

RAPPORT

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- dans les politiques de solidarité : protection de l'enfance, insertion sociale et professionnelle, autonomie des personnes âgées, logement,
- dans les politiques de la vie quotidienne des axonais et axonaises : petite enfance et famille, éducation, sport et culture, santé et sexualité, lutte contre les violences conjugales,
- dans le fonctionnement institutionnel : représentation politique, communication, commande publique.

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

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

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

Le rapport de situation comparée a été inscrit à l'ordre du jour du Comité Technique réuni en novembre 2021.

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

Sommaire

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

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

1.1.1 La protection de l'enfance 5

1.1.2 L'insertion sociale et professionnelle 7

1.1.3 Le logement..... 15

1.1.4 L'autonomie des personnes âgées et handicapées..... 18

1.2 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à LA VIE QUOTIDIENNE DES AXONAIS ET AXONAISES..... 21

1.2.1 La petite enfance et la famille 21

1.2.2 L'éducation 24

1.2.3 Le sport 26

1.2.4 La culture..... 28

1.2.5 La santé et la sexualité 30

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales 31

1.3 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL..... 37

1.3.1 La représentation politique 37

1.3.2 La communication 39

1.3.3 La commande publique 39

2- L'égalité professionnelle dans la collectivité 40

Préambule..... 41

2.1 Rapport de Situation Comparée : 2020..... 45

2.2 Plan d'actions pour l'égalité professionnelle : bilan 2021 51

3- Glossaire..... 52

4 - Annexe 55

1.

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

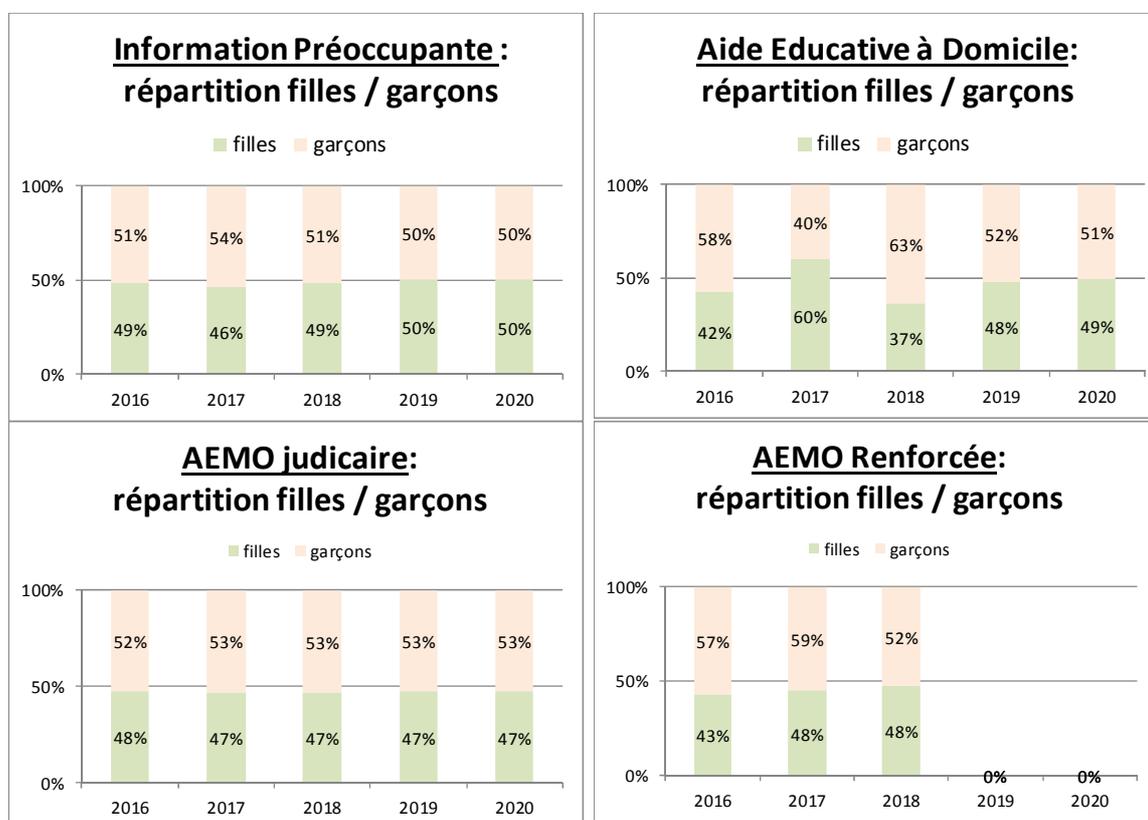
1.1 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les POLITIQUES DE SOLIDARITE

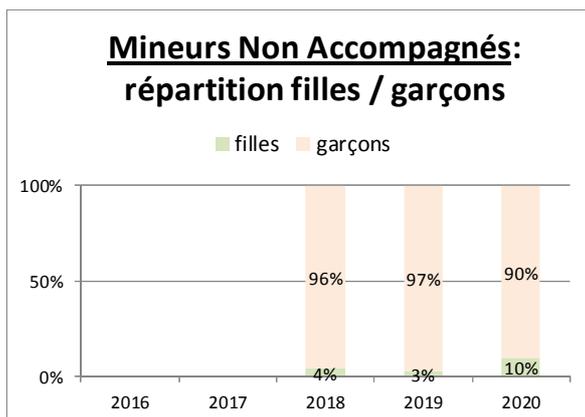
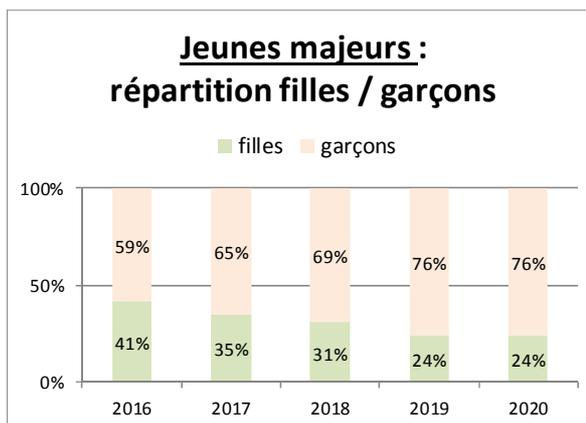
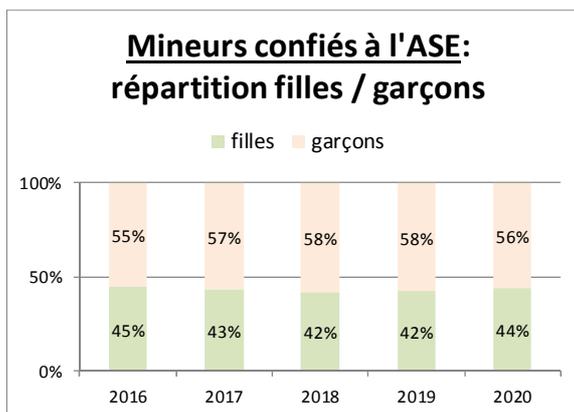
Les politiques de solidarité, compétence phare des Départements, constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

1.1.1 La protection de l'enfance

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

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





On constate une évolution dans la répartition filles / garçons des Contrats Jeunes Majeurs 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 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 :

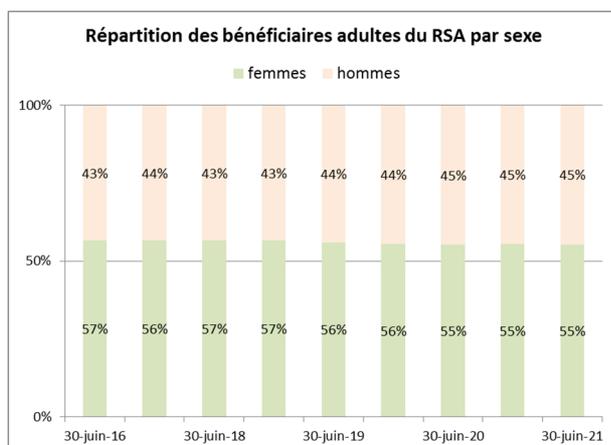
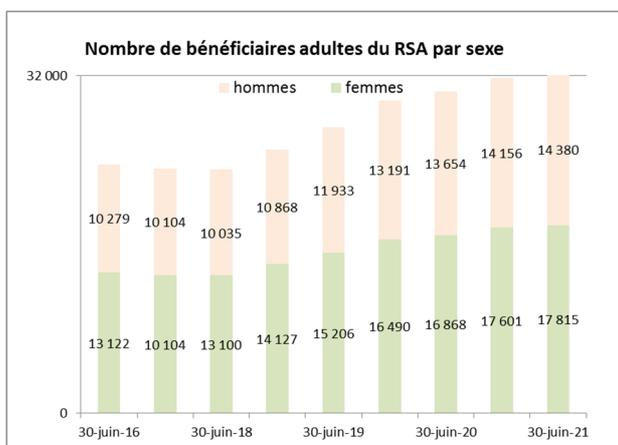
- la médiation familiale permet aux femmes de mieux faire valoir leurs droits auprès du conjoint,
- les Lieux d'Accueil Parents Enfants (LEAP) permettent aux pères qui n'ont pas de logement de rencontrer leurs enfants.
- Le développement du Placement Educatif A Domicile (PEAD) permet aux pères de maintenir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

1.1.2 L'insertion sociale et professionnelle

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

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

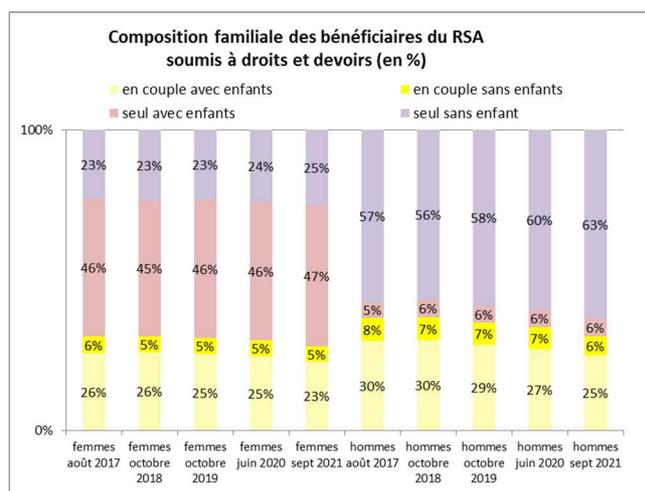
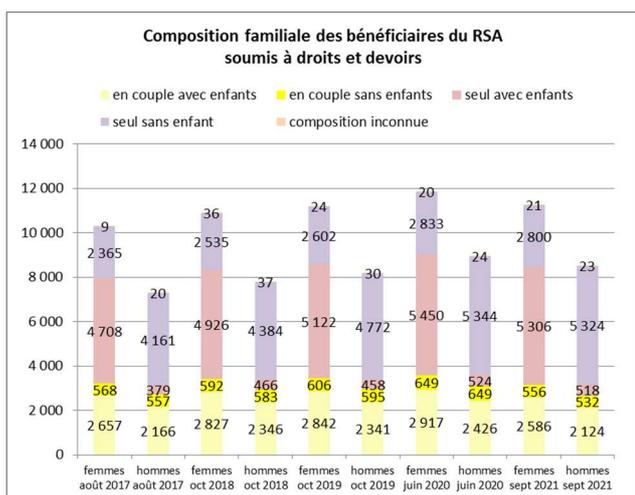
➤ Les allocataires du RSA sont majoritairement des femmes.



