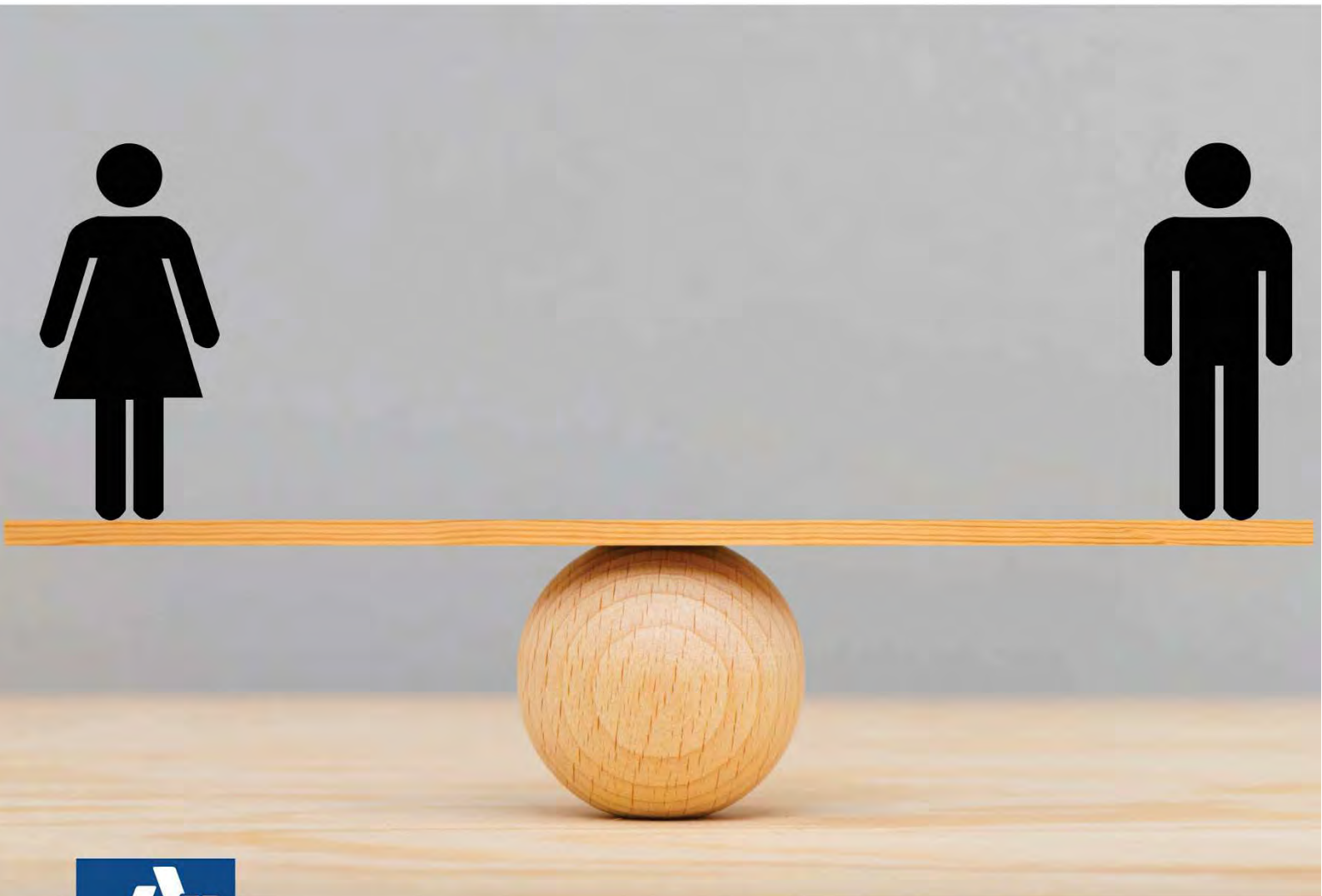
AISNE.com LE DÉPARTEMENT

2025

RAPPORT

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



L'AISNE LE DÉPARTEMENT

LE DÉPARTEMENT VOUS INFORME

www.aisne.com

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 et handicapées, logement, sensibilisation des personnes accompagnées à l'égalité,

- Dans les politiques de la vie quotidienne des axonais et axonaises : petite enfance et famille, éducation, sport et culture, santé et sexualité, lutte contre les violences conjugales,

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

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

La seconde partie de ce rapport aborde le **thème de l'égalité professionnelle des 2 200 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 établi au titre de l'année 2023 a été inscrit à l'ordre du jour du Comité Social Territorial réuni en 2024.

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 L'autonomie des personnes âgées et handicapées 17

1.1.4 Le logement 20

1.1.5 La sensibilisation à l'égalité des publics accompagnés 22

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

1.2.1 La petite enfance et la famille 23

1.2.2 L'éducation 26

1.2.3 Le sport 28

1.2.4 La culture 30

1.2.5 La santé et la sexualité 32

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales 34

1.3 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL 40

1.3.1 La représentation politique 40

1.3.2 La commande publique 42

2- L'égalité professionnelle dans la collectivité 43

Préambule 44

L'égalité professionnelle dans la collectivité 44

3- Glossaire 45

4 – Annexe : Rapport de Situation Comparée 2023 + Plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2024-2026 48

1.

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

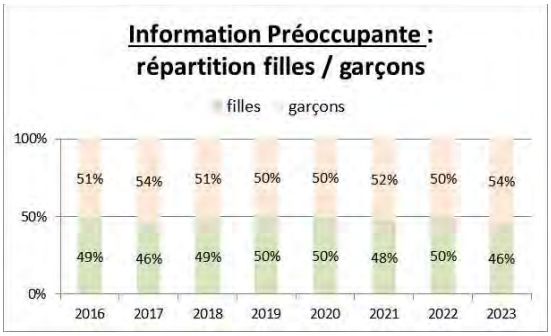
1.1 - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les POLITIQUES DE SOLIDARITE

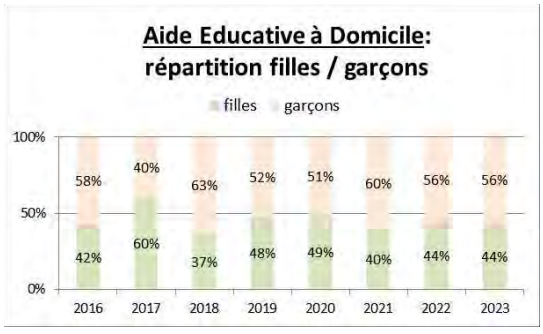
Les politiques de solidarité, compétence phare des Départements, constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

