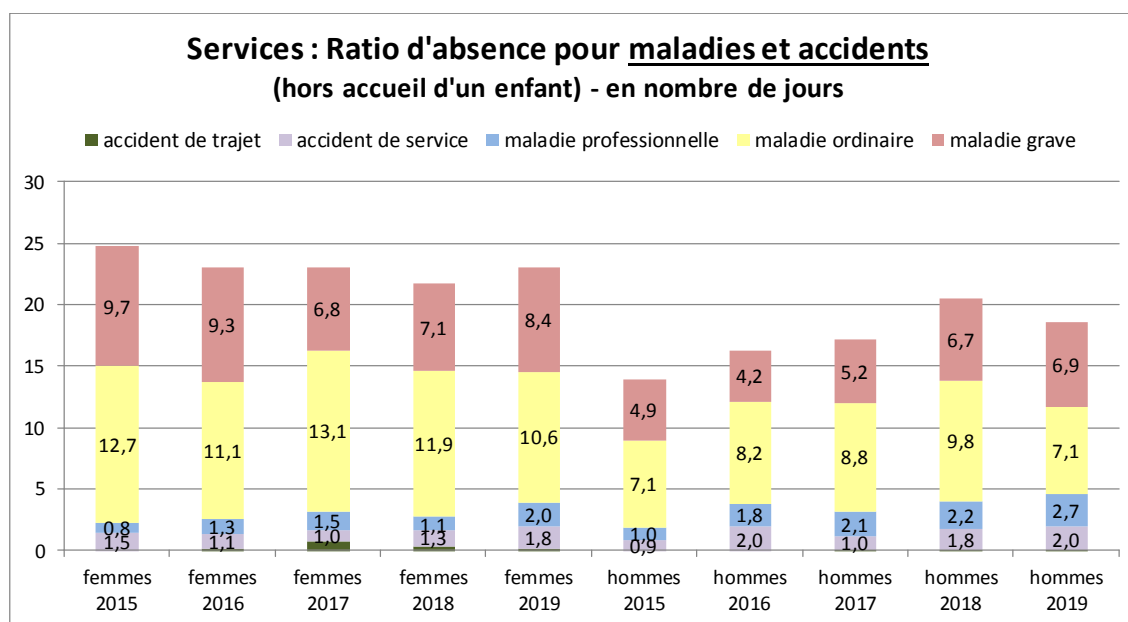


On constate entre 2015 et 2018 que le ratio pour maladies et accidents est en légère diminution chez les femmes (-3 jours) et en nette augmentation chez les hommes (+7 jours). Ainsi, ce ratio devient quasi-identique en 2018.

En 2019, inversion de la tendance : légère augmentation du ratio pour les femmes et légère diminution pour les hommes.

Ces évolutions sont à corrélérer avec :

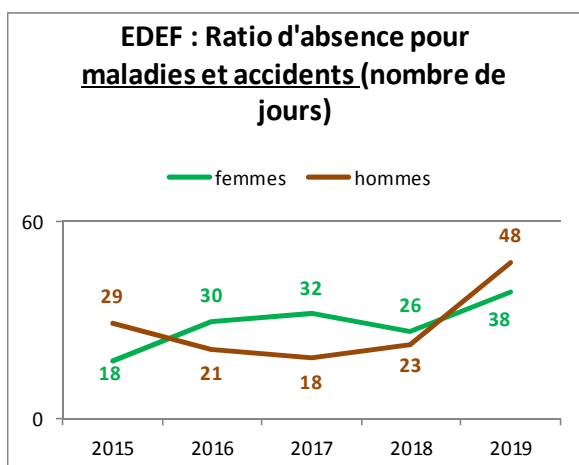
- les ratios d'accident de service et maladie professionnelle qui augmentent chez les femmes,
- le ratio maladie ordinaire + grave qui augmente chez les hommes.



La structure en % des jours d'absence a évolué entre 2015 et 2019 avec la même tendance pour femmes et hommes : quasi-stabilisation pour la maladie grave, diminution de la maladie ordinaire et quasi-doublement des accidents de service et maladie professionnelle.



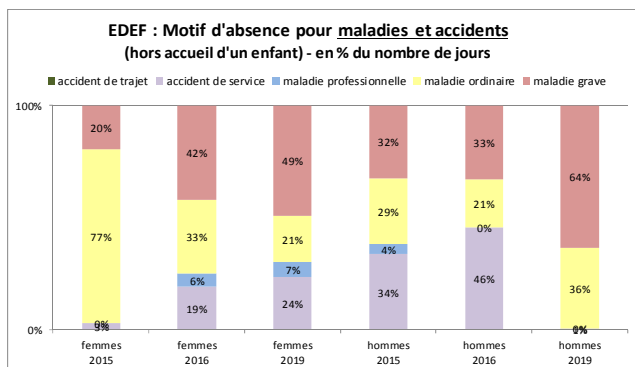
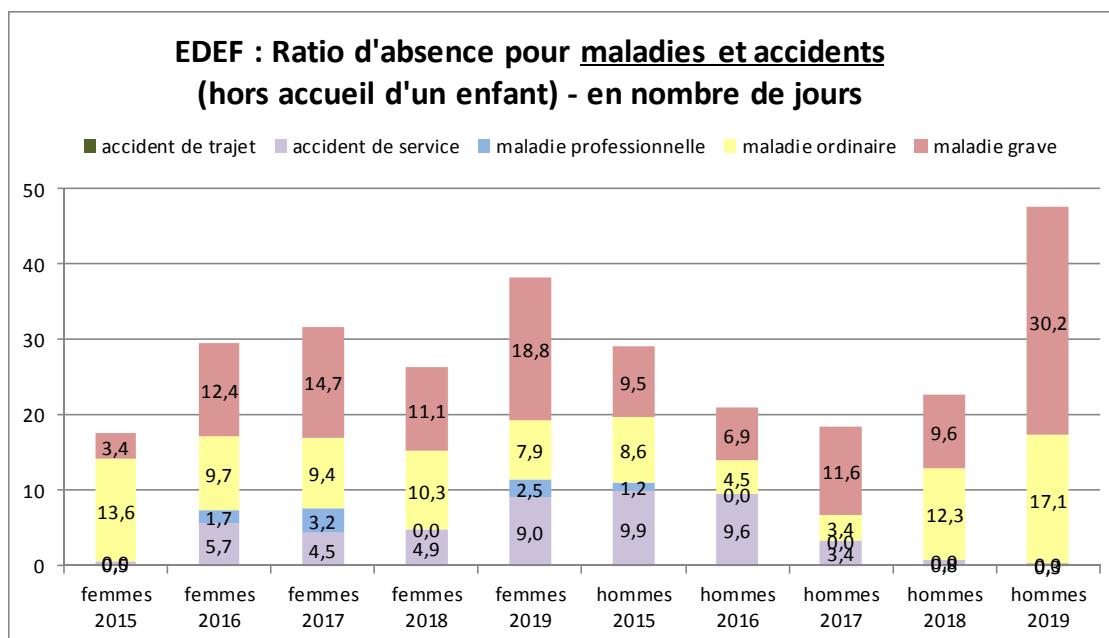
(2019 : 96 agents, en augmentation de 5% depuis 2015)  
 (2019 : 6 400 jours, en doublement depuis 2015)



En 2016 et 2017, le ratio pour maladies et accidents des femmes était largement supérieur (+50%) à celui des hommes.

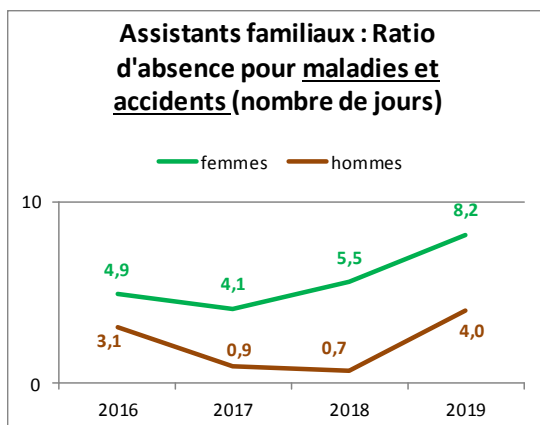
En 2018, on a constaté un ratio similaire entre femmes et hommes (3 jours, soit 16% d'écart).

L'année 2019 montre une augmentation importante de ce ratio par rapport à 2018, à la fois pour les femmes (+50%) et les hommes (+100%).