En juin 2021, sur près de 32 200 allocataires 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 allocataires du RSA sont des femmes (2016).

➤ Parmi les allocataires 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 d'allocataire du RSA ».



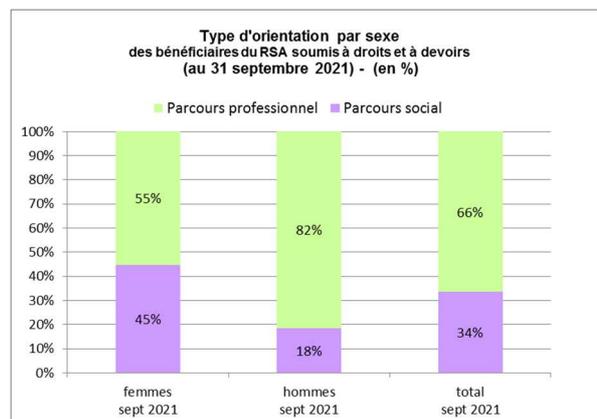
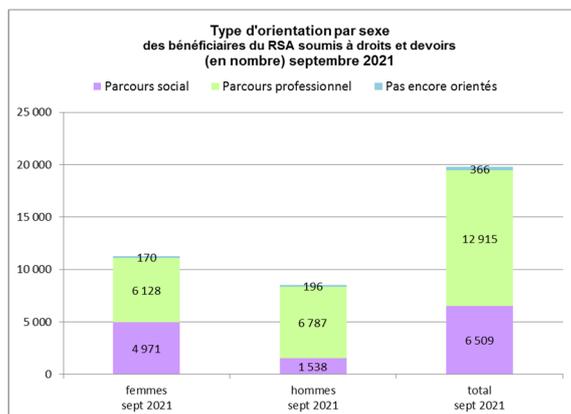
En septembre 2021, sur les quelques 32 520 adultes allocataires du RSA, 19 700 sont soumis à droits et à devoirs. La composition familiale des allocataires soumis à droits et à devoirs montre que 47 % des femmes sont seules avec enfants, et que 63 % des hommes sont seuls sans enfants : cette proportion évolue peu selon les années.

➤ **Parmi les allocataires 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.

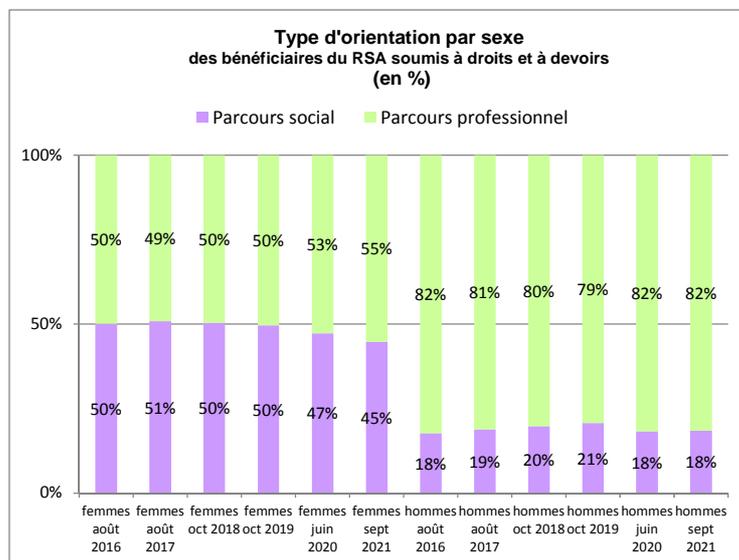
Les personnes allocataires du RSA soumis à droits et à devoirs font l'objet :

- 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 septembre 2021** :

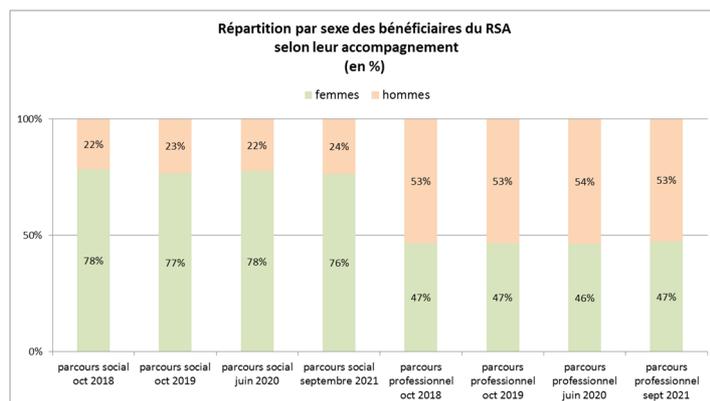
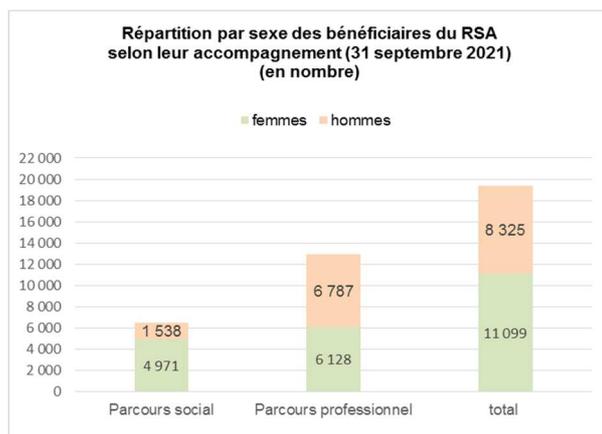
- l'accompagnement est professionnel pour **82 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il n'est que de **55 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs,
- l'accompagnement est social pour **18 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il est de **45 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs.



S'agissant de l'évolution :

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

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



Combiné au fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans ce public, on rencontre ainsi en septembre 2021 :

- 76 % de femmes et 24 % d'hommes parmi les allocataires du RSA en parcours social,
- 47 % de femmes et 53 % d'hommes parmi les allocataires du RSA en parcours professionnel.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

Sensibiliser les professionnels et les allocataires 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 allocataire 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^{er} 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 allocataires 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 allocataires du RSA, et notamment le public féminin qui est particulièrement concerné.

Ces actions se sont déployées sur l'ensemble du territoire départemental sous l'impulsion de l'appel à projets Insertion (132 places dédiées en faveur des BRSA en 2021)

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de places	128	129	149	169	132

En définitive, le nombre d'actions en faveur de la mobilité des publics est relativement limitée (environ 12 % du volume des actions proposées dans le cadre de l'appel à projets Insertion 2021), et la couverture du territoire est très hétérogène (présence de zones blanches). Un renforcement de ces mesures est prévu dans le cadre de la Convention d'Appui à la Lutte contre la Pauvreté et à l'Accès à l'Emploi 2021-2022 par le déploiement de mesures de diagnostic et d'accompagnement mais également par le financement dès 2022 de plateformes de Mobilité destinées à recenser et à fédérer les services et initiatives de mobilité de proximité, et à contribuer à les renforcer.

➤ **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 les actions relatives à la garde des enfants, représentent 62 places pour l'année 2021.

On note également qu'à compter de 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.

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de places	24	40	70	62	46

❖ **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 2021, le nombre d'ACI financés par le Département est en augmentation, soit au total 68 ACI contre 65 en 2020.

Les allocataires 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 allocataires 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 60 % des bénéficiaires des APS.

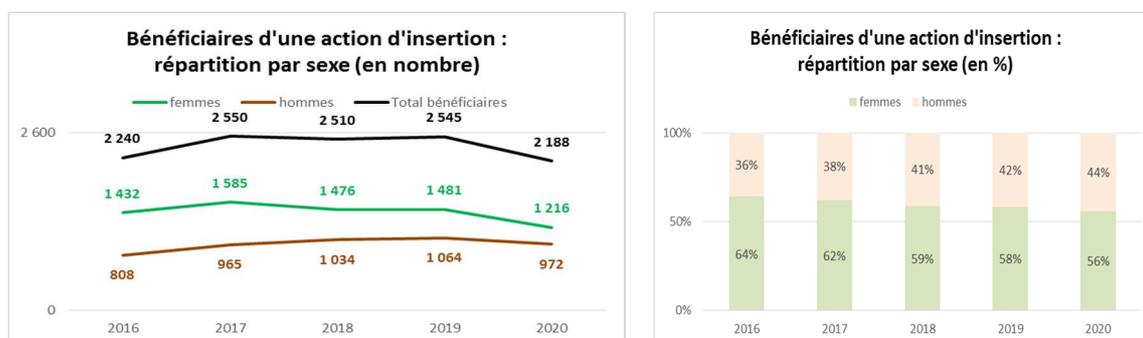
En effet, les domaines de l'industrie, de la construction et de la rénovation de l'habitat ne sont plus les seuls secteurs mentionnés dans les appels à projets. Il est désormais question de maraîchage, de recyclerie, de boutiques solidaires, d'animation périscolaire, qui permettent aux femmes de se positionner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