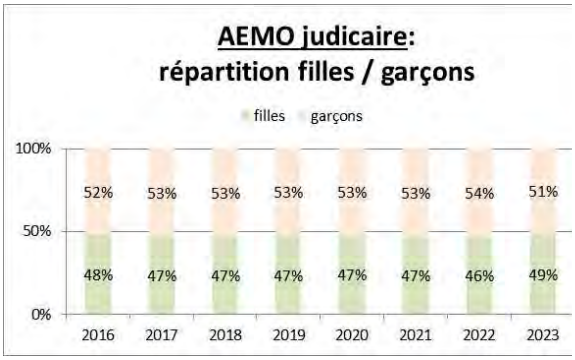
1.1.1 La protection de l'enfance

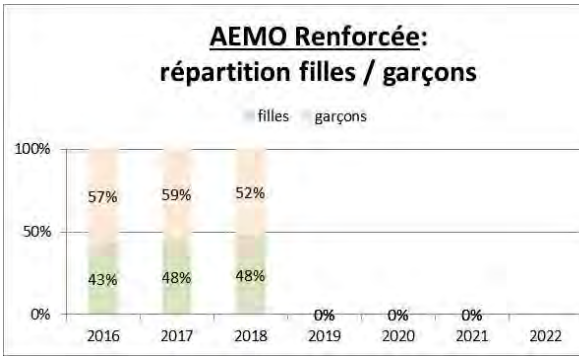
① Données sexuées sur les bénéficiaires de la politique du Département dans le domaine de la protection de l'enfance

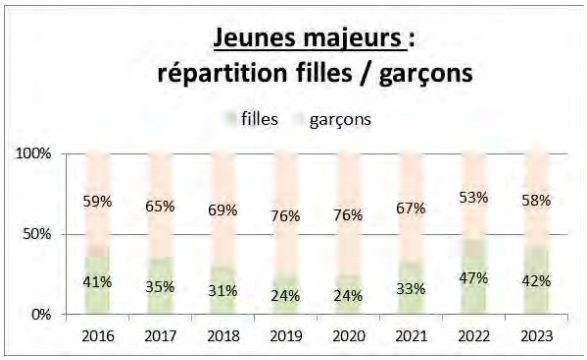
Le Département est prescripteur et financeur d'actions éducatives dans le cadre de la protection de l'enfance. Plus spécifiquement, certains parents font l'objet d'une Intervention Sociale et Familiale (TISF), d'un accompagnement éducatif à domicile (AED) ou d'une action éducative en milieu ouvert (AEMO),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

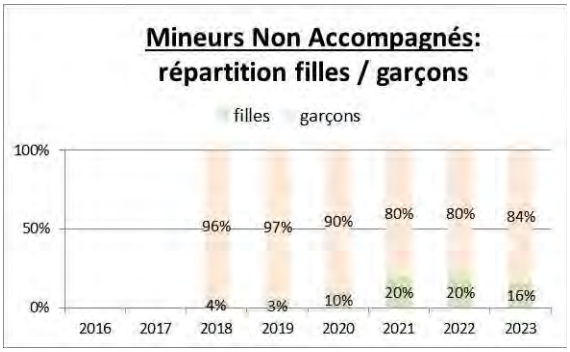












On constate une évolution dans la répartition filles / garçons des Contrats Jeunes Majeurs du fait du nombre de MNA pris en charge par l'ASE, ces derniers étant majoritairement de sexe masculin. Dès lors, une augmentation du nombre de MNA génère mécaniquement une augmentation du pourcentage de garçons bénéficiant d'un CJM.

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

② Actions conduites en faveur de l'égalité

➢ Exercice de la parentalité

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

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

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

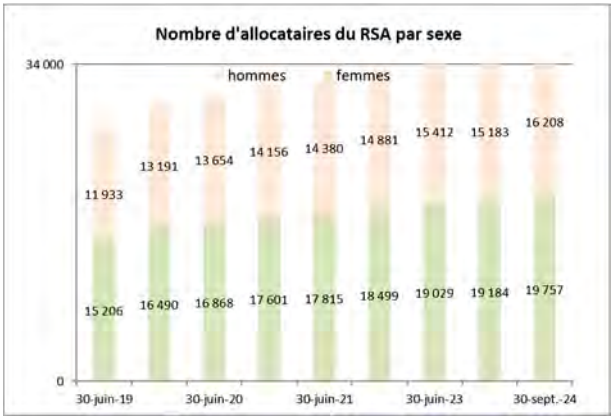
- la médiation familiale permet aux femmes de mieux faire valoir leurs droits auprès du conjoint,
- les Lieux d'Accueil Parents Enfants (LEAP) permettent aux pères qui n'ont pas de logement de rencontrer leurs enfants.
- Le développement du Placement Educatif A Domicile (PEAD) permet aux pères de maintenir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

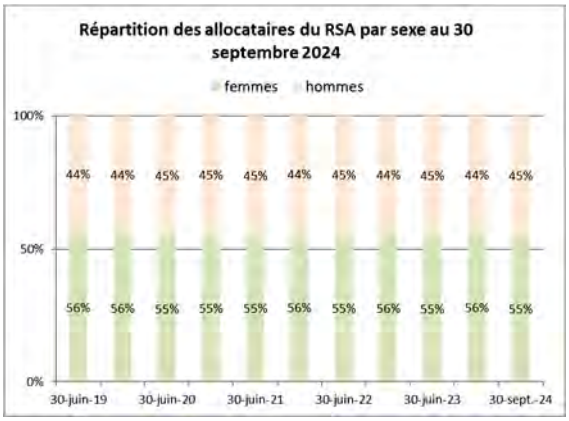
1.1.2 L'insertion sociale et professionnelle

① Données sexuées sur les allocataires 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.