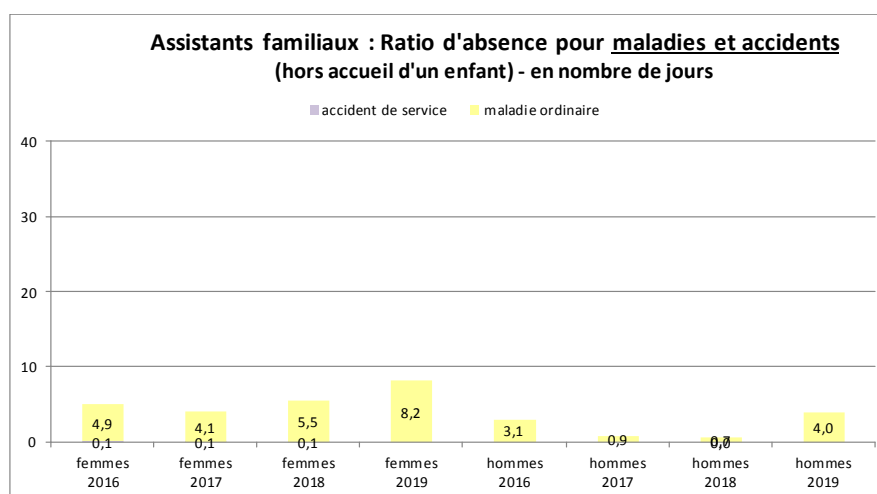


La structure en % des jours d'absence a évolué entre 2015 et 2019 avec la même tendance pour femmes et hommes d'un fort accroissement de la maladie grave.

## ❖ Assistants familiaux



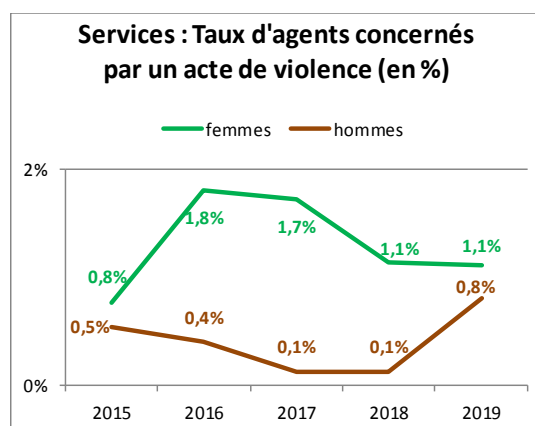
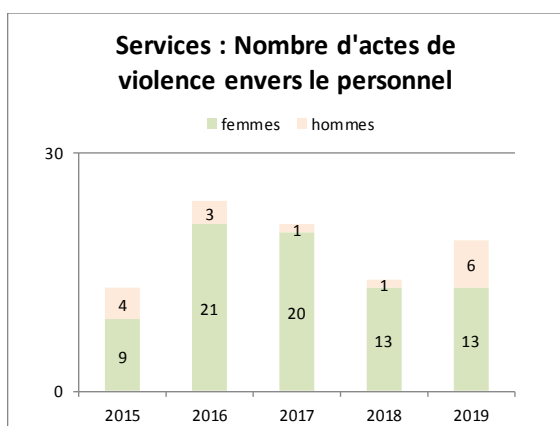
On constate entre 2016 et 2019 que le ratio pour maladies et accidents des femmes est supérieur à celui des hommes, et ce avec un écart croissant.



## 2.5.3 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement

❖ Dans les services, les femmes sont davantage touchées par des actes de violence

➤ Nombre et taux d'agents concernés



Les femmes sont davantage touchées que les hommes, sans doute parce qu'elles représentent 93% des agents travaillant dans le secteur social, le secteur le plus en lien avec les usagers.

### ➤ Politique de prévention des violences

Lors de sa réunion de juin 2017, le groupe de travail RPS avait décidé à l'unanimité et en priorité de mettre en place une procédure / formulaire « de déclaration de l'agression », ainsi qu'une note explicative du fonctionnement de cette fiche, afin que la DRH soit informée et que des mesures soient proposées.

Après une phase de test, une fiche « déclaration d'agression » a ainsi été mise en place en 2018. Ce document permet à l'agent d'avoir une écoute, des conseils et d'être orienté dans les démarches d'accompagnement (dépôt de plainte, orientation vers le psychologue du travail, ...). Il a aussi pour objectif de réaliser un meilleur suivi au sein de la collectivité et permettra, annuellement, d'établir un état des lieux des agressions que subissent les agents de notre Département.

Une mise à jour de la note « Agressions physiques et verbales dans l'exercice de sa profession » a été réalisée pour accompagner ce nouveau document.

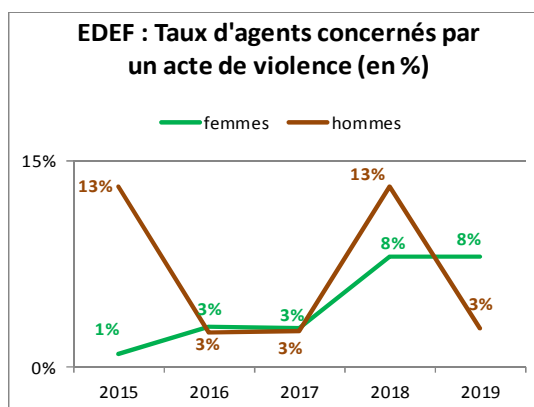
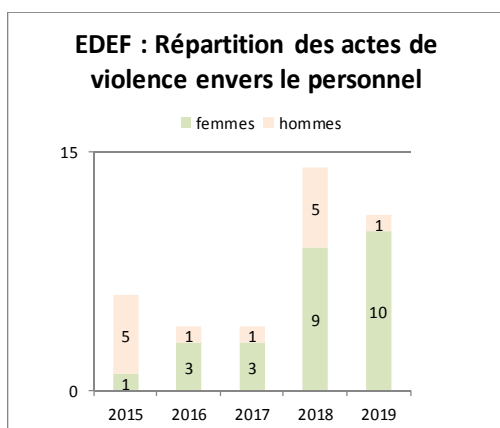
Au cours de l'année 2019, 17 fiches agressions ont été réceptionnées, représentant 89% du nombre d'actes de violence.

9 actes ont fait l'objet de plaintes (47% des actes). Toutes ont fait l'objet d'une mise à disposition de la conseillère sociale.

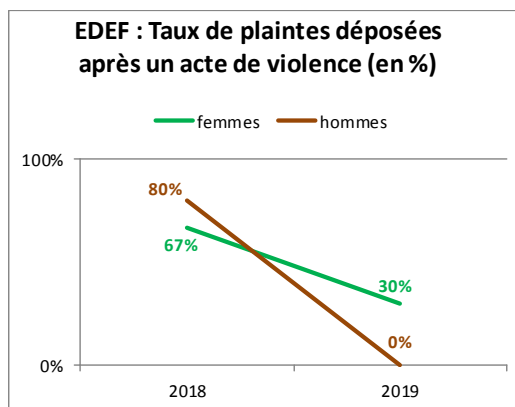
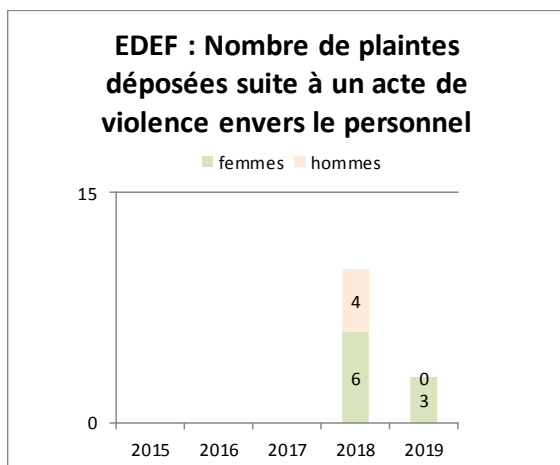
On note par ailleurs qu'une charte d'accueil a été réalisée à l'UTAS de La Fère au sein d'un groupe de travail mixte composé d'usagers et d'agents de l'UTAS.

## ❖ A l'EDEF, le taux d'agents concerné par un acte de violence est moindre en 2019 après un pic enregistré en 2018

### ➤ Nombre et taux d'agents concernés



En 2019, 100% des actes de violence émanent des usagers.



3 plaintes ont été déposées en 2019 (correspondant à 27% des actes de violences) contre 10 en 2018 (correspondant à 71% des actes de violences)

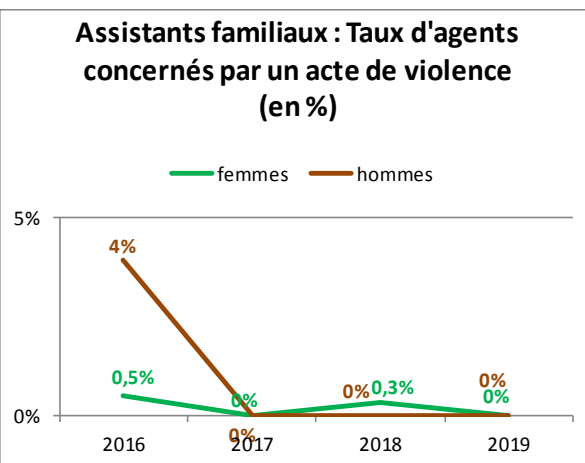
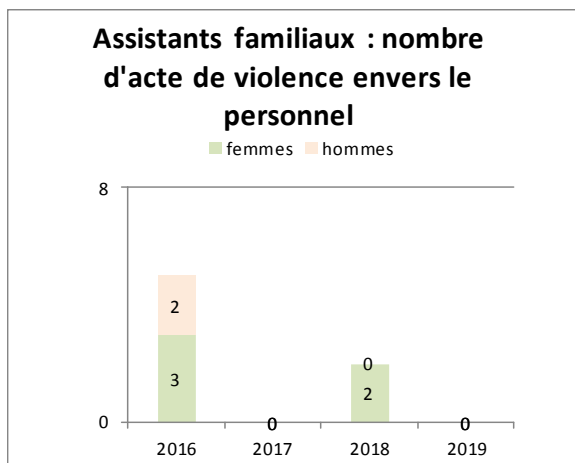
### ➤ Politique de prévention des violences

A l'EDEF, le Document Unique des Risques Professionnels (DURP) a été réactualisé en 2016. Cette mise à jour permet à l'EDEF de bénéficier d'un accompagnement par l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH).