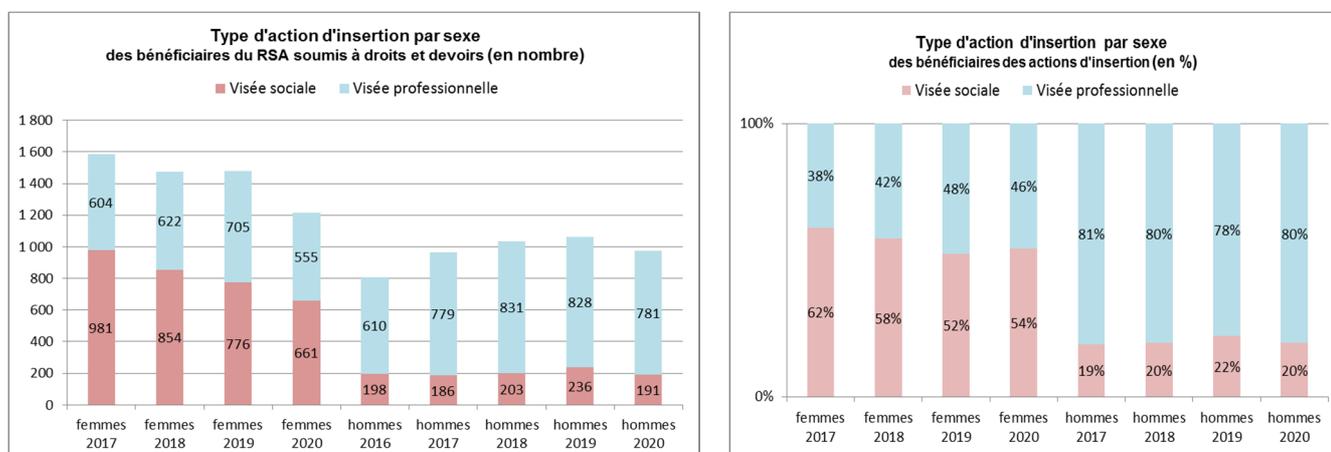
➤ Les bénéficiaires d'actions d'insertion sont majoritairement des femmes



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 %.

On constate en 2020 une baisse générale du nombre de bénéficiaires d'une action d'insertion tous sexes confondus liée au contexte de la crise sanitaire du COVID-19. Cette baisse a davantage impacté les femmes (-18% pour les femmes et -9% pour les hommes).

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

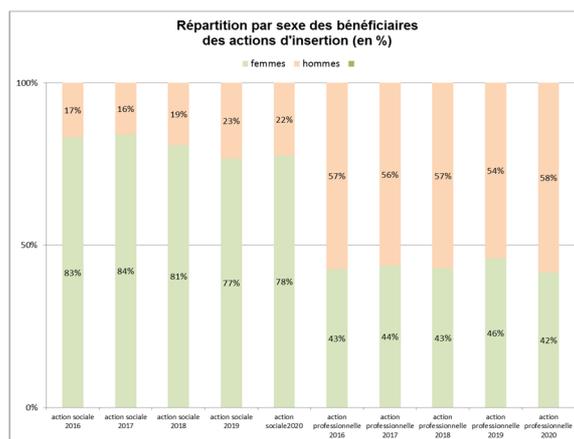
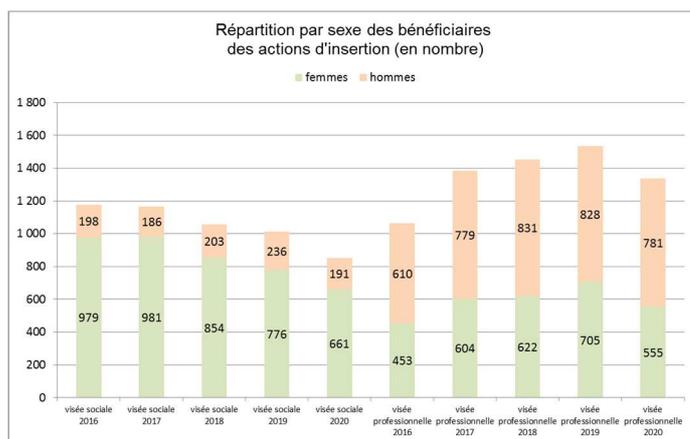


En 2020, il est constaté que :

- les femmes sont positionnées à 46% sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements spécifiques) et à 54% sur des actions à visée sociale (levée des freins et remobilisation),
- les hommes sont positionnés à 80 % sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements spécifiques) et à 20 % sur des actions à visée sociale (levée des freins et remobilisation).

On constate aussi que **la part des actions à visée professionnelle se stabilise depuis 2017 pour les hommes, tandis qu'elle augmente de façon très significative pour les femmes entre 2017 et 2020 : de 38 % à 46 %.**

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



Les actions à visée sociale accueillent environ 78 % de femmes et 22 % d'hommes, avec cependant une part légèrement croissante d'hommes.

Les actions à visée professionnelle sont plus équilibrées : 42 % de femmes et 58 % d'hommes en 2020.

➤ **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**.

Une progression que nous retrouvons dans les **heures d'insertion** cumulées réalisées par des femmes qui représentaient **2 % en 2017**, **6 % en 2018**, **29 % en 2019** et **27% en 2020**.

- 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 :

- 2017 : 21% de public féminin (4 femmes sur 19 personnes),
- 2018 : 27% de public féminin (4 femmes sur 15 personnes),
- 2019 : 38% de public féminin (6 femmes pour 16 personnes),
- 2020 : 32% de public féminin (6 femmes pour 19 personnes).

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 Vaclair

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 Vaclair. A ce titre, il est également souhaité de permettre aux femmes d'accéder à ce tremplin vers l'emploi. :

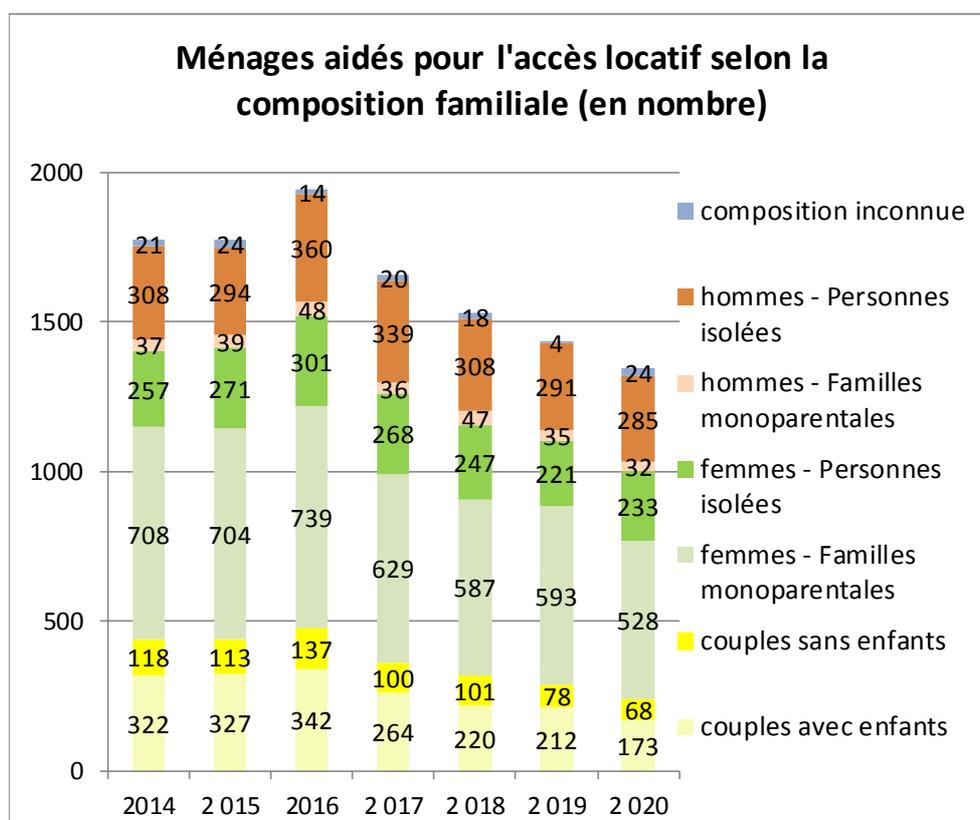
- 2019 : 28% de public féminin (8 femmes sur 29 salariés),
- 2020 : 16% de public féminin (4 femmes sur 25 salariés).

1.1.3 Le logement

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

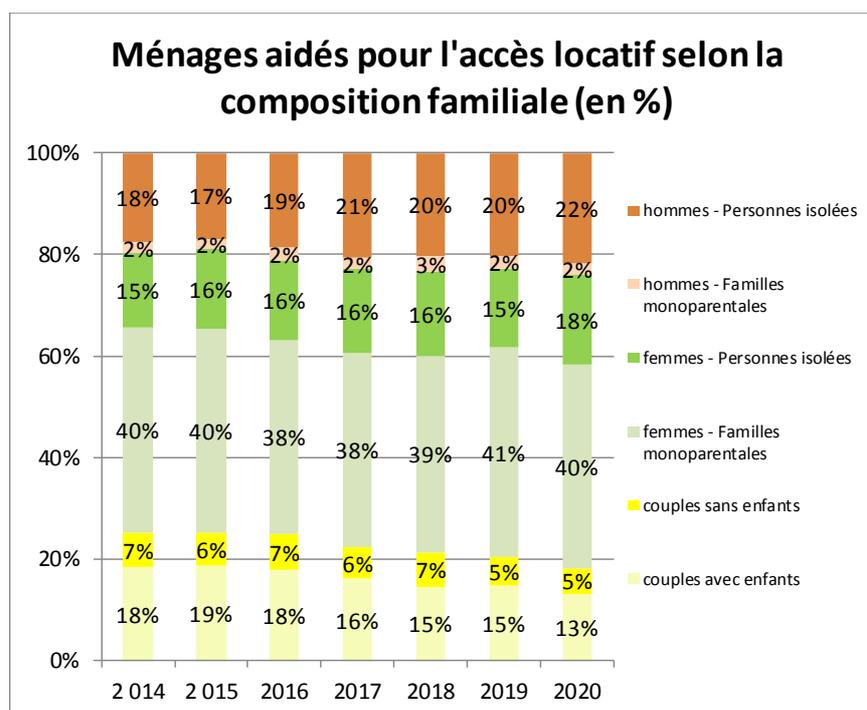
❖ L'ACCES au logement via le Fonds de Solidarité Logement (FSL)

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



Un peu plus de 1 379 ménages ont été aidés en 2020 dans le cadre de l'accès au logement locatif, en nette diminution depuis 2016 (- 31%). 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. En 2020, le rythme de la diminution se ralentit et les perspectives pour 2021 laissent augurer une forte augmentation du nombre de dossiers accordés. Ce mouvement s'explique notamment par un rattrapage des mutations qui n'ont pas pu être réalisées pendant la crise sanitaire.