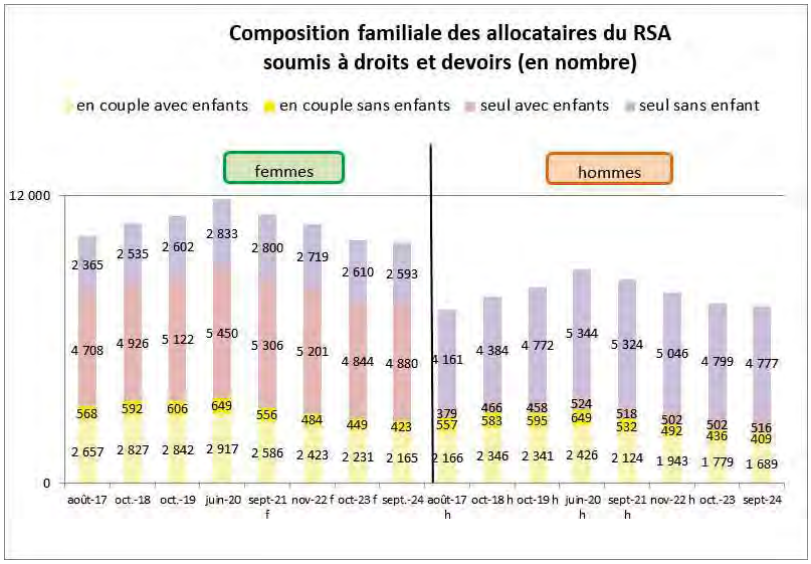


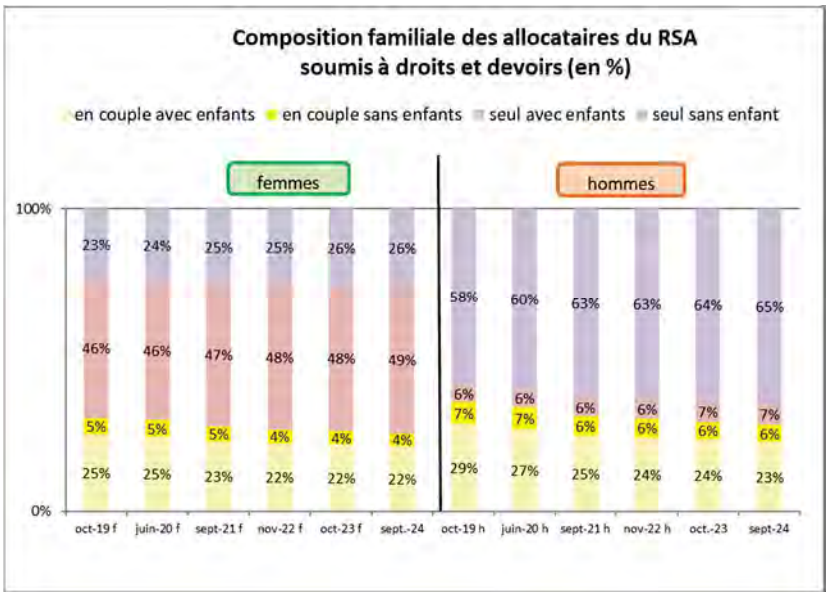


En septembre 2024, sur près de **36 000** allocataires du RSA *(source portail social)* : 55 % sont des femmes et 45 % sont des hommes.
Pour mémoire, en France en 2020, 53,6 % des allocataires du RSA sont des femmes (Source INSEE 03/03/2022).

➢ 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 du bénéficiaire du RSA ».





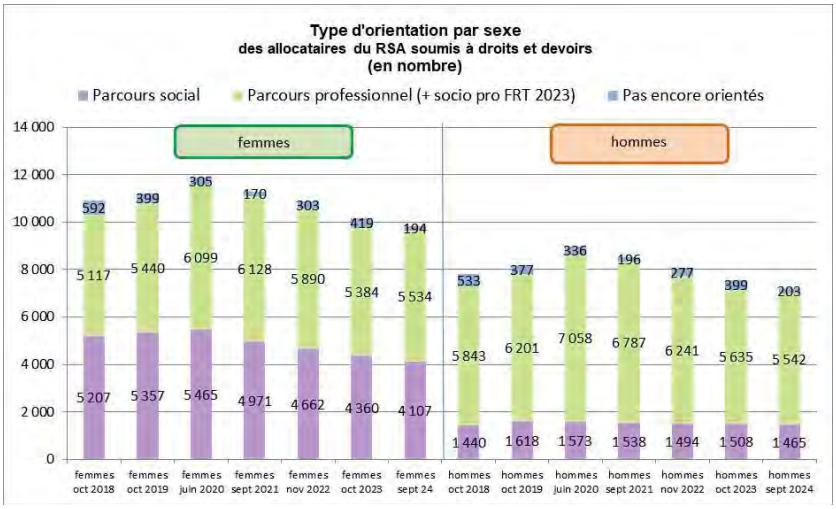
En septembre 2024, sur les quelques **36 000** allocataires du RSA *(source portail social),***17 500** sont soumis à droits et à devoirs. La composition familiale des allocataires soumis à droits et à devoirs montre que **49 %** des femmes sont seules avec enfants et que **65 %** des hommes sont seuls sans enfants.

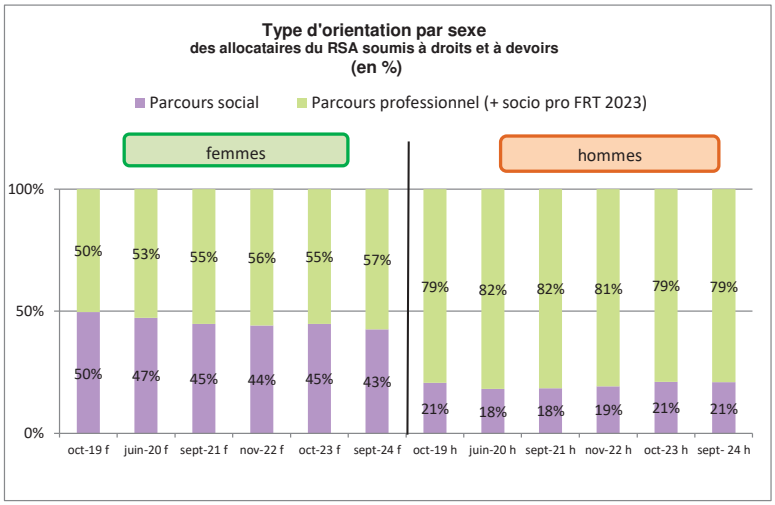
➢ Parmi les allocataires du RSA soumis à droits et à devoirs, le parcours professionnel concerne davantage les hommes que les femmes

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 :

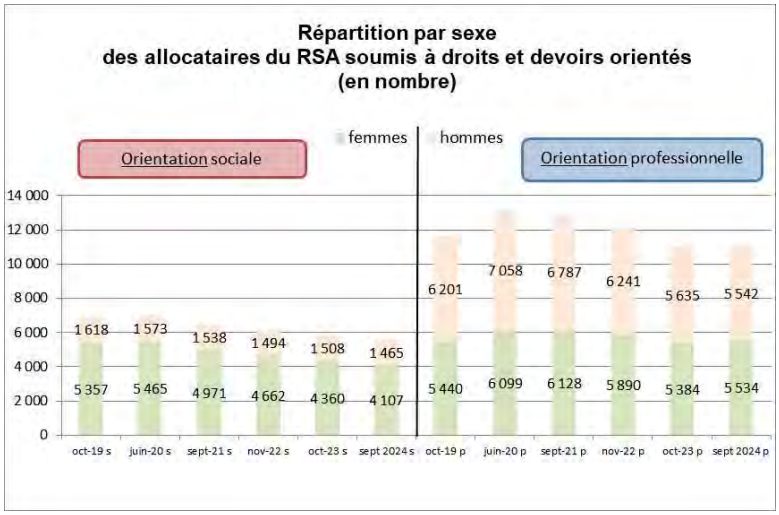
- **Soit** d'un **parcours social** dont l'objectif est de lever les freins à l'emploi. L'accompagnement est alors réalisé par un travailleur social du Conseil départemental ou de la CAF, ou d'un CCAS,
- **Soit** d'un **parcours professionnel** (+ socio-pro FRT 2023) dont l'objectif est le retour à l'emploi.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