Afin d'approfondir le thème des risques psycho-sociaux auquel l'établissement est confronté, cet accompagnement débuté courant 2017 s'est poursuivi en 2019.

## ❖ Parmi les assistants familiaux

### ➤ Nombre et taux d'agents concernés



### ➤ Politique de prévention des violences

Le SAFI a engagé en 2016 une action de formation basée sur une méthode canadienne et intitulée « Anticiper, prévenir et gérer les situations de crise des enfants accueillis ». Cette formation a été dispensée en 2016 à l'ensemble des référents professionnels du SAFI ainsi qu'à 5 assistants familiaux (3 femmes et 2 hommes). Cette formation de 3 jours a été suivie en 2018 par 8 assistants familiaux (5 femmes et 3 hommes) mais n'a pas été reconduite en 2019.

## 2.6 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### 2.6.1 Horaires

#### ❖ Dans les services

##### ➤ Horaires

Afin d'assurer la continuité du service public, la règle générale concernant les horaires de travail est la suivante : 8h30 à 12h00 et 13h30 à 17h30.

La majorité des services bénéficient d'une souplesse par la mise en œuvre de plages fixes (9h00 à 11h30 et 14h00 à 16h30) et de plages mobiles (8h00 à 9h00, 11h30 à 14h00 et 16h30 à 18h30). **Cette souplesse contribue au quotidien** à une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Certains métiers, de par leur spécificité, font l'objet de dérogations particulières.

##### ➤ Horaires atypiques

Sont considérés comme un horaire atypique les situations suivantes : travail le dimanche, les jours fériés, de nuit, moins de 48h consécutives de repos au cours d'une semaine.

S'agissant des services, les horaires atypiques concernent le personnel suivant :

- en période de viabilité hivernale : les agents de la voirie en période d'astreinte,
- selon le plan de charge des analyses à réaliser : les agents du LDAR,
- selon les programmes d'activité : BDA, Caverne du Dragon, Géodomia,
- agents affectés au standard, agents de la maison des parents, chauffeurs de la Présidence.

#### ❖ A l'EDEF

Une quinzaine d'agents, soit environ 10% de l'effectif, travaille au siège avec des horaires de journée semblables à ceux applicables aux services.

Les horaires des unités sont adaptés à l'activité de l'accueil des enfants :

- horaires jour / nuit (7h à 14h, 14h à 22h et 22h à 7h) pour le personnel éducatif,
- horaires décalés pour certains personnels (cuisinier, maîtresses de maison...),
- horaires de journée avec astreintes pour les responsables d'unités.

#### ❖ Le cas particulier des assistants familiaux

De par leur fonction, les assistants familiaux prennent en charge les enfants quotidiennement, jour et nuit, week-end et jours fériés compris.

## 2.6.2 Congés

### ① Congés liés à l'accueil d'un enfant

#### ❖ Services, EDEF et assistants familiaux : les nouveaux pères de famille sollicitent leur congé naissance, paternité ou adoption

Le congé de paternité est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2002. D'une durée de 11 jours calendaires (intégrant week-ends et jours fériés) ou 18 jours calendaires lors de la naissance de plusieurs enfants, le congé de paternité est accordé au père légal, après la naissance, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance. Ce congé peut être pris à la suite des 3 jours du congé de naissance et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

- Dans les services, le congé de naissance et de paternité a concerné 15 agents. 99% des jours autorisés ont été posés.
- A l'EDEF, le congé de paternité a concerné 1 agent. Depuis 2015, l'ensemble des nouveaux pères de famille a posé 100% de la durée autorisée.
- Aucun assistant familial n'est concerné depuis 2016.

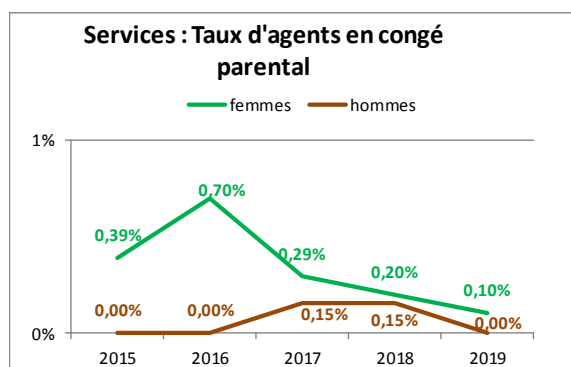
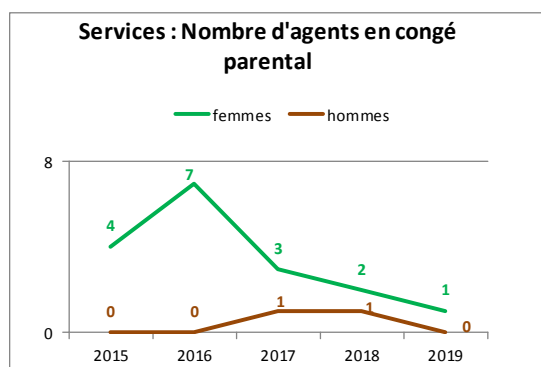
#### ❖ Services, EDEF et assistants familiaux : le congé maternité ou adoption concerne peu d'agents

En 2019, le congé maternité a concerné :

- dans les services : 34 femmes (entre 29 et 38 selon les années), soit 3,0% de l'effectif féminin (entre 2,5% et 3,3% selon les années) pour 3 208 jours,
- à l'EDEF : 2 femmes (1,6% des femmes) pour 225 jours,
- aucune assistante familiale n'a été concernée en 2019.

#### ❖ Services : le congé parental reste marginal

Effectif de référence : agents fonctionnaires



Peu d'agents sollicitent un congé parental (1 femme en 2019). Ce sont les femmes qui, majoritairement, posent ce type de congé.

☒ *Part des femmes parmi les agents en congé parental de la Fonction Publique Territoriale : 96,8% :*

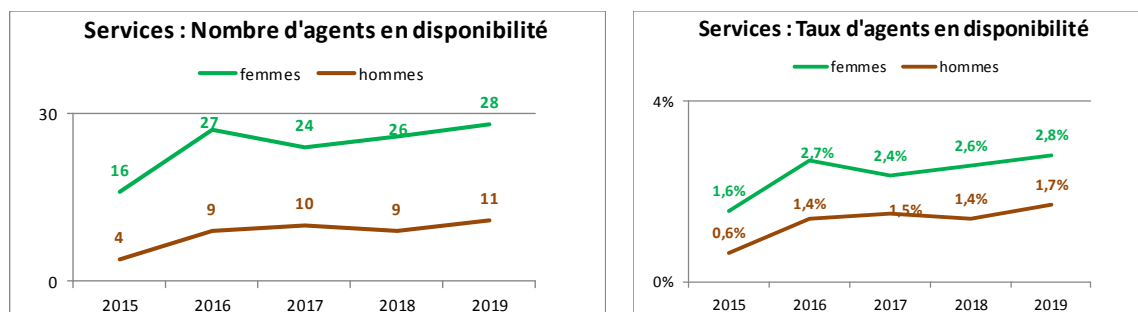
*Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 parue en octobre 2019 (chiffres 2015)*

## ② Disponibilité

### ❖ Dans les services, la disponibilité concernent plus de femmes que d'hommes

*La disponibilité peut être sollicitée pour élever un enfant de moins de 8 ans, suivre le conjoint ou pour convenances personnelles.*

*Effectif de référence : agents fonctionnaires*



2,4% des agents sont en disponibilité, laquelle concerne plus les femmes que les hommes.