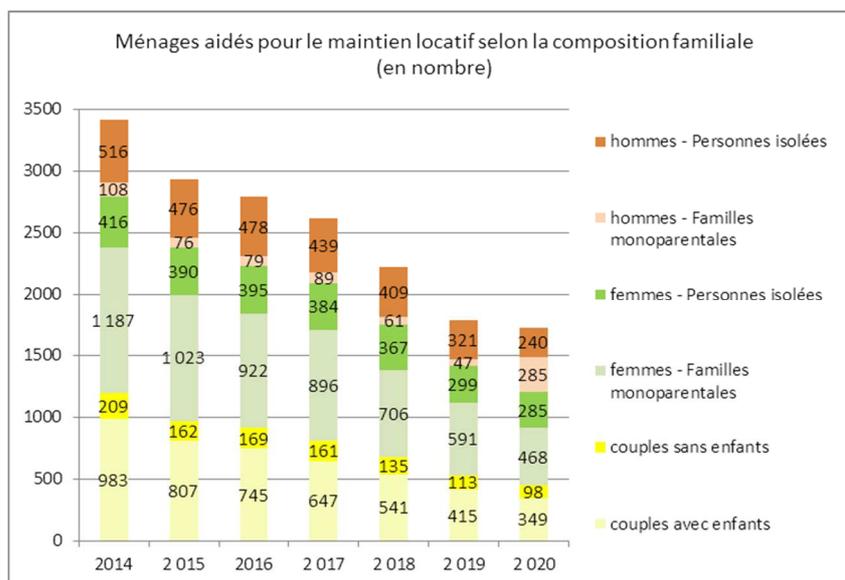


La composition du ménage évolue peu entre 2015 et 2020. Néanmoins la part des hommes isolés progresse de 4 points tandis que celle des couples avec enfants diminue de 5 points. En 2020 :

- les couples représentent 18 % des ménages aidés,
- les femmes représentent 58 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (40 %), soit en tant que personnes isolées (18 %),
- les hommes représentent 24 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (2 %), soit en tant que personnes isolées (22 %),
- parmi les familles monoparentales sollicitant l'accès au logement, 94,3 % des chefs de famille sont des femmes et 5,7 % sont des hommes,
- parmi les personnes isolées sollicitant l'accès au logement, 46 % sont des femmes et 54 % sont des hommes.

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

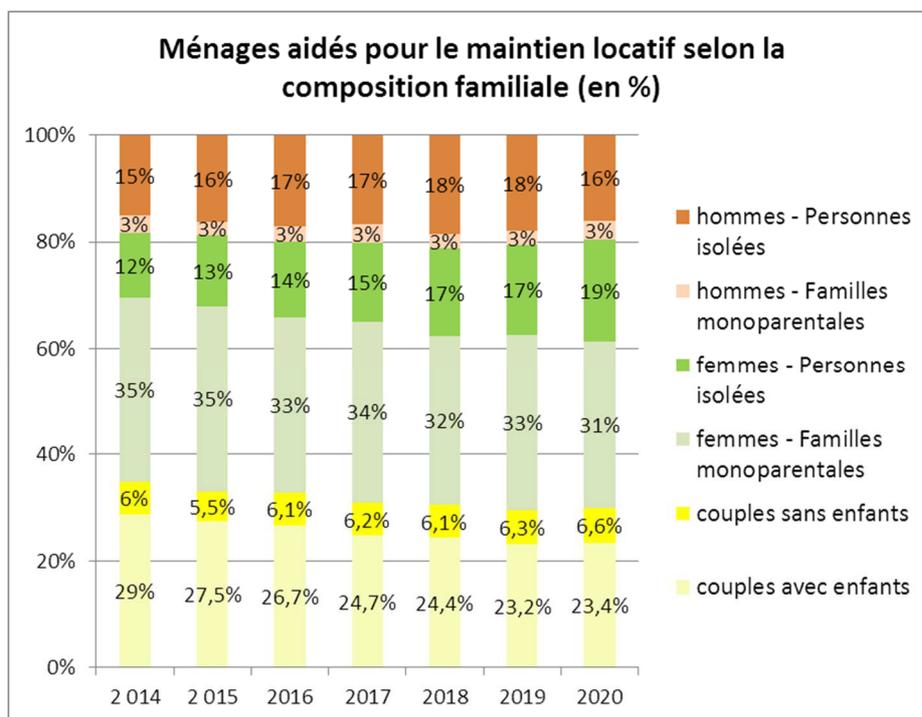
Le maintien dans le logement a pour objet la reprise du paiement du loyer résiduel. L'aide est accordée sous condition de ressources.



1 738 ménages (pour lesquels la composition familiale est connue) ont été aidés en 2020 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 d'énergie pléthorique et un zapping facilité par l'ouverture des marchés de l'énergie, l'impact des actions de prévention, des ménages qui sollicitent moins les travailleurs sociaux...].

En 2021, la tendance est à la stabilité voire à une légère augmentation du nombre de dossiers accordés. Depuis juillet 2021, les ménages qui ont une faible dette d'énergie ou d'eau ont la possibilité de saisir directement le FSL via aisne.com. Faiblement mobilisé pour le moment dans la mesure où la communication a été très limitée, cette modalité de saisine du FSL pourrait monter en puissance dans un contexte d'augmentation du coût de l'énergie.



La proportion de personnes isolées a augmenté entre 2014 (27%) et 2020 (35%).
Le taux de ménages aidés avec enfants a diminué depuis 2014, passant de 70 à 57% en 2020.

En 2020 :

- les couples représentent 30 % des ménages aidés,
- les femmes représentent 50 % (- 6 points) des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (31 %), soit en tant que personnes isolées (19 %),
- les hommes représentent 19 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (3 %), soit en tant que personnes isolées (16 %),
- parmi les familles monoparentales sollicitant le maintien dans le logement, 90 % des chefs de famille sont des femmes et 10 % sont des hommes,
- parmi les personnes isolées sollicitant le maintien dans le logement, 54 % sont des femmes et 46 % sont des hommes.

② Les actions menées en faveur de l'égalité

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

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

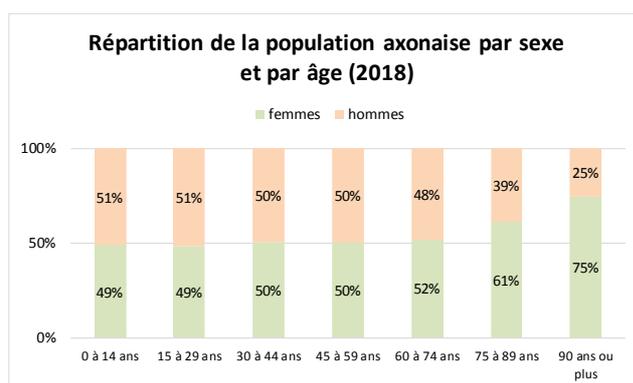
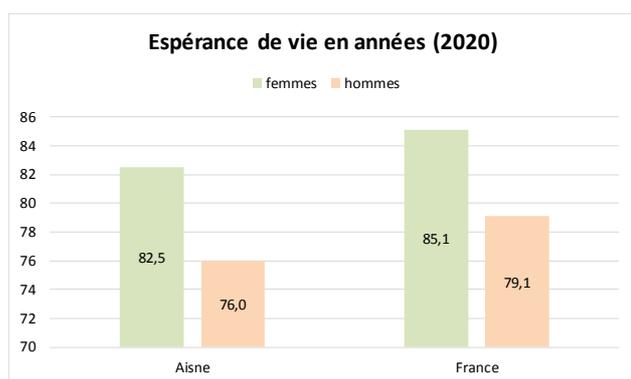
Cependant, le diagnostic du PDH voté, actuellement en vigueur, a étudié les questions relatives au logement sous l'angle du ménage et de sa composition, sans distinction de sexe. Il a ainsi été observé que, malgré un échantillon deux fois plus important, les difficultés de logement concernent à près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

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

1.1.4 L'autonomie des personnes âgées et handicapées

Contexte / Enjeux

➤ **Éléments démographiques**



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

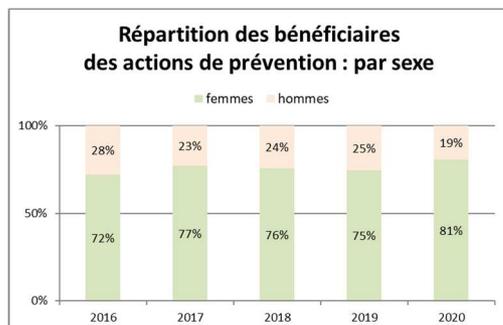
Cela se traduit par une proportion importante de femmes dans la tranche d'âge des plus de 75 ans (61% de femmes) et de 90 ans (75% de femmes).

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

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

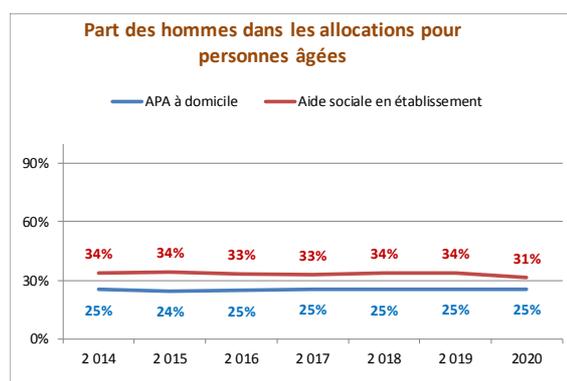
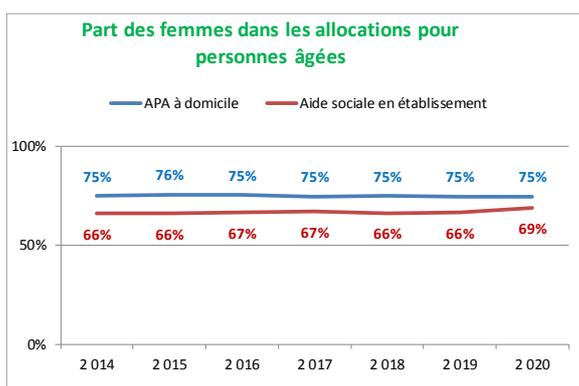
❖ Personnes âgées

➤ 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.