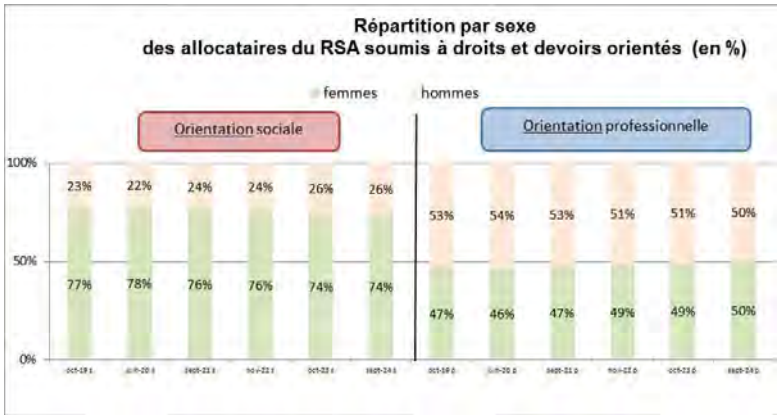




On constate une nette différence d'orientation selon le sexe. Ainsi, **en septembre 2024 :**

- L'orientation professionnelle (+ socio pro FRT 2023) concerne **79 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'elle n'est que de **57 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs,
- L'accompagnement social concerne **21 %** des hommes soumis à droits et à devoirs, alors qu'il est de **43 %** pour les femmes soumises à droits et à devoirs.





Combiné au fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans ce public, on rencontre ainsi en septembre 2024 :

- **74 %** de femmes et **26 %** d'hommes parmi les allocataires du RSA en parcours social,
- **50 %** de femmes et **50%** d'hommes parmi les allocataires du RSA en parcours professionnel.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Développer l'insertion sociale et professionnelle des femmes

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

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

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

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

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

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

Il convient de noter, que les difficultés relatives à la santé-psychologique sont à présent abordées dans le cadre d'une action portée par le SAMPS et financée au titre du Contrat local des solidarités de l'Aisne.

➢ L'action du Département en faveur de 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).

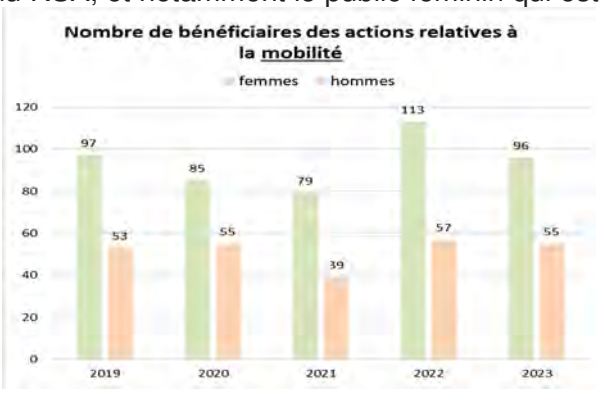
- Public accompagné dans le cadre des plateformes de mobilité

Afin de renforcer son action en faveur de la mobilité des allocataires du RSA, le Département soutient, depuis le 1er mai 2022, le déploiement de plateformes de mobilité sur son territoire. Le déploiement des plateformes de mobilité se poursuivra pour la période 2025-2027 dans le cadre du Contrat Local de Solidarité de l'Aisne.

Les femmes ont représenté un peu plus de 63% du public allocataire du RSA accompagné dans le cadre des plateformes de mobilité du 1er mai 2022 au 31 décembre 2023.

- Public accompagné dans le cadre des APEI

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.

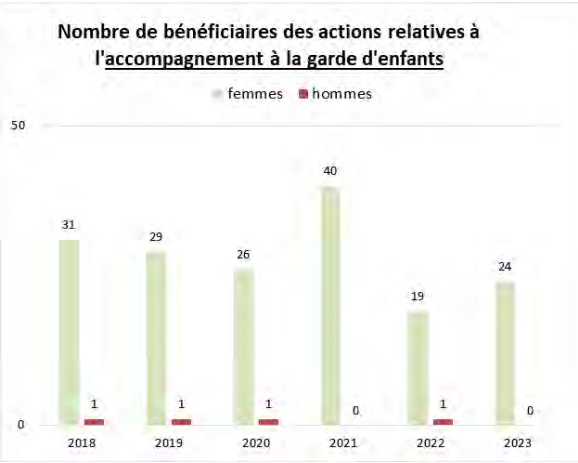


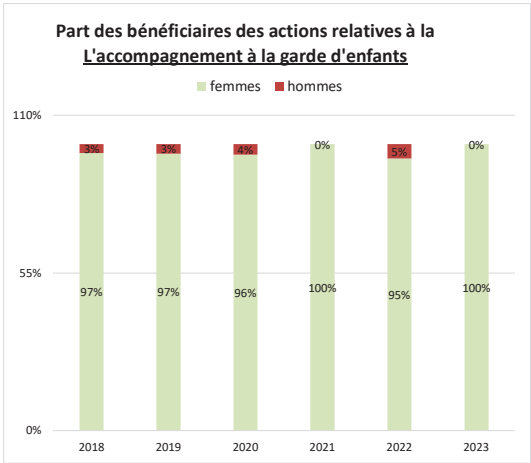
Les actions destinées à favoriser la mobilité sont largement mobilisées par des femmes allocataires du RSA. Ainsi en 2023, les femmes représentaient ainsi 64% du public accompagné au titre des actions de l'APIE relatives à la mobilité.