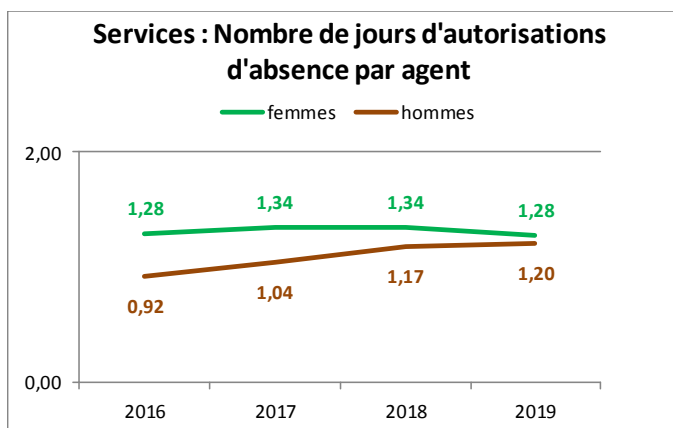
## ③ Autorisations d'absence

### ❖ Dans les services, les agents bénéficient d'autorisations d'absence pour motifs personnels

*Ces congés sont accordés sur justificatifs à l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels) ; ils concernent notamment des événements de la vie courante.*

2 398 jours ont ainsi été octroyés en 2019 (entre 2 170 et 2 420 selon les années).

83% de ces absences ont 4 motifs : la garde des enfants malades (33%), les événements liés à une modification d'état civil (26% pour naissance, mariage/pacs, décès), les visites spécialistes (12%) et les concours (13%).



D'un point de vue quantitatif, l'écart entre les femmes et les hommes tend à se réduire puisqu'en 2019, les femmes ont bénéficié de 1,28 jour et les hommes de 1,20 jour.

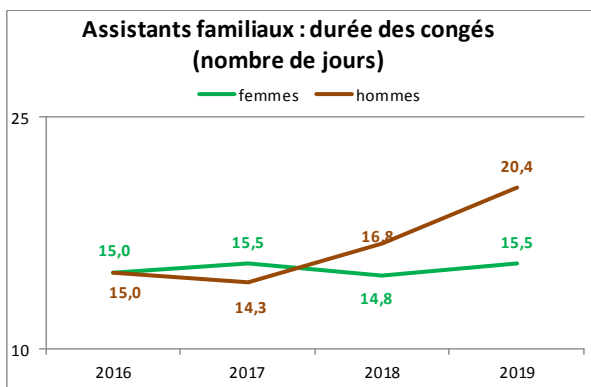
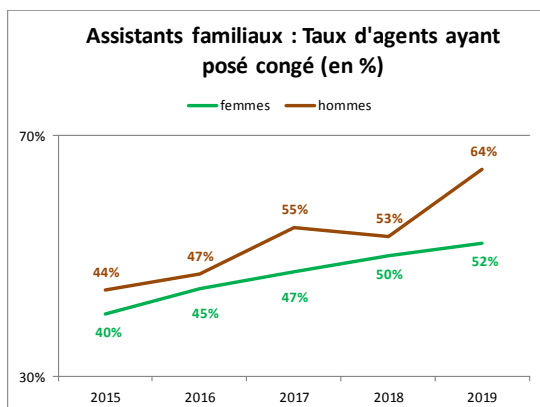
D'un point de vue qualitatif cependant, on note que les femmes qui représentent 61% de l'effectif sont :

- plus représentées pour la garde d'enfants malades (78% en 2019),
- plus représentées pour les visites de spécialistes (75% en 2019),
- moins représentées pour les concours (50% en 2019).

## ④ Les congés annuels des assistants familiaux

### ❖ Les assistants familiaux femmes posent moins congé que leurs homologues hommes

Les assistants familiaux bénéficient de 35 jours de congé annuel, 37 jours en cas de fractionnement. Les congés non pris peuvent être payés.



Les femmes posent moins souvent congé que les hommes, même si la tendance est à l'augmentation aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Le nombre de jours posés par les femmes est relativement constant au fil des années (entre 14 et 16 jours) et depuis 2018, inférieur au nombre de jours posés par les hommes.



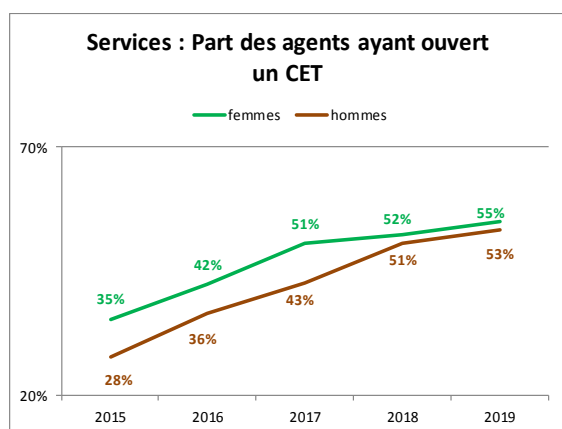
## 2.6.3 Compte Epargne Temps (CET)

### ① Nombre d'agents ayant ouvert un CET

#### ❖ Dans les services, 55% des femmes et 53% des hommes ont ouvert un CET

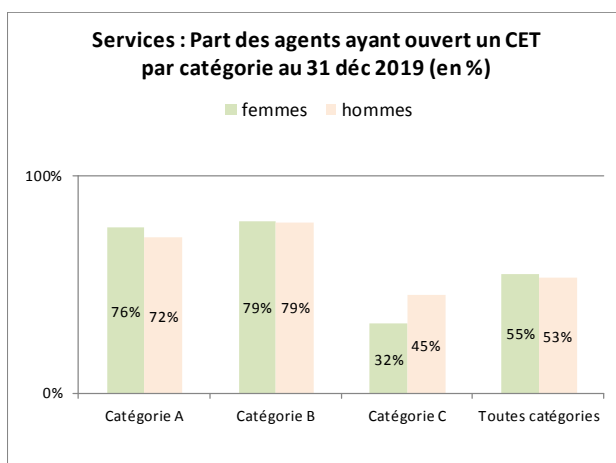
Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent

Au 31 décembre de l'année, plus de 972 agents disposaient d'un CET (574 en 2015). Ainsi, **54%** de l'effectif dispose d'un CET. Ce pourcentage est cependant variable par sexe selon la catégorie.



Depuis 2018, le taux d'agent ayant ouvert un CET est similaire entre femmes et hommes.

Ainsi, fin 2019, 55% des femmes et 53% des hommes ont ouvert un CET.



Si l'écart entre femmes et hommes est faible pour les catégories A et B (4 et 0 points respectivement), il est plus important pour la catégorie C (13 points)

On pose également le constat que les agents de la catégorie C sont environ 2 fois moins nombreux (39%) que ceux des catégories A et B à ouvrir un CET (respectivement 75% et 79%).

☒ *Part des agents disposant d'un CET dans la Fonction publique Territoriale en décembre 2015:*

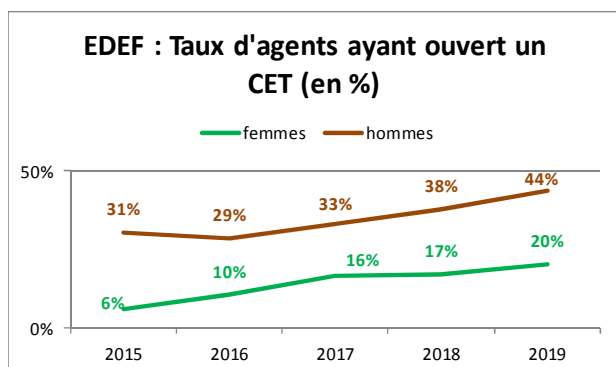
- femmes : 27,1% - hommes : 29,7%
- catégorie A : 52,0% - catégorie B : 38,8% - catégorie C : 23,1%

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (parue en octobre 2019)

## ❖ A L'EDEF, 20% des femmes et 44% des hommes ont ouvert un CET

Effectif de référence : fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent

37 agents, soit **25%** de l'effectif, disposaient d'un CET au 31 décembre de l'année.



Les femmes ont beaucoup moins ouvert de CET que les hommes, même si l'écart tend à se réduire depuis 2017 (rapport de 5 à 2).

## ❖ Le dispositif de CET n'est pas applicable aux assistants familiaux

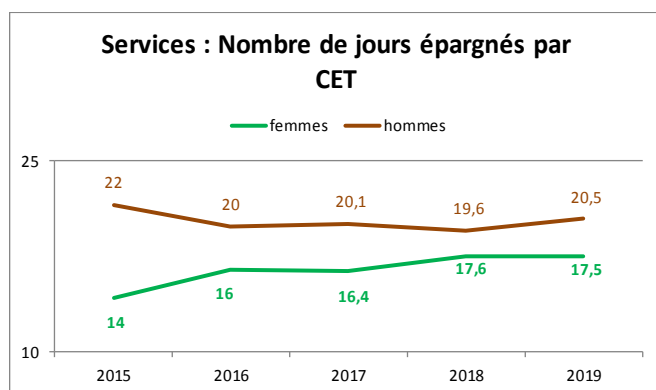
### ② Nombre de jours épargnés

#### ❖ Dans les services, l'écart du nombre de jours épargnés se réduit

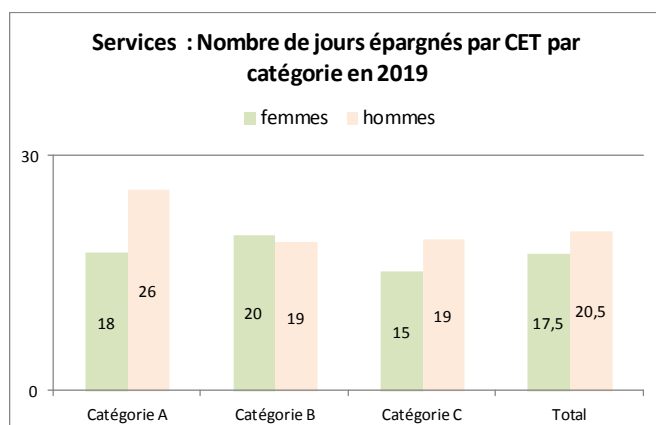
Effectif de référence : fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent

Au 31 décembre de l'année, plus de 18 000 jours étaient épargnés (soit presque 2 fois plus qu'en 2015).