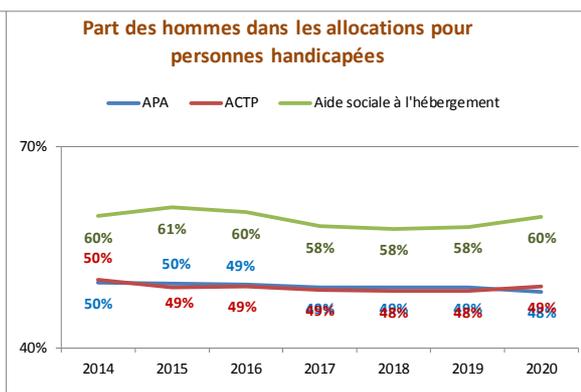
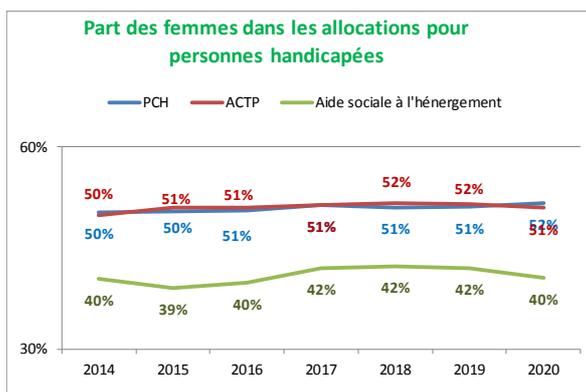
➤ Les bénéficiaires des allocations



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

Les données femmes-hommes n'ont à ce jour pas encore été objectivées dans le cadre des CPOM, mais il est clairement constaté une répartition déséquilibrée femmes-hommes dans les métiers du domicile, les femmes y étant surreprésentées. Aussi afin d'éviter la pénurie de main d'œuvre, il serait souhaitable que le secteur s'ouvre à de nouveaux profils d'employés et à l'ouverture aux hommes.

Le Département s'est engagé à assurer de meilleures conditions de travail et de rémunération aux professionnels du secteur de l'aide à domicile,

S'agissant de la rémunération, le Conseil départemental a pris l'initiative de voter dès le mois de juillet 2020 le versement d'une prime exceptionnelle (enveloppe de 730 000 euros) qui été abondée d'une participation équivalente de l'État portant à 1 460 000 € les crédits alloués pour la reconnaissance de la mobilisation des salariés des SAAD durant la crise sanitaire et le premier confinement. Ce sont près de 2330 professionnels des SAAD autorisés du département qui ont bénéficié d'une prime exceptionnelle COVID au *pro rata temporis* (prime moyenne de 588 €).

Par ailleurs, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 a prévu une revalorisation importante des rémunérations pour l'ensemble des salariés relevant de la Branche des services d'Aide et de soins à Domicile (BAD), au travers d'un dispositif dit « avenant 43 ». Dans l'Aisne, ce sont 7 SAAD concernés par l'application de l'avenant 43 et qui fournissent 38% du nombre total d'heures au titre de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

S'agissant des conditions de travail des professionnels intervenant à domicile (prévention des risques psychosociaux, accidents du travail), les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) permettent la mise en œuvre d'objectifs opérationnels, grâce à des fiches actions qui font l'objet d'un suivi tout au long de la durée du CPOM avec un suivi des indicateurs de résultat. La promotion de la bientraitance 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

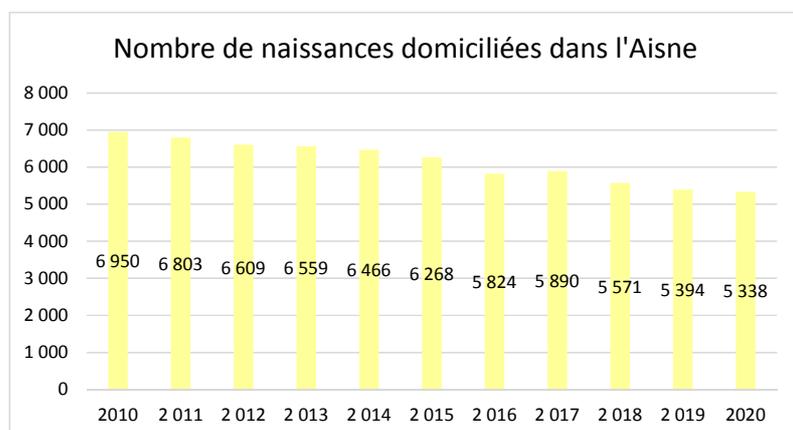
1.2.1 La petite enfance et la famille

Quelques repères chronologiques :

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

Contexte / Enjeux

➤ **Éléments démographiques**



Dans l'Aisne, le nombre de naissance a chuté de plus de 20% en 10 ans.

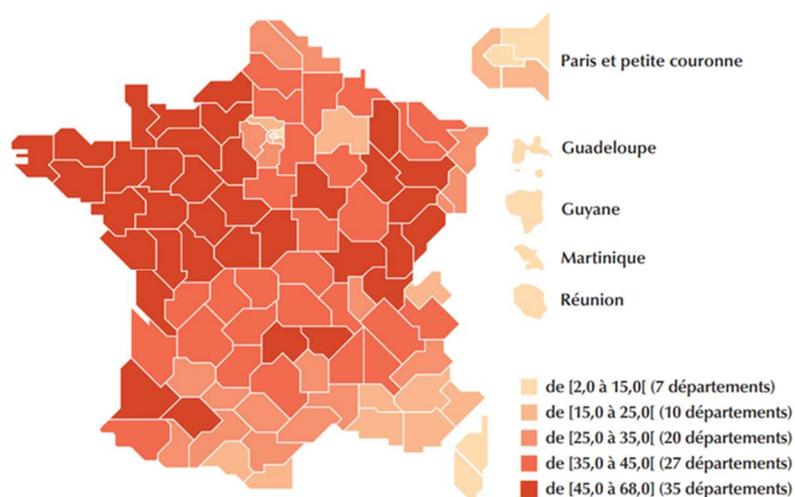
La tendance nationale constatée est également en diminution du nombre de naissances depuis 2010.

➤ Capacités d'accueil axonaises

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

• L'accueil individuel dans l'Aisne : 13 660 places disponibles

CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL AUPRÈS DES ASSISTANTES MATERNELLES EN EXERCICE EMPLOYÉES DIRECTEMENT PAR DES PARTICULIERS POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2018



Sources : Onape (Drees (enquête Pmi), Acoss (dispositif centre Pajemploi), Cnaf (Allstat FR6 2018), Menesr-Depp-démographie départementale, Insee - recensement de la population).

Champ : France entière (hors Mayotte).

Note : pour le détail de l'estimation, voir méthodologie p. 126.

Source :

L'accueil du jeune enfant en 2019 – Edition 2020 (Observatoire National de la Petite Enfance)

Au 31 décembre 2020, 3 965 assistants maternels étaient agréés.

Ce métier peut être exercé par un homme ; ils ne représentent cependant que 0,8 % des agréments dans l'Aisne.

Le département est doté de :

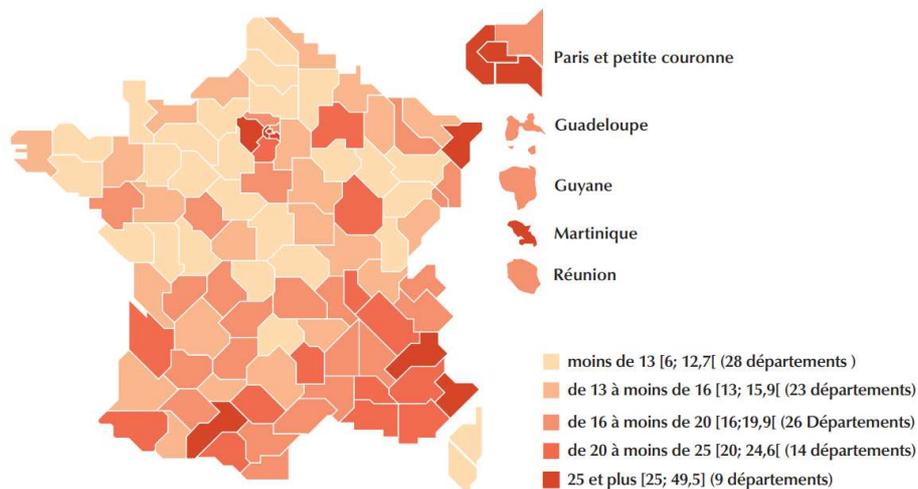
- 13 562 places disponibles chez les assistants maternels à domicile,
- 68 places disponibles dans les 6 Maisons d'Assistants Maternelles (MAM). En effet, depuis 2010, les assistants maternels agréés ont la possibilité de se regrouper et d'exercer leur métier en dehors de leur domicile.

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

- **L'accueil collectif dans l'Aisne : 1 621 places disponibles**

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

CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT
POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2018



Sources : Onape, Cnaf (MtEaje et Allstat FR6 2018), Ccmsa (31 décembre 2018), Drees (enquête Pmi au 31 décembre 2018), Menezer-Depp (démographie Depp) au 1^{er} janvier 2019, Insee-recensement de la population).
Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : L'accueil du jeune enfant en 2019 – Edition 2020 (Observatoire National de la Petite Enfance)

En 2020, 6 établissements ont ouvert : 5 micro-crèches privées pour un total de 50 places et une structure multi-accueil de 20 places.
En parallèle, 12 places de MAM ont été fermées ainsi que 3 places de halte-garderie.

Au 31 décembre 2020, le département était doté de **1 621 places dans les 96 EAJE** de l'Aisne. Il y avait 1 200 places en 2014 (soit + 400 places entre 2014 et 2020), la plupart créées dans le cadre de micro-crèches privées dont le nombre a doublé depuis 2014. L'accueil collectif progresse un peu plus chaque année.

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 : 349 lieux d'accueil disponibles**

Pour 2020, il a été comptabilisé 132 gestionnaires d'ALSH, répartis sur 173 communes et un total de 349 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.