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

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

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





Depuis décembre 2022, **l'UTAS de Saint-Quentin** pilote un projet pour travailler les problématiques de garde d'enfants des publics en insertion à l'échelle de la ville de Saint-Quentin. Un travail rassemble en transversalité des professionnels de l'UTAS (action sociale ; insertion et PMI) ; de France Travail et des structures de la petite enfance de Saint-Quentin et a permis de créer un véritable réseau au profit des publics accompagnés (communication sur le guichet unique du RPE (Relais Petite Enfance) ; information auprès des conseillers France Travail ; actions collectives des TSI dédiés à l'accompagnement global au sein des structures de la petite enfance ; démarches pour l'obtention d'une

formation d'auxiliaire puériculture au lycée Jean Bouin en 2025…). Depuis ce groupe de travail s'est transformé en réseau des modes de garde des publics en insertion, il se réunit une fois par trimestre et à vocation à s'étendre sur l'ensemble du territoire Saint-Quentinois en 2025.

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

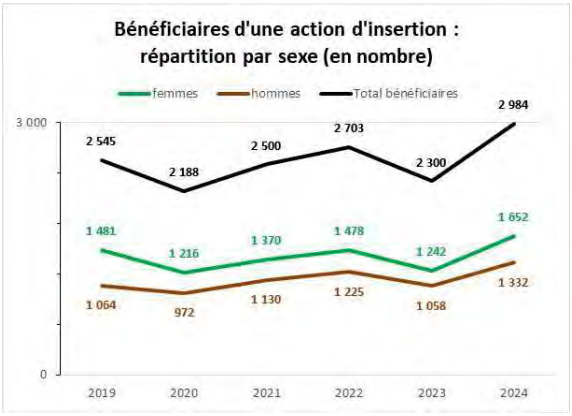
Ces actions ont pour vocation le retour à l'emploi, tout en traitant des savoirs de base, de la montée en compétences, des connaissances techniques et de la vérification du projet professionnel.

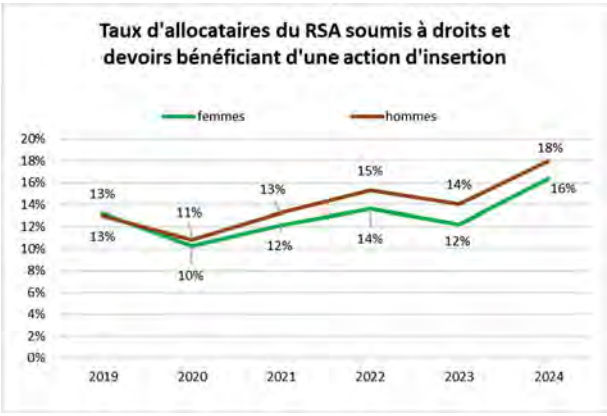
➢ La diversité des publics au sein des Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI)

Le nombre d'ACI financés par le Département a été de **68** ACI en 2023 et 69 en 2024 (idem en 2025).
Le Département veille à ce que les activités proposées permettent de répondre, à la fois aux besoins du public tant féminin que masculin.
Aussi, ces dernières années, le Département s'est également attaché à accompagner les porteurs de projets pour favoriser davantage l'accueil du public féminin sur des chantiers d'insertion, où le public masculin est plutôt prédominant compte tenu de l'activité support du chantier (maçonnerie, espaces verts, …). Ainsi, les porteurs de projets sont systématiquement invités à développer la mixité.
De surcroît, certains chantiers portent une attention particulière à la promotion d'une orientation non stéréotypée comme par exemple : Recycl'services porté par ASHE sur les territoires de Laon et La Fère, Recycl'jouets à Guise, recyclage du bois de fin de vie porté par le Bois des deux Mains sur Soissons, valorisation du patrimoine communautaire par la Communauté d'agglomération de Chauny Tergnier La Fère, Rénovation de l'Habitat par le CCAS d'Hirson.

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

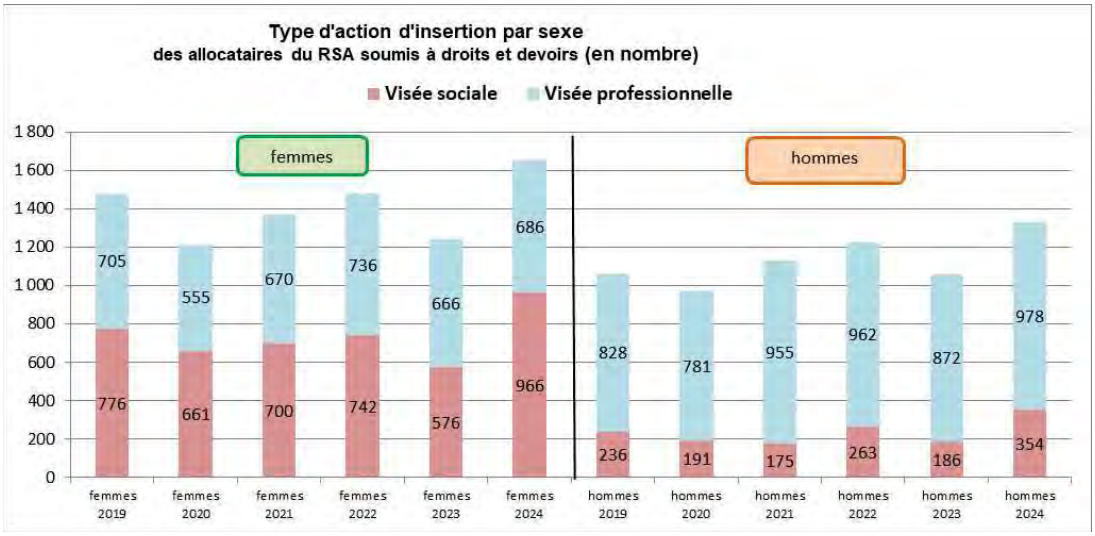
➢ Les bénéficiaires d'actions d'insertion sont majoritairement des femmes

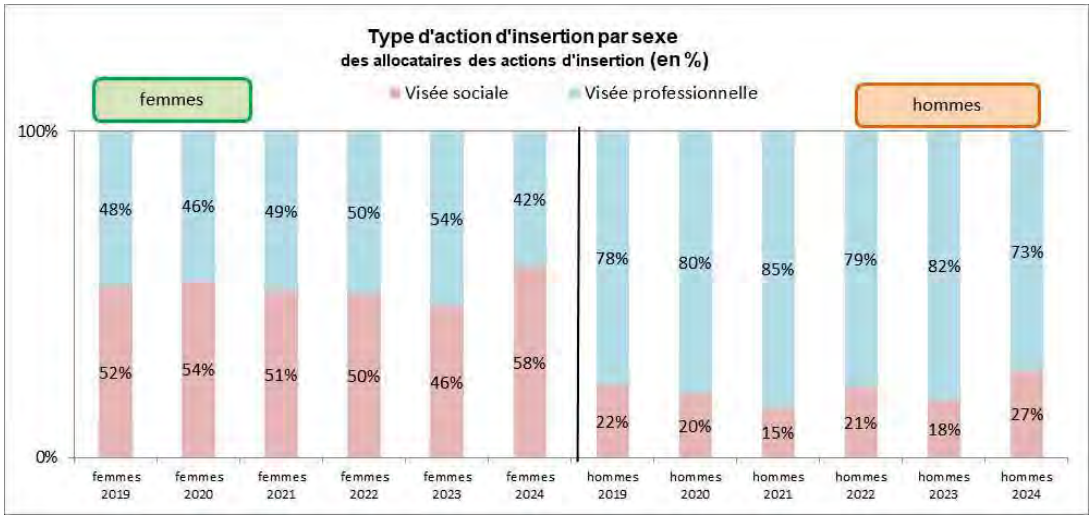




Entre 2019 et 2023, le nombre total de bénéficiaires d'une action d'insertion évoluait dans une fourchette comprise entre 2 200 et 2 700. En revanche, entre 2023 et 2024 il y a eu une augmentation de 33% pour les femmes et de 26% pour les hommes.