Cela représente 88 ETP et une moyenne de près de **19** jours par agent ayant ouvert un CET.



L'écart d'épargne de jours entre les femmes et les hommes s'est réduit entre 2015 et 2019 (de 8 à 3 jours d'écart).



On constate que les CET des catégories A et C sont plus fournis en jours pour les hommes que pour les femmes.

⊗ Nombre de jours épargnés par CET dans la Fonction publique Territoriale en décembre 2015 :

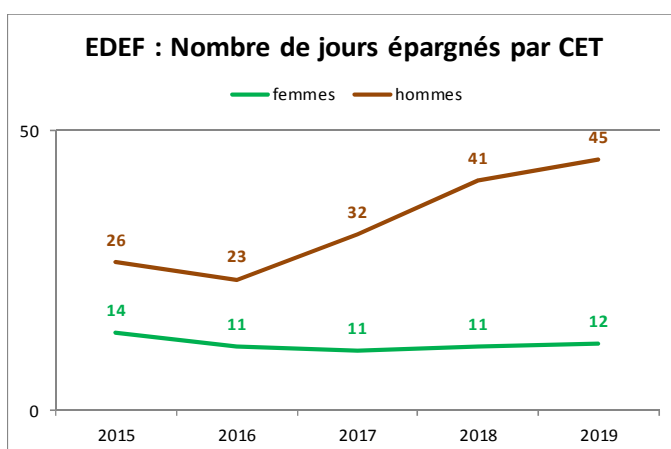
- femmes : 13,6 - hommes : 18,0
- catégorie A : 20,9 - catégorie B : 16,2 - catégorie C : 13,6

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (parue en octobre 2019)

## ❖ A l'EDEF, les hommes ont épargné presque 4 fois plus de jours que les femmes

Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent

904 jours étaient épargnés au 31 décembre de l'année, ce qui représente 4,4 ETP et une moyenne de **24** jours par agent ayant ouvert un CET.

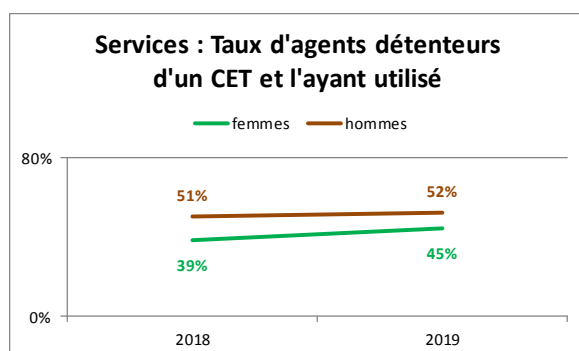


Les nombre de jours épargnés par CET est plus important pour les hommes que pour les femmes et l'écart ne cesse de se creuser : 2 fois plus en 2015 et 2016, 3 fois plus en 2017 et presque 4 fois plus en 2018 et 2019.

## ❖ Le dispositif de CET n'est pas applicable aux assistants familiaux

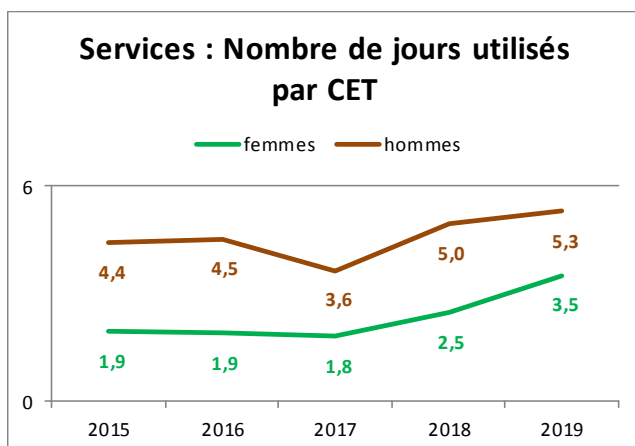
### ③ Nombre d'agents utilisant des jours et Nombre de jours utilisés

## ❖ Dans les services, le nombre de jours utilisé par CET est supérieur pour les hommes depuis 2015



**En 2019, 45% des femmes et 52% des hommes ayant ouvert un CET ont utilisé des jours.**

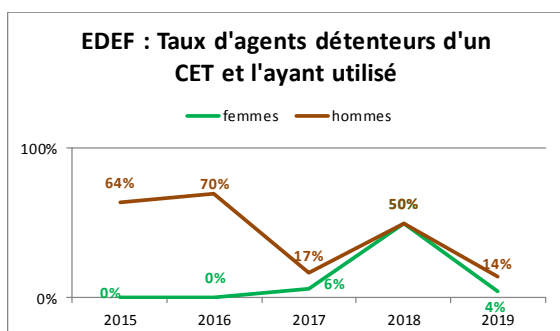
Plus de 4 000 jours épargnés sur CET ont été utilisés en 2019, en croissante augmentation annuelle depuis 2015 (1 600 jours). Cela représente **4,2** jours en moyenne par CET.



Jusqu'à 2018, le nombre de jours utilisés est 2 fois moindre pour les femmes que pour les hommes.

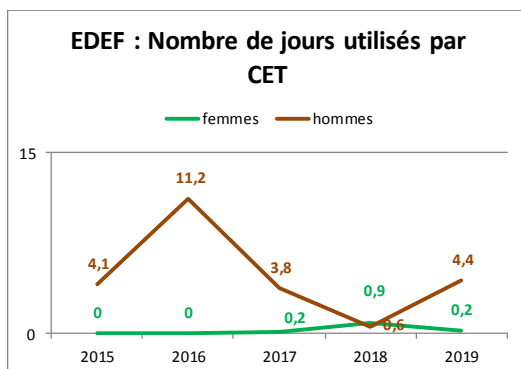
En 2019, l'écart se réduit : les femmes ayant davantage utilisé leur CET.

❖ **A l'EDEF, les femmes ayant ouvert un CET en ont une moindre utilisation que les hommes**



Les femmes détentrices d'un CET n'ont commencé à l'utiliser qu'en 2017.

En 2019, 4% des femmes et 14% des hommes ayant ouvert un CET ont utilisé des jours.



En 2019, seuls 66 jours ont ainsi été utilisés, soit **1,8** jours en moyenne par CET.

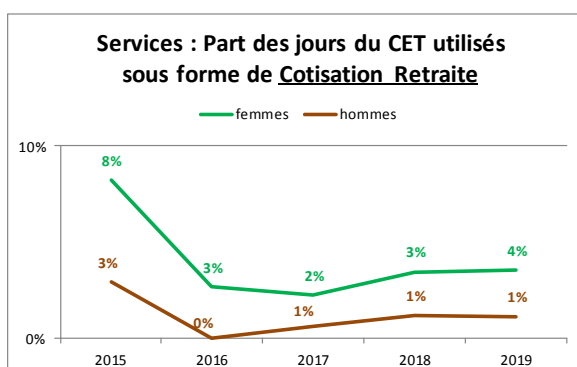
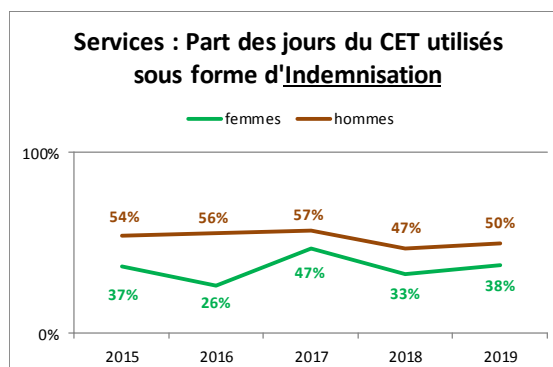
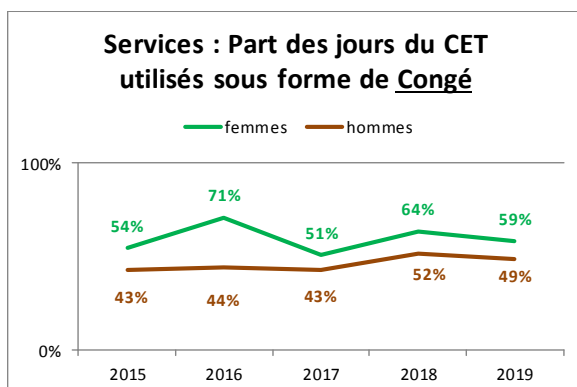
❖ **Le dispositif de CET n'est pas applicable aux assistants familiaux**