1.2.2 L'éducation

Quelques repères chronologiques :

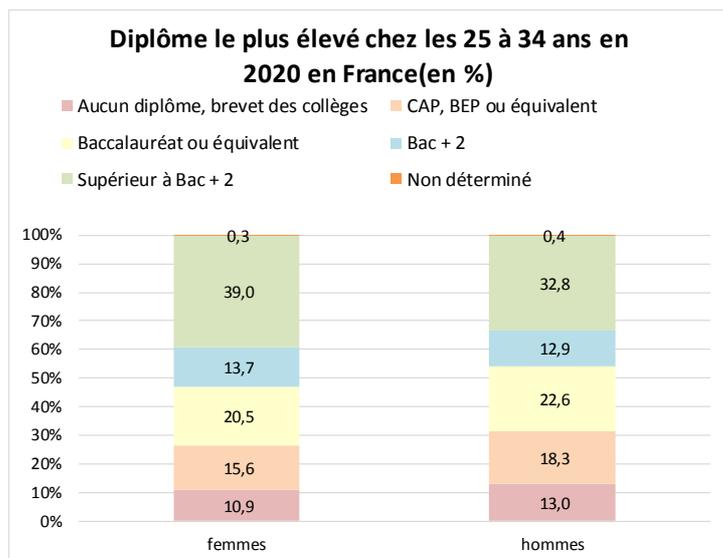
- 1850 : *création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux),*
- 1861 : *1^{ère} femme bachelière,*
- 1863 : *création des cours secondaires pour jeunes filles,*
- 1882 : *l'école primaire est gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons (loi J.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

Contexte / Enjeux

➤ En France

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

➤ Au niveau régional



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

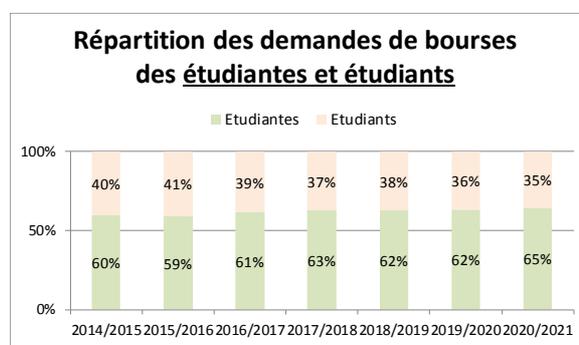
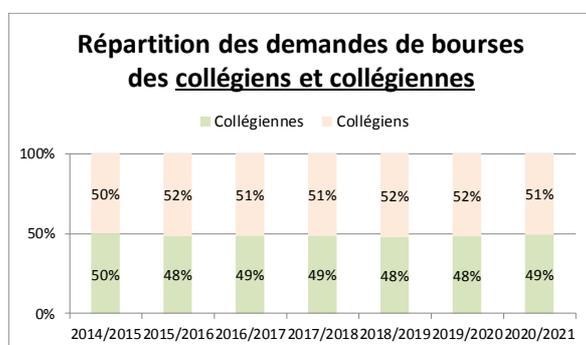
73 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont au minimum titulaires du baccalauréat contre 68 % des hommes, 53 % des femmes de cette génération ont acquis au moins un diplôme de niveau bac + 2, contre 68 % des hommes.

Graphique établi à partir des données INSEE 2020

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

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

Le Département octroie des bourses aux collégiens et aux étudiants.



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

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

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Vers une meilleure connaissance de l'égalité dans les collèges

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

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

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

- 2017 / 2018 : 4 projets sur 29 - 4 collèges - 125 élèves
- 2018 / 2019 : 5 projets sur 25 - 5 collèges - 200 élèves
- 2019 / 2020 : 1 projet sur 30 - 1 collège - 25 élèves
- 2020 / 2021 : 2 projets sur 27 - 2 collèges - 50 élèves

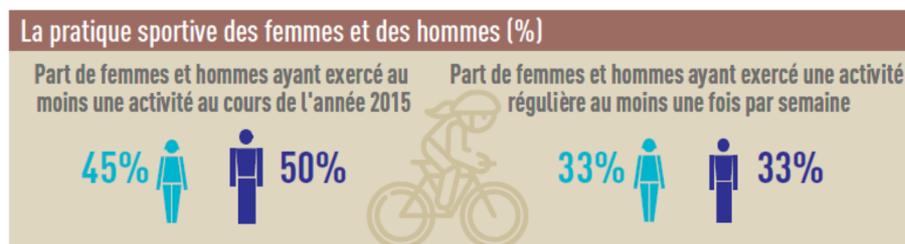
Les thématiques sont variées : la différence, l'égalité des droits, l'image de la femme, la discrimination ...

1.2.3 Le sport

Contexte / Enjeux

➤ **Au niveau national**

- Chiffres clés :

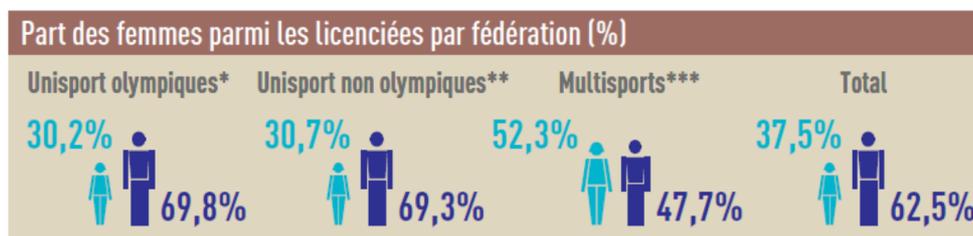


Champ : personnes âgées de 16 ans ou plus résidant en ménages ordinaires, France métropolitaine.
Source : Insee, enquête SRCV, 2015.

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

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

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



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

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



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

- Politique nationale :

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

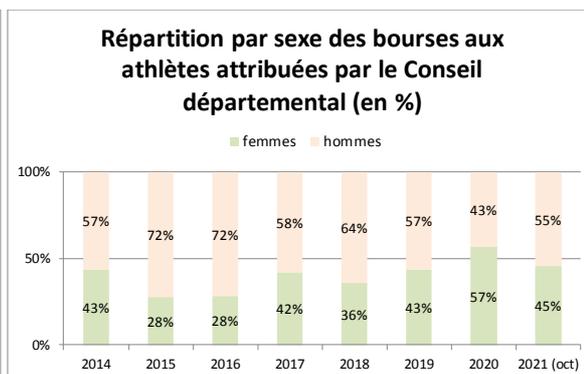
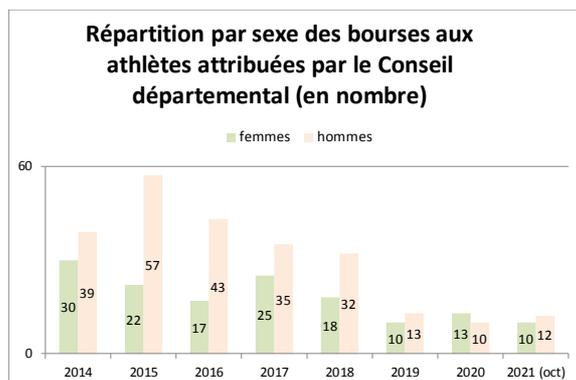
➤ Dans l'Aisne

- Résultats de l'enquête réalisée par la Direction de l'Éducation, du Sport et de la Jeunesse du Département (Saison sportive de référence : 2017 / 2018) :
 - 72 % des clubs représentant 81 % des licenciés ont renseigné le questionnaire,
 - **pourcentage de femmes parmi les licenciés : 36 %**,
 - ce pourcentage varie de moins de 0 % à 95 % selon les 60 disciplines répertoriées.
 - Disciplines présentant un faible pourcentage de femmes parmi les licenciés : Football (6 %) – Pétanque (15 %) – Basket (23 %),
 - disciplines présentant un pourcentage important de femmes parmi les licenciés : Union nationale du Sport Scolaire (42 %) – Natation (57 %) - Gymnastique (74 %) - Équitation (79 %) - Sport en milieu rural (87 %) - EPGV [Éducation 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 2021 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).

1.2.4 La culture

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

❖ Bibliothèques

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

Quant à l'action culturelle « menez l'enquête », des rencontres d'autrices de roman policier :

- rencontre avec Claire Raphael le 19 juin 2021 à la médiathèque d'Harly avec 6 participants (maximum permis par jauge sanitaire),
- rencontres avec Danielle Thiery le 25 juin 2021 à la médiathèque de Mons en Laonnois avec 2 classes : une classe de 25 CM1-CM2 et une classe de 22 CM2.

➤ 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.

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

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

Enfin, la BDA a acquis une exposition intitulée « égalité filles / garçons : parlons-en » qui a fait l'objet de 3 prêts en 2021 (1 collège, 1 UTAS et 1 bibliothèque).

❖ 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.

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^{ème} 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.

1.2.5 La santé et la sexualité

Quelques repères chronologiques :

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

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

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

➤ Les UTAS et les CPEF accueillent le grand public

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

Par ailleurs, le Conseil départemental finance les 6 Centres de Planification et d'Éducation Familiale (CPEF) , ce qui a représenté 80 000 € en 2020. 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 2020, les sages-femmes de PMI ont dispensé 38 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).

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Quelques repères chronologiques :

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

S'agissant du divorce :

- 1791 : instauration du mariage civil,
- 1792 : la loi permet le divorce,
- 1804 : restrictions fortes au divorce (par consentement mutuel à des conditions très strictes ou pour faute),
- 1816 : suppression complète du divorce,
- 1884 : rétablissement du divorce, mais seulement en cas de fautes graves précises,
- 1908 : libéralisation du divorce (possible après 3 ans de séparation de corps),

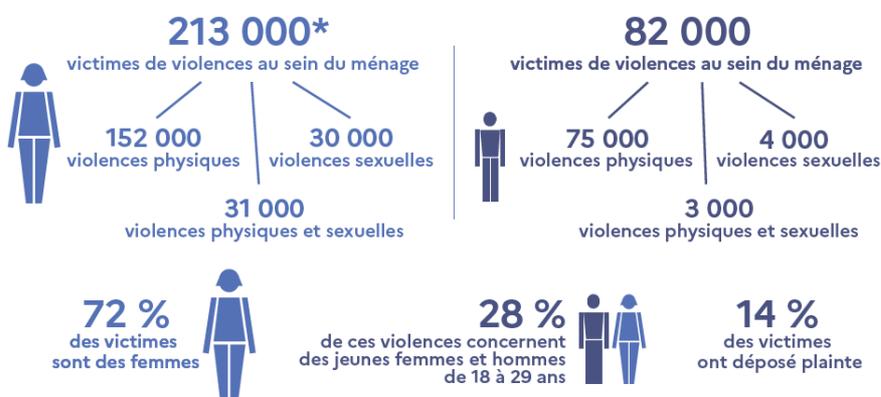
- 1941 : restriction par le régime de Vichy du divorce, impossible avant 3 ans de mariage,
- 1945 : abrogation de la loi de 1941 sur le divorce, retour aux conditions de 1908,
- 1975 : réforme du divorce, réintroduction dans la loi du divorce par consentement mutuel,
- 2004 : simplification de la procédure de divorce.