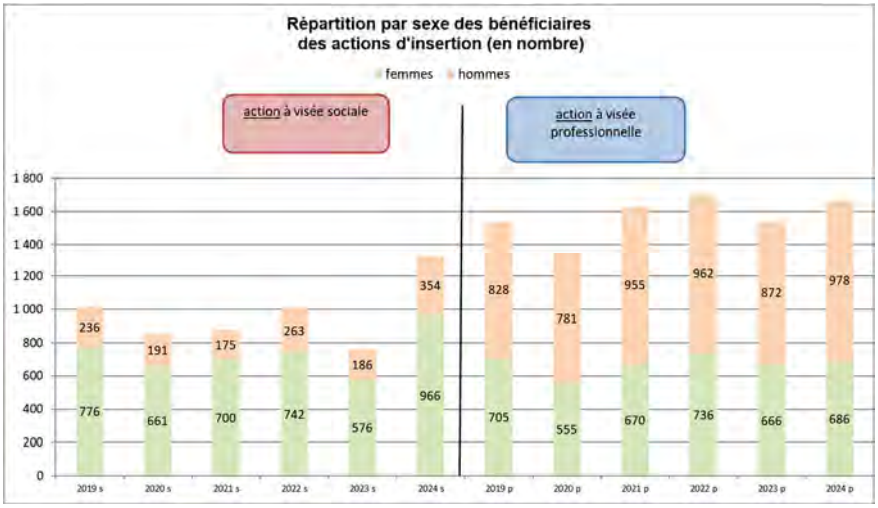
Depuis 2020, l'accès à une action d'insertion est légèrement supérieur pour un homme bénéficiaire du RSA soumis à droits et à devoirs, qu'à une femme bénéficiaire du RSA soumis à droits et à devoirs.

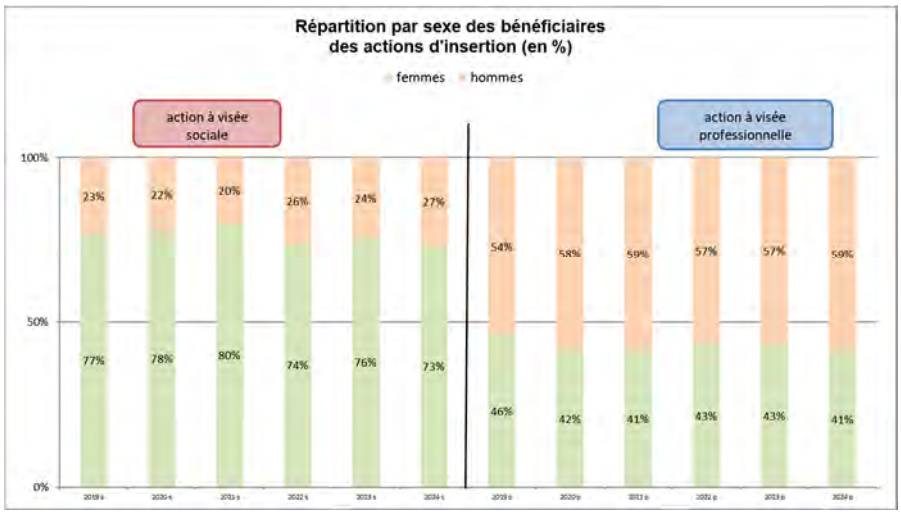




En 2024, il est constaté que :

- Les femmes sont positionnées à **42 %** sur des actions à visée professionnelle (chantiers et accompagnements vers l'emploi) et à **58 %** sur des actions à visée sociale,
- Les hommes sont positionnés à **73 %** sur des actions à visée professionnelle et à **27 %** sur des actions à visée sociale.

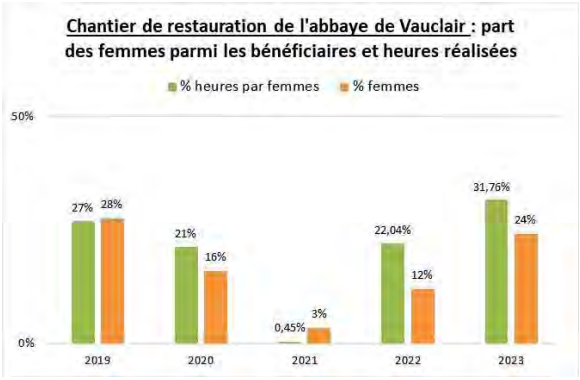




Les actions à visée sociale accueillent davantage de femmes (environ **73 %** de femmes en 2024) que d'hommes (**27 %** d'hommes en 2024).
Pour les actions à visée professionnelle, c'est l'inverse : **41** % de femmes en 2024 et **59** % d'hommes en 2024.

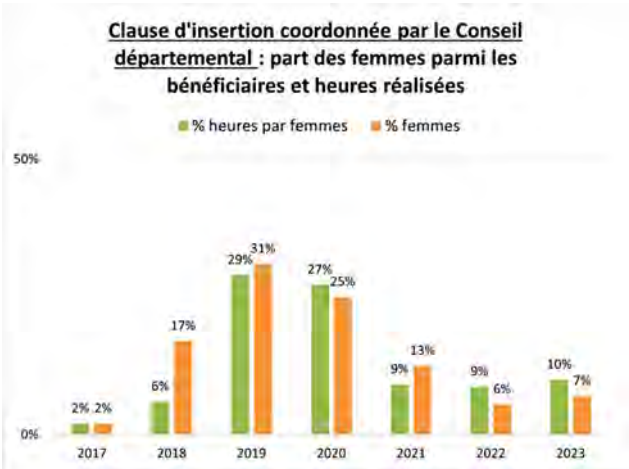
➢ Marchés de service de réinsertion sociale et professionnelle

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



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

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



La part croissante des femmes (en nombre de bénéficiaires et en nombre d'heures) entre 2017 et les années 2018 à 2020 est dûe à 2 facteurs :

- d'une part, une volonté de faire bénéficier les femmes du dispositif de la clause,
- d'autre part, un engagement à intégrer la clause dans des marchés de service, alors que celle-ci n'était mobilisée jusqu'alors que pour des marchés de travaux (bénéficiaires essentiellement masculins). Le marché de nettoyage des locaux du Département a ainsi été clausé de 2018 à 2021 (bénéficiaires essentiellement féminins).