## ④ Modalités d'utilisation des jours

Pour mémoire : RAFP = Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

- ❖ Dans les services, depuis 2015, les jours utilisés par les femmes sont davantage posés en congé alors que les jours utilisés par les hommes sont davantage indemnisés

### Evolution pluriannuelle - toute catégorie



Sur 5 années d'observation :

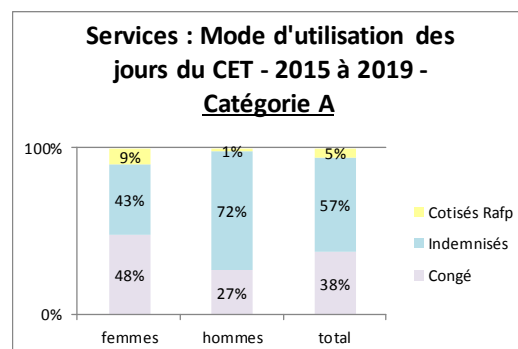
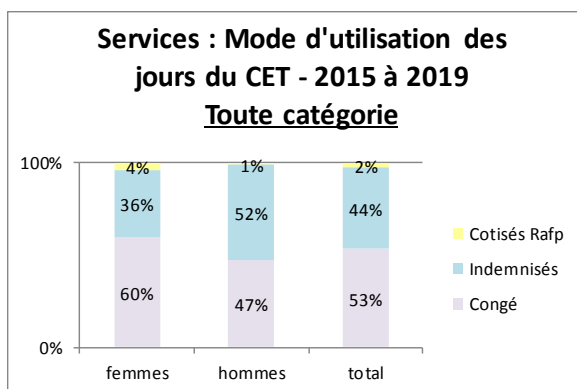
Les jours épargnés par les femmes sont davantage utilisés sous forme de congé que d'indemnisation.

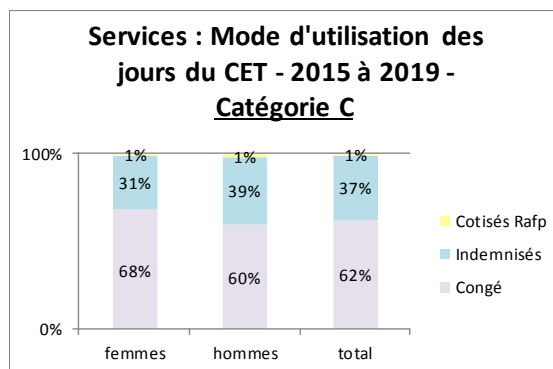
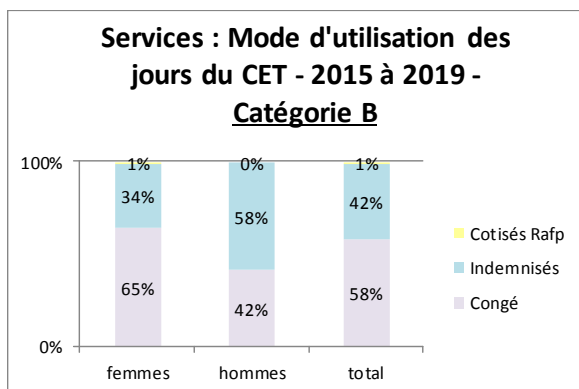
Les jours épargnés par les hommes sont davantage utilisés sous forme d'indemnisation que de congé.

L'utilisation sous forme de cotisation pour la retraite reste marginale.

### Cumul 2015 à 2018 - par catégorie

De 2015 à 2019, près de 12 900 jours ont été utilisés.





L'utilisation cumulée des jours de 2015 à 2019 confirme que l'utilisation des jours sous forme de congé concerne davantage les femmes (60% des jours) et que l'utilisation des jours sous forme d'indemnisation concerne davantage les hommes (52% des jours).

Cependant on constate une différence entre les catégories :

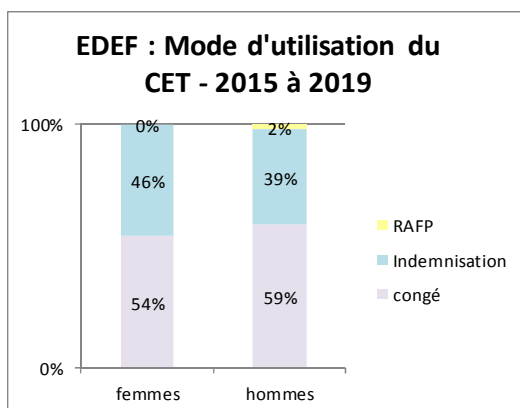
- l'utilisation des jours en catégorie A se fait majoritairement sous forme d'indemnisation pour les hommes (72%) et pour les femmes dans un relatif équilibre indemnisation / congé (43% / 48%),
- l'utilisation des jours en catégorie B se fait majoritairement sous forme d'indemnisation pour les hommes (58%) et sous forme de congé pour les femmes (65%),
- l'utilisation des jours en catégorie C se fait majoritairement sous forme de congé, pour les hommes (60%) et pour les femmes (68%).

L'indemnisation a représenté en 2019 un coût de 200 000 euros pour la collectivité (50% pour les femmes et 50% pour les hommes), en nette progression par rapport à 2018 (132 000 euros).

## ❖ A l'EDEF

*Cumul 2015 à 2019*

De 2015 à 2019, 294 jours ont été utilisés.



L'utilisation des jours (271) par les hommes s'est majoritairement sous forme de congé (59%).

Les jours utilisés par les femmes (23) le sont davantage sous forme de congé (54%) que d'indemnisation (45%).

L'utilisation sous forme de cotisation pour la retraite reste marginale.

## ❖ Le dispositif de CET n'est pas applicable aux assistants familiaux

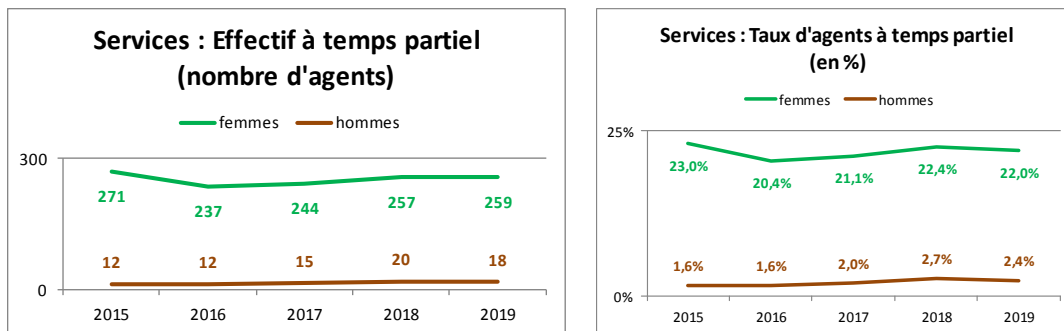
## 2.6.4 Temps partiel

### ❖ Dans les services, 22% des femmes et 2,4% des hommes travaillent à temps partiel

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*

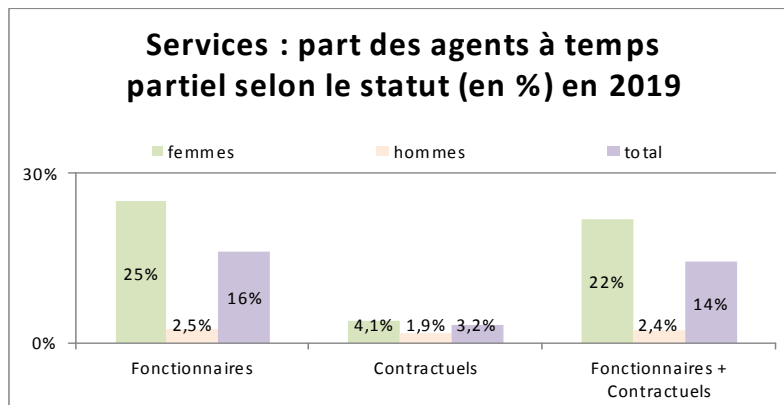
Le temps partiel concerne 277 agents (14% de l'effectif).  
94% des agents qui le pratiquent sont des femmes, 6% sont des hommes.