Contexte / Enjeux

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

➤ Chiffres clés

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



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

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



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

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



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

➤ **Politique nationale de lutte contre les violences**

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

❖ **Dans l'Aisne**

➤ **Dispositifs départementaux d'Etat**

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

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

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

Chaque axe se décline en actions concrètes.

Le Département y apporte sa contribution à trois niveaux :

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

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

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Accueillir, accompagner et protéger les personnes victimes de violence

❖ **Accompagnement**

- **Par les travailleurs sociaux des UTAS**

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

Par ailleurs, dans chaque UTAS, des agents sont nommés référents au sein des 6 réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales. Ces réseaux sont pilotés par des associations telles que 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), ...

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

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

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

Les Intervenants Sociaux en Gendarmerie et en Commissariat (ISGC), par leurs positions d'interfaces, permettent de renforcer la coordination entre les institutions, de faciliter le dialogue et de favoriser le décloisonnement des interventions.

Le Département de l'Aisne affecte :

- en Gendarmerie : 1 travailleur social depuis 2007 et 2 depuis 2017, Positionnés à l'échelon du Groupement, les ISG interviennent sur l'ensemble du département en lien avec les 36 brigades. 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, ...).

- en Commissariat : 1 travailleur social (co-financement du poste) depuis mars 2021, affecté au Commissariat de Soissons avec une permanence au Commissariat de Laon 1 fois par semaine et une autre au Commissariat de Château-Thierry 1 fois par quinzaine.

❖ Recherche d'hébergement

➤ L'hébergement d'urgence

S'agissant de l'hébergement d'urgence, le Département, **au titre de la protection de l'enfance**, active ses propres dispositifs pour les femmes enceintes et les mères d'enfants de moins de 3 ans :

- 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 jusqu'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 règlement intérieur du FSL, révisé en mars 2019, a institué une nouvelle aide pour faciliter l'installation dans le logement des ménages les plus en difficultés : achat de mobilier de première nécessité, frais de déménagement, d'ouverture de compteur, etc. Cette aide, plafonnée à 800 €, s'adresse notamment aux victimes de violences conjugales. Depuis sa mise en œuvre, elle a été accordée à 226 ménages (au 25 novembre 2021). Celle-ci est fréquemment mobilisée pour aider les victimes de violences conjugales qui quittent leur logement en urgence. Ainsi, le public victime de violences conjugales a représenté : 23% des aides en 2019, 44% en 2020 et 30% en 2021.

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

Sensibiliser aux violences de couple et aux violences sexistes

❖ Sensibilisation du grand public

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

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

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

❖ Formation des professionnels à la violence conjugale et intrafamiliale

Plusieurs organismes dispensent des formations relatives aux violences :

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

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

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

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

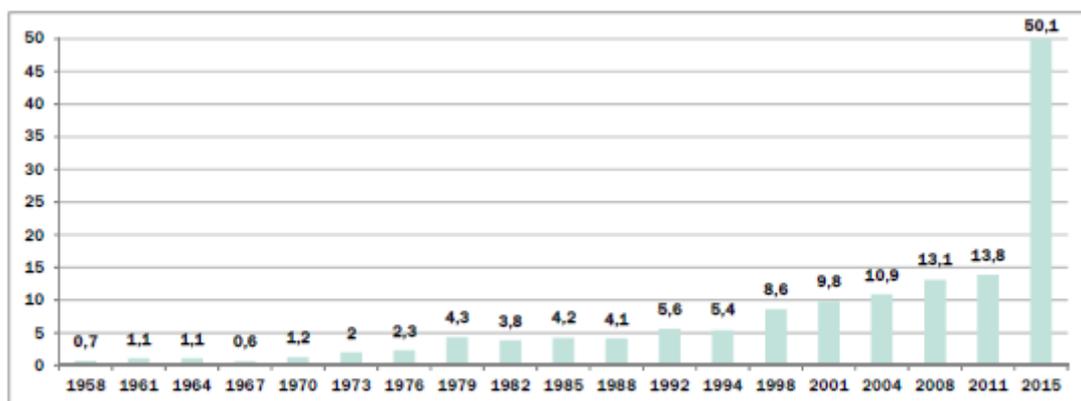
Quelques repères chronologiques :

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

❖ La composition de l'Assemblée départementale

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

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



Source : Ministère de l'Intérieur, mars 2016

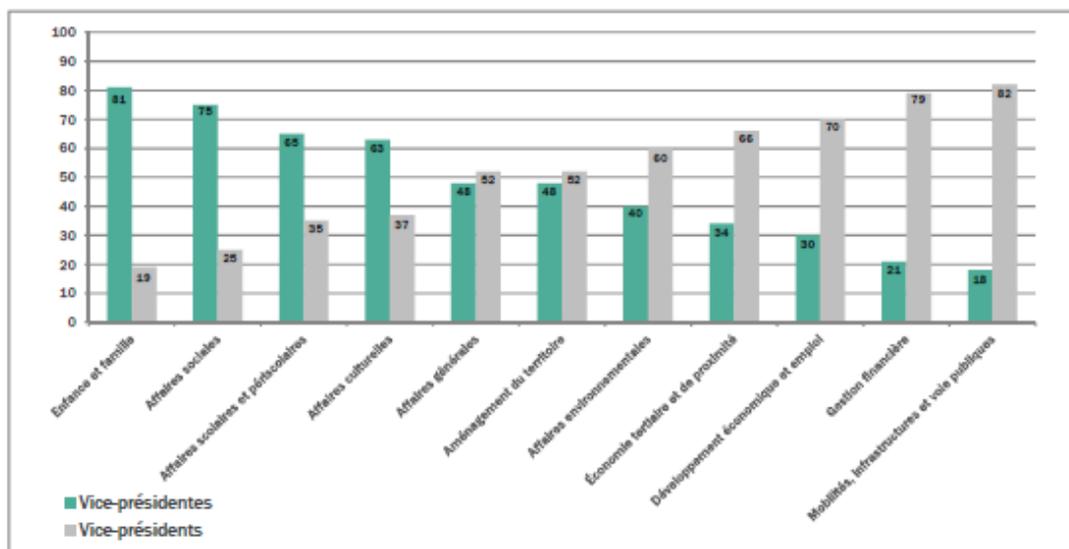
❖ La composition de l'exécutif et le partage du pouvoir

➤ Présidence

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

➤ Vice-Présidence

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



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

Dans l'Aisne

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

1.3.2 La 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.

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^{er} 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).

Le règlement intérieur de l'achat public en vigueur (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 DAFAP, 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 dans la collectivité

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

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

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

2.1 Rapport de Situation Comparée : 2020



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

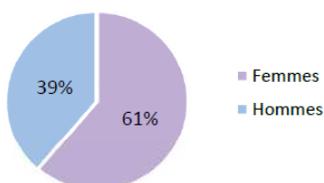
→ DEPARTEMENT DE L AISNE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Aisne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 1 108 femmes et 700 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

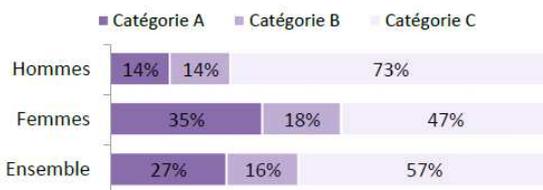


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

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

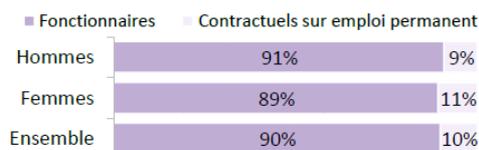
- 631,6 fonctionnaires hommes
- 939,1 fonctionnaires femmes
- 63,6 contractuels hommes
- 123,1 contractuelles femmes

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



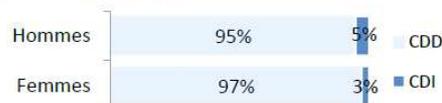
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	80%
	Catégorie B	67%
	Catégorie C	51%

- 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes



- ▶ 61 % des fonctionnaires sont des femmes et 39 % des hommes
- ▶ 65 % des contractuels permanents sont des femmes et 35 % des hommes

- 3 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 5 % des hommes
Au total, 6 agents en CDI sur 181 agents contractuels, soit 3 %



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	36%	64%
Culturelle	62%	38%
Sportive	-	100%
Médico-sociale	92%	8%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	100%

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

Psychologues	100%
Sages-femmes	100%
Puéricultrices	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

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

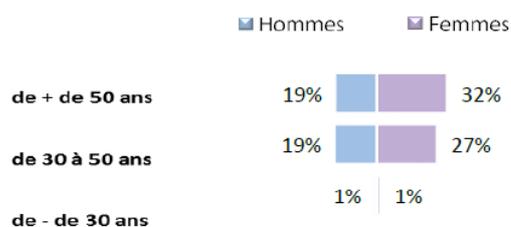
Agents de maîtrise	92%
Adjoints techniques	91%
Ingénieurs en chef	83%
Attachés de conservation du patrimoine	75%
Techniciens	74%

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

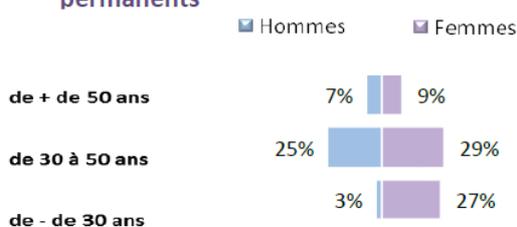
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,44	35,00	47,90
Hommes	48,92	42,10	48,31