La chute du taux de femmes (en nombre de bénéficiaires et en nombre d'heures) à partir de 2021 est dûe au fait que, dans le cadre de la clause d'insertion, les contrats ne peuvent pas être comptabilisés au-delà de 24 mois. Ainsi, le marché de nettoyage des locaux a permis de valoriser les embauches de 2018, uniquement en 2019 et 2020, mais pas au-delà, quand bien même les bénéficiaires de la clause sont restées en poste.

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

A fin novembre 2024, 16% de femmes participent aux clauses d'insertion.

En 2025, l'objectif est de continuer à améliorer le taux féminin présent sur les clauses d'insertion et de favoriser la mixité des métiers. En effet, les emplois liés à la clause d'insertion correspondent à des métiers "dits masculins", et il peut être difficile d'envisager travailler dans un secteur d'activité comme celui-ci pour une femme.
« Le BTP au féminin » est une action qui pourra être mise en place en 2025 lors des réunions d'informations collectives organisées pour le Canal Seine Nord Europe.

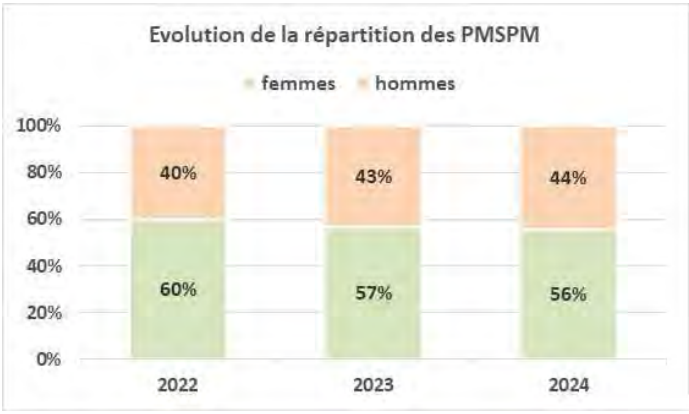
➢ La plateforme Aisne-Actifs.com

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

En 2024, les femmes représentent 52% des inscrits.

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

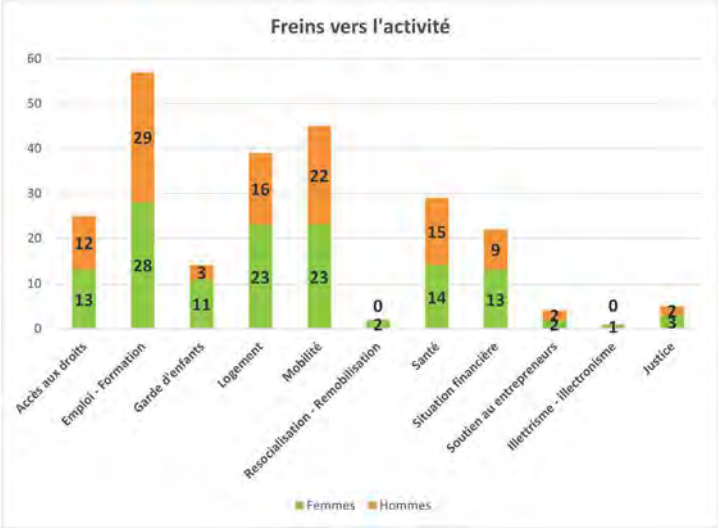
➢ Les périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP



La répartition femmes/hommes reste stable pour les trois années (entre 55% et 60 %). Cette répartition correspond aux pourcentages de femmes accompagnées dans les différents dispositifs.

➢ Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi

- En phase expérimentale



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

- En déploiement post-expérimentation au sein des Comités Techniques Opérationnels Aisne Actifs

Le déploiement de la méthode d'accompagnement partagée pratiquée dans le cadre de l'expérimentation SPIE ayant porté ses fruits, il a été décidé de pérenniser le dispositif. Les Comités Techniques Opérationnels Aisne Actifs ont donc été mis en place pour répondre au besoin de soutien des professionnels locaux sur le versant des dossiers les plus complexes.
A la suite de l'expérimentation SPIE, les efforts des Comités Techniques Opérationnels se sont resserrés autour du secteur laonnois. Sur ce territoire ont été accompagnés 29 situations en 2024. La proportion femmes / hommes d'usagers accompagnés s'est strictement maintenue (48% femmes / 52% hommes) malgré l'évolution des modalités des CTO.

➢ Le projet Services d'Aides A Domicile

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

➢ OuiForm, patrimoine commun de la formation professionnelle

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

Sur 85 positionnements en formation pour l'année 2023, 54% sont des femmes.

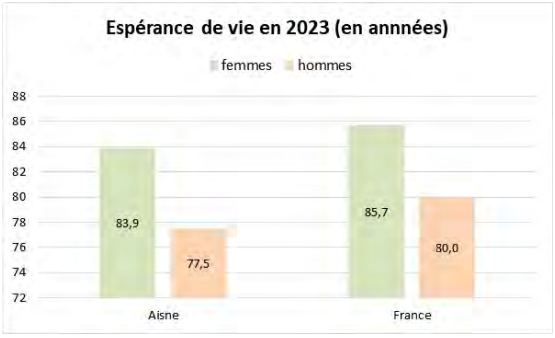
Sur l'ensemble des positionnements réalisés, 54% de femmes se voient proposer une réunion d'information collective, puis 44% d'entre elles entrent en formation. Il est à noter qu'aucune n'a abandonné en cours de formation.

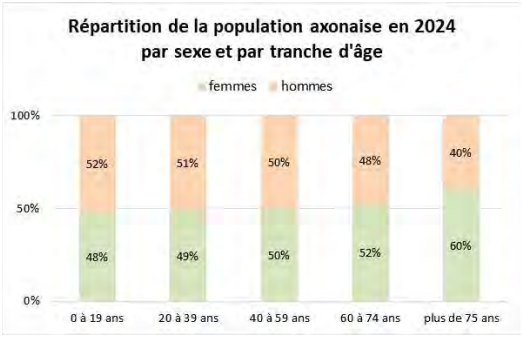
Les femmes rencontrent une difficulté plus grande à se projeter sur une montée en compétence, elles privilégient souvent la reprise d'emploi même en contrat précaire.