#### ➤ La part des hommes à temps partiel augmente légèrement entre 2015 et 2018



#### ➤ Part des agents à temps partiel selon le statut

97% des agents qui pratiquent le temps partiel sont fonctionnaires, 3% sont contractuels,



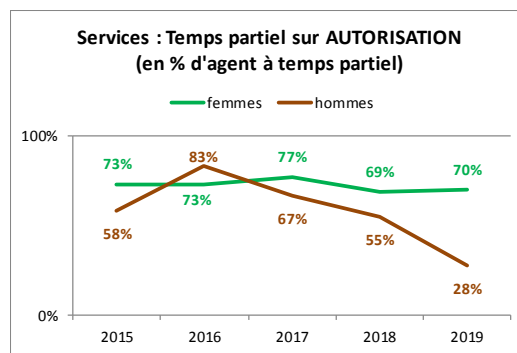
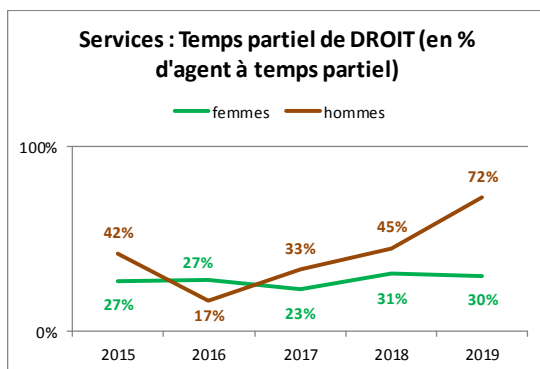
#### ⊗ Temps partiel des fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale :

- 29,4% des femmes et 7,0% des hommes (soit 20,2% des fonctionnaires)

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 parue en octobre 2019 (chiffres 2016)

#### ➤ Temps partiel de droit / Temps partiel sur autorisation

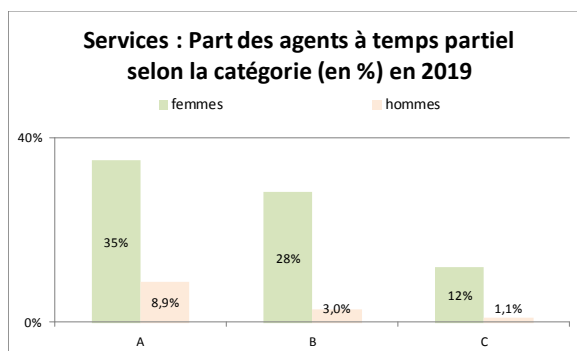
Le temps partiel n'est pas autorisé sur certains postes, par exemple ceux soumis aux astreintes relatives à la viabilité hivernale.



Le temps partiel de droit (naissance, adoption, soins à un proche malade, thérapeutique) évolue assez peu pour les femmes : il concerne depuis 2015, 23% à 31% des femmes qui bénéficient d'un temps partiel.

Le temps partiel de droit marque une évolution pour les hommes : 17% en 2016 (2 hommes concernés) à 72% en 2019 (13 hommes concernés).

### ➤ Catégorie



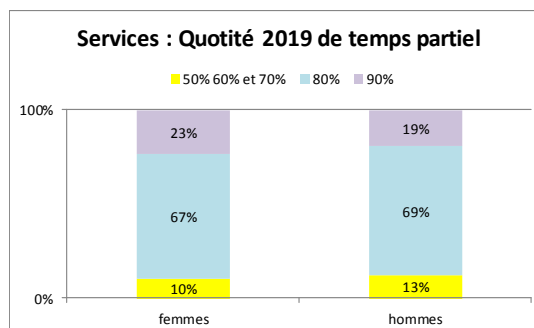
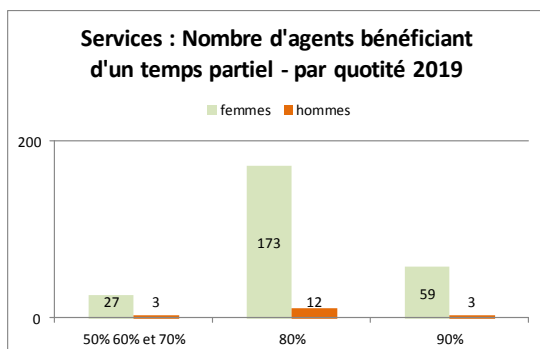
Les agents de catégories A et B travaillent 2 à 3 fois plus à temps partiel que les agents de catégorie C.

### ⊗ Temps partiel des fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale :

- catégorie A : 22,2% des femmes et 5,8% des hommes,
- catégorie B : 27,7% des femmes et 9,5% des hommes,
- catégorie C : 30,8% des femmes et 6,8% des hommes,

Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 parue en octobre 2019 (chiffres 2016)

### ➤ Quotité travaillée



La quotité classique de temps partiel est 80% pour les femmes comme pour les hommes :

- la part des femmes qui le plébiscite varie selon les années entre 64% et 71% (67% en 2019),
- la part des hommes qui le plébiscite varie selon les années entre 64% et 73% (69% en 2019).



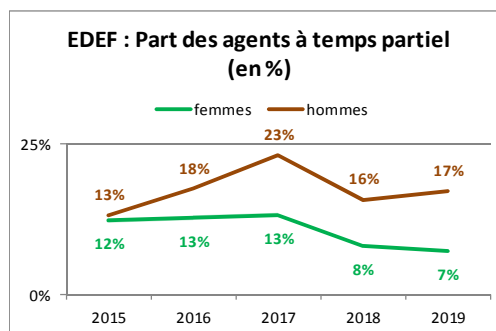
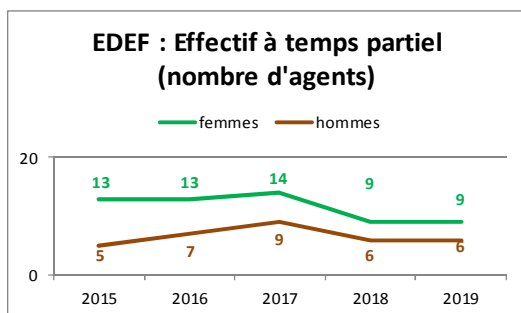
❖ **A l'EDEF, le taux d'agents à temps partiel est plus important pour les hommes que pour les femmes**

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent + contractuels sur emploi non permanent*

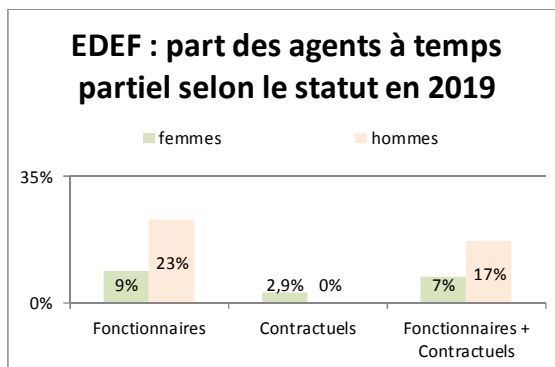
Le temps partiel concerne 15 agents (9% de l'effectif) :

- 93% des agents qui le pratiquent sont fonctionnaires,
- 60% des agents qui le pratiquent sont des femmes, 40% sont des hommes.

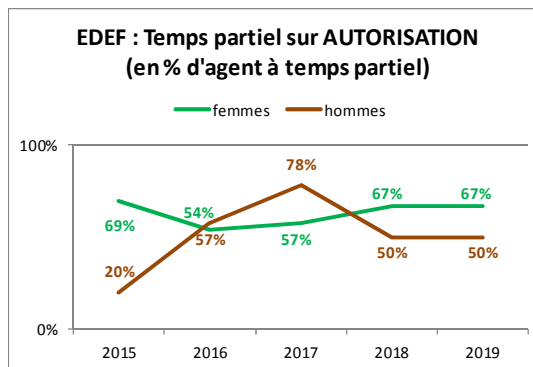
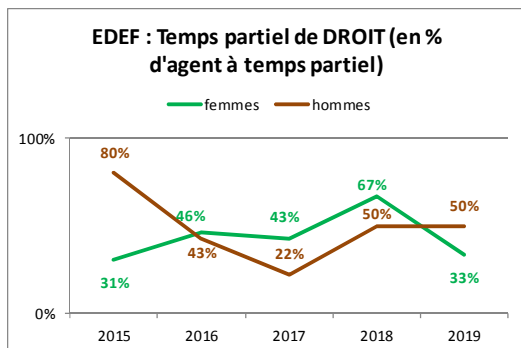
➤ **Depuis 2017, le taux d'hommes à temps partiel est au minimum le double de celui des femmes**



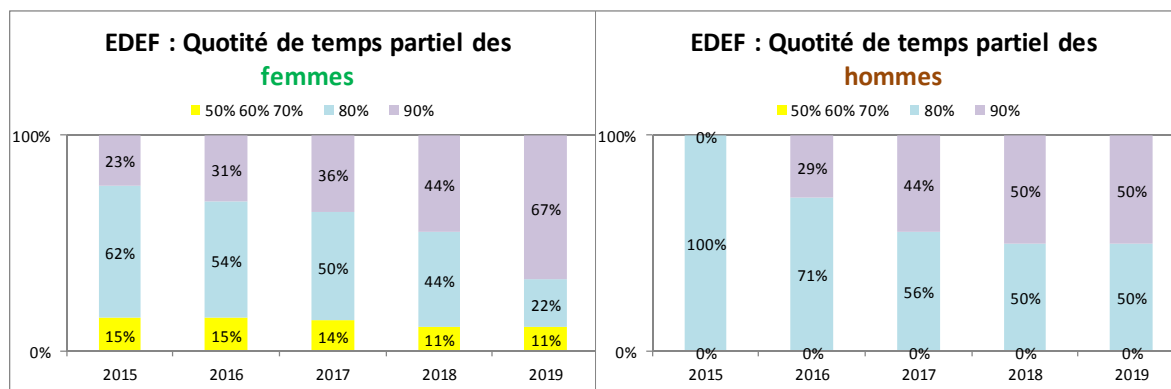
➤ **Part des agents à temps partiel selon le statut**