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

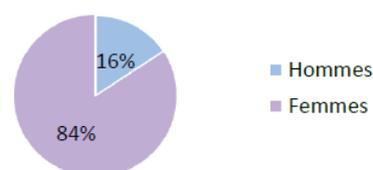


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	71%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	73%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 10 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

➔ 29 lauréats d'un concours dont 15 n'ayant pas été nommés

dont 71% des nominations concernent des femmes

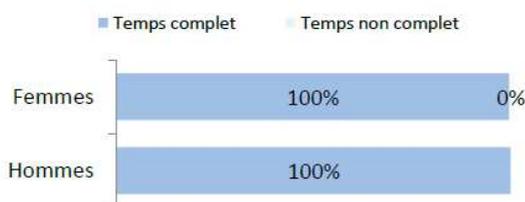
► Pour rappel, 61% des fonctionnaires sont des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

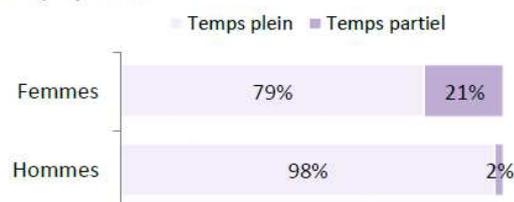
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,99%	2,88%
Ensemble : 2,95%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,74%	5,30%
Ensemble : 6,18%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,75%	5,58%
Ensemble : 6,91%		

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

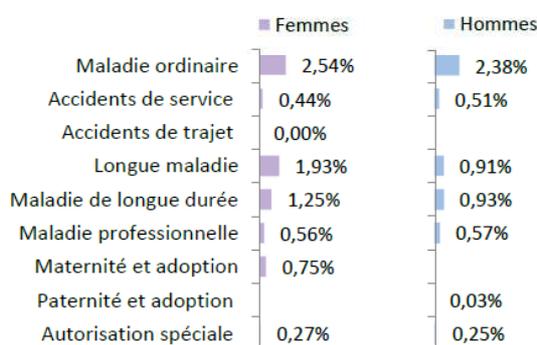
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 24,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

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

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

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

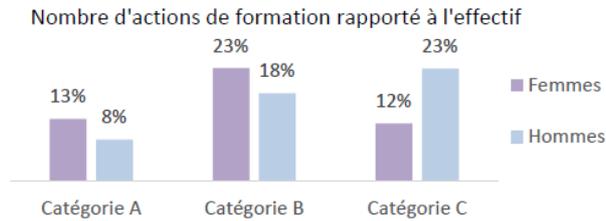
- ▶ 26 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ 5 congés paternité ou adoption en 2020

➔ 100 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 2,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1875 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1323 jours d'arrêt

Formation

➔ 294 départs en formation concernant des agents permanents

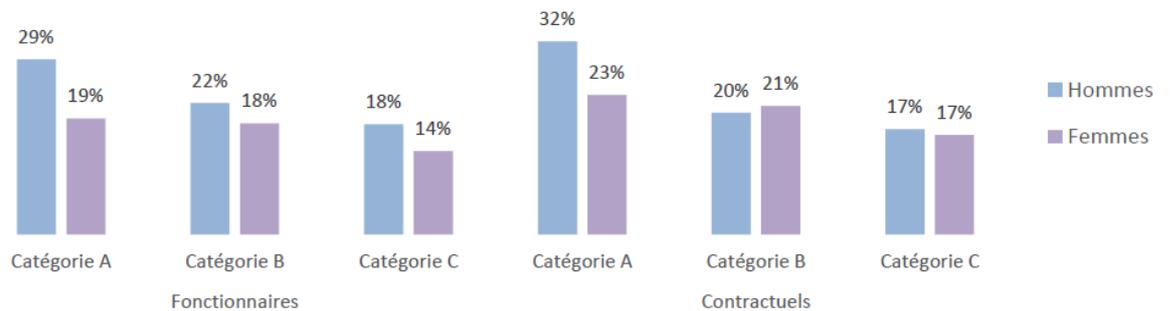


➔ 67 départs en formation pour les agents non permanents

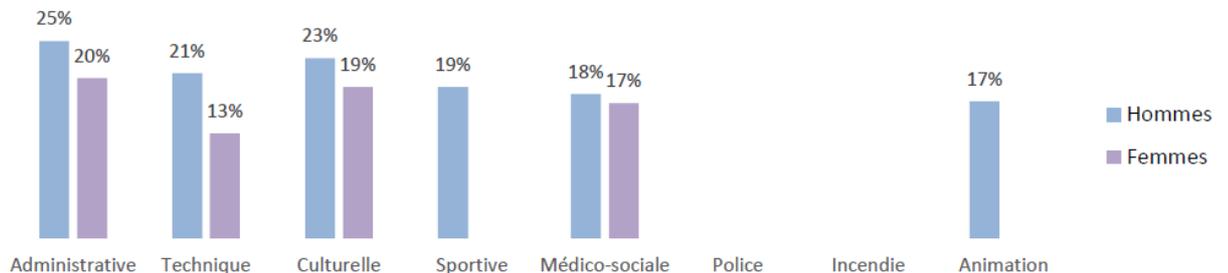
83,6 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



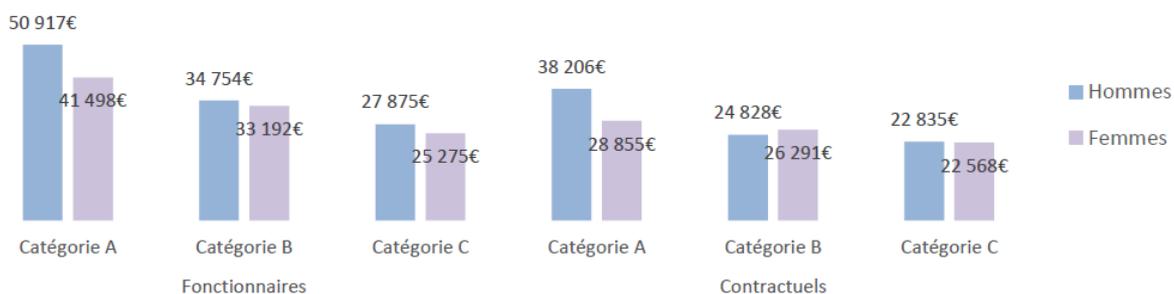
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



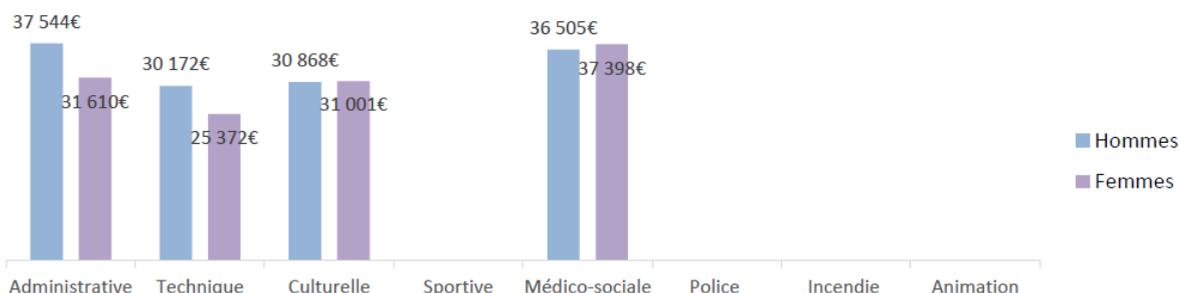
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	27%	20%	19%	20%	18%
Technique	35%	33%	23%	20%	18%	11%
Culturelle	25%	22%	21%	19%	17%	16%
Sportive	-	-	19%	-	-	-
Médico-sociale	18%	17%	18%	17%	-	21%
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	17%	-	-	-

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



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	49 090 €	48 463 €	32 613 €	32 581 €	26 811 €	26 474 €
Technique	55 453 €	52 720 €	34 673 €	31 629 €	27 664 €	23 837 €
Culturelle	36 069 €	38 163 €	25 916 €	30 872 €	24 350 €	25 027 €
Sportive	s	s	s	s	s	s
Médico-sociale	37 073 €	37 741 €	34 815 €	35 357 €	#DIV/0!	30 258 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	s	s	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

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

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	1%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	1%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	6%	6%

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

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

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

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

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

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

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

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

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

Date de publication : octobre 2021

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Aisne

Version 2

2.2 Plan d'actions pour l'égalité professionnelle : bilan 2021

Le 1^{er} plan triennal d'actions, adopté par l'Assemblée délibérante en décembre 2020, a fait l'objet d'un bilan consultable en annexe : 15 des 24 actions étaient engagés fin 2021.

Ecarts de rémunération

1	Analyses fines sur les salaires	engagé		
2	Réduction des écarts liés aux heures supplémentaires		prévu 2022	

Egal accès aux cadres d'emploi, grades et emplois

3	Fiches de poste "asexuées"	engagé		
4	Mise en situation professionnelle dans le cadre de mobilité interne		prévu 2022	
5	Journée découverte des métiers à destination des collégiens	engagé		
6	Sensibilisation des encadrants (stéréotypes et discriminations)	engagé		
7	Sensibilisation des agents (stéréotypes et discriminations)	engagé		
8	Formation des services RH (stéréotypes et discriminations)	engagé		
9	Rédaction d'une procédure de recrutement	engagé		
10	Situation des femmes et hommes dans les procédures d'avancement	engagé		
11	Accompagnement aux emplois de direction		prévu 2022	
12	Egal accès aux emplois de direction (nomination équilibrées)	engagé		
13	Sensibilisation des nouveaux arrivants (lors de la journée d'accueil)		prévu 2022	

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

14	Communication / Temps partiel		prévu 2022	
15	Télétravail	engagé		
16	Communication / Dispositifs du congé parental		prévu 2022	
17	Entretiens de reprise d'activités		prévu 2022	
18	Communication / Aménagements pour femmes enceintes	engagé		

Prévention et traitement des : discriminations, actes de violence, harcèlement et agissements sexistes

19	Plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	engagé		
20	Sensibilisation / violences sexistes et sexuelles	engagé		
21	Campagne de communication / lutte contre les violences de toutes formes		prévu 2022	

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

22	Pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions	engagé		
23	Communication / plan d'actions	engagé		
24	Boîte à idées pour les agents		prévu 2022	

3.

Glossaire

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

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

4.

Annexe