➤ **Temps partiel de droit / Temps partiel sur autorisation**



## ➤ Quotité travaillée



Pour les hommes comme pour les femmes, on constate de 2015 à 2019 une évolution de la quotité de temps partiel avec un « passage » d'une quotité à 80% à 90% :

- pour les femmes : 62% de temps partiels à 80% en 2015 contre 22% en 2019
- 23% de temps partiels à 90% en 2015 contre 67% en 2019,
- pour les hommes : 100% de temps partiels à 80% en 2015 - 50% de temps partiels à 90% en 2019,

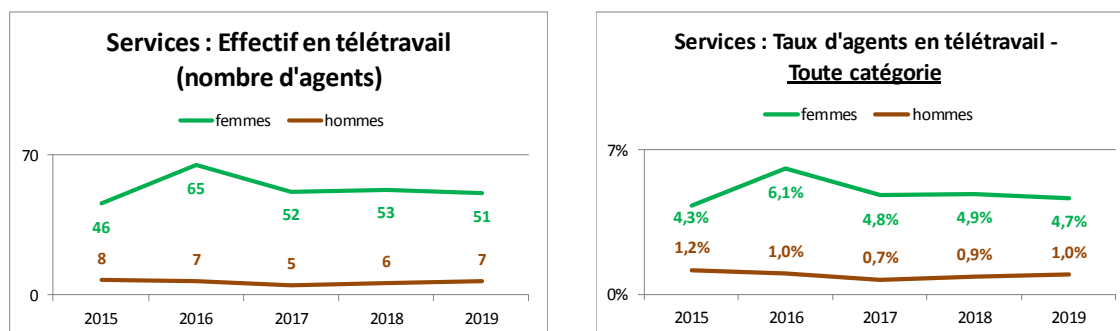
## ❖ Les assistants familiaux ne sont pas concernés par le travail à temps partiel

En effet, de par leur fonction, les assistants familiaux accueillent les enfants quotidiennement, jours et nuits, week-end et jours fériés compris.

## 2.6.5 Télétravail

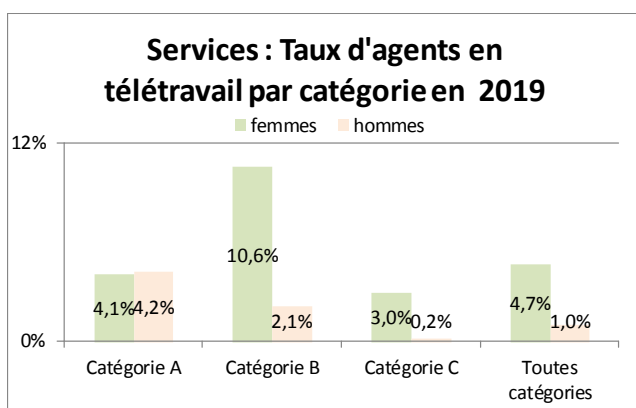
### ❖ Dans les services, le télétravail concerne majoritairement les femmes qui représentent près de 90% des agents en télétravail

*Effectif de référence : agents fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent*



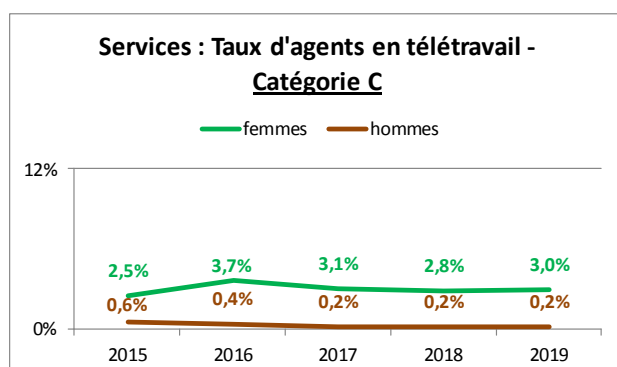
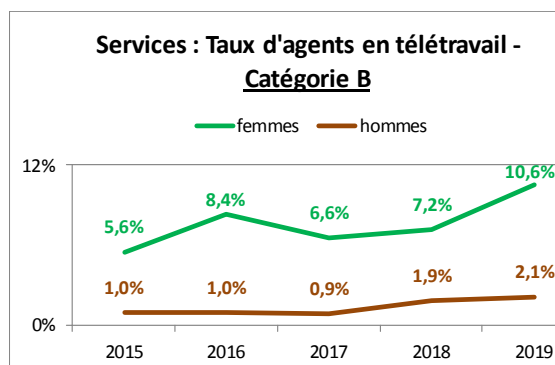
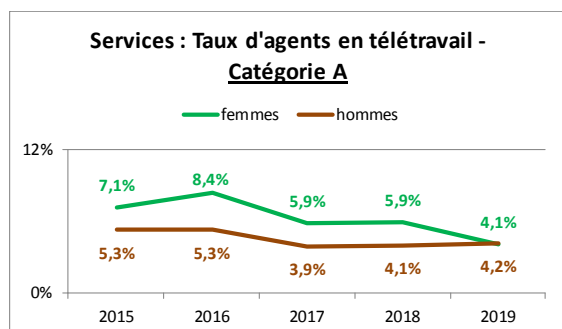
58 agents de la collectivité étaient autorisés à télétravailler au 31 décembre 2019.

Les femmes télétravaillent davantage que les hommes : de 3 à 7 fois plus selon les années.



Mais cet écart est très variable selon les catégories. En 2019 :

- équivalence pour la catégorie A,
- rapport de 1 à 5 pour la catégorie B,
- rapport de 1 à 15 pour la catégorie C.



L'autre constat, non sexué, est le suivant : au 31 décembre 2019, 3,2% des agents sont inscrits en télétravail mais cette proportion est très différente selon les catégories : 1,6% pour la catégorie C - 7,8% pour la catégorie B - 4,1% pour la catégorie A.

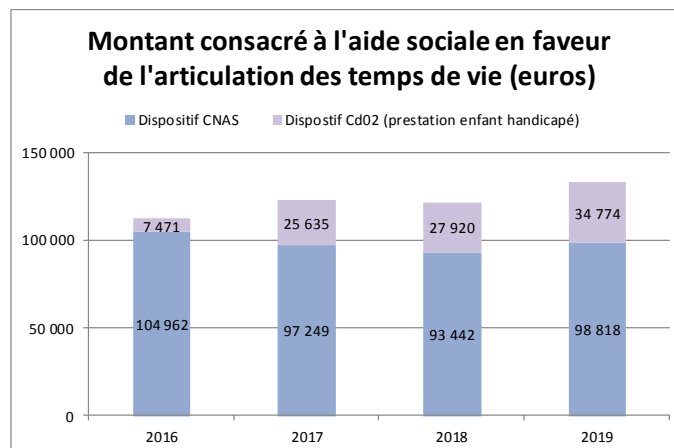
### ❖ A l'EDEF, le télétravail est marginal

On a recensé 1 homme pratiquant du télétravail de 2015 à 2018 et aucun agent en 2019.

### ❖ Les assistants familiaux ne sont pas concernés par le télétravail

En effet, de par leur fonction, les assistants familiaux exercent leur activité à domicile.

## 2.6.6 Action sociale en faveur de l'égalité professionnelle



La collectivité adhère au Centre National d'Action Sociale (CNAS) offrant ainsi la possibilité aux agents (EDEF et assistants familiaux compris) de bénéficier de prestations sociales. Certaines prestations commandées par les agents auprès du CNAS permettent d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Les prestations versées par le CNAS d'un montant de près de 99 000 euros en 2019 concernent :

- l'aide à la **petite enfance** : garde de jeunes enfants (10 506 euros),
- la prise en charge des **jeunes enfants en dehors des temps scolaires** : accueil de loisirs (8 434 euros) et séjour vacance enfants et jeunes (40 773 euros),
- le soutien aux **aidants handicapés** : enfants handicapés (17 190 euros) et handicapés avec tierce personne (3 440 euros),
- la **bonification de Chèques Emploi Service Universel**, qui permettent de régler plus de 20 services à la personne dans 3 domaines : enfance, dépendance et habitat (18 475 euros).

La collectivité a par ailleurs instauré, de façon tout à fait volontaire, un dispositif d'aide spécifique pour les agents ayant la charge d'un enfant handicapé.

# 3.

## Glossaire

AAPC	Avis d'Appel Public à Concurrence
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
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
BDA	Bibliothèque Départementale de l'Aisne
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
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
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	Direction de la Culture
DC	Déclaration du Candidat
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

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
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
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
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
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
SAFA	Service d'Accueil Familial et d'Accompagnement
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