1.1.3 L'autonomie des personnes âgées et handicapées

Contexte / Enjeux

➢ Eléments démographiques



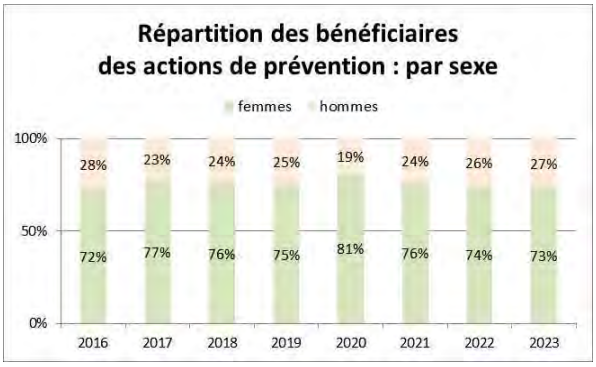


Les femmes ont une plus grande longévité que les hommes : 83,9 ans pour les axonaises et 77,5 ans pour les axonais (source : INSEE 2023).
Cela se traduit par une proportion importante de femmes dans la tranche d'âge des plus de 75 ans (60% de femmes)
Le phénomène de dépendance est donc un problème qui concerne davantage les femmes.

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

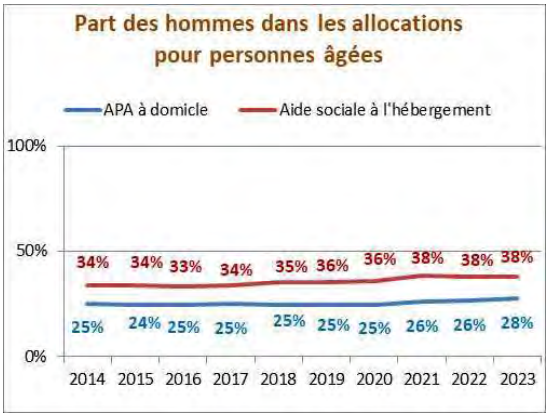
❖ Personnes âgées

➢ Les bénéficiaires des actions de prévention



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

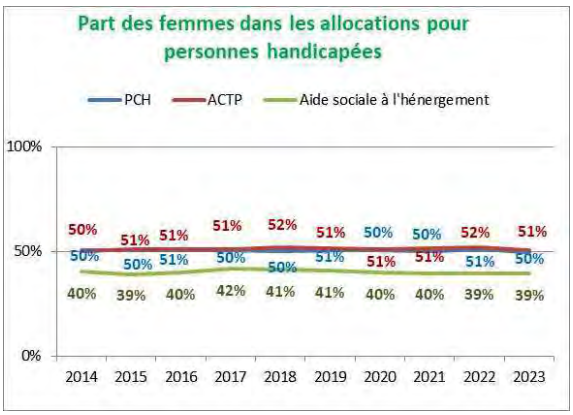
➢ Les bénéficiaires des allocations

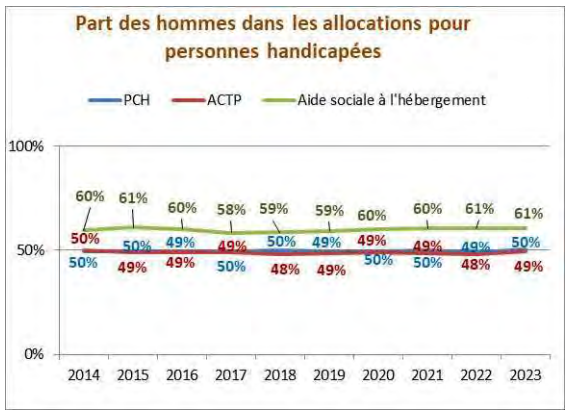


S'agissant des personnes âgées, les allocations (APA et aide sociale à l'hébergement) concernent majoritairement du public féminin, en lien avec les éléments démographiques présentés ci-dessus.

❖ Personnes handicapées

➢ Les bénéficiaires des allocations





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

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

② Actions conduites en faveur de l'égalité

➢ Les professionnels du secteur de la dépendance

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

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

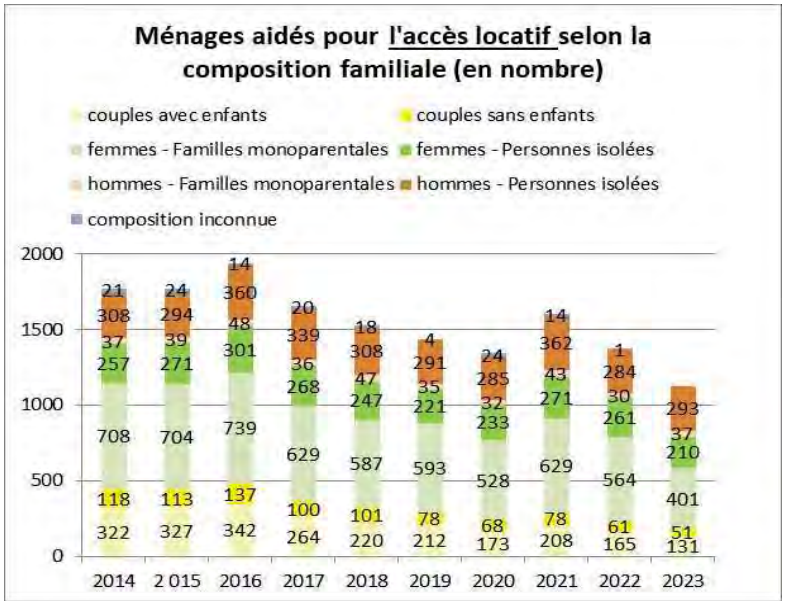
En parallèle**, dans le cadre des CPOM avec les SAAD, des mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'attractivité des métiers du domicile sont prioritairement financées**. Ainsi, des réflexions communes avec les directions ont pu mener à imaginer des solutions permettant de faciliter la vie des aides à domicile, notamment celle des mères avec enfants, parfois célibataires, qui représentent une part importante de ce secteur d'emploi.
Parmi ces solutions, l'évolution vers les **équipes autonomes** permet une plus grande flexibilité dans l'élaboration des plannings et une plus grande entraide entre aides à domicile, puisqu'elles élaborent elles-mêmes, en équipe, leur planning.
D'autres idées telles que le **recours à des organismes d'aide aux devoirs**, financés par l'employeur, permettent de pouvoir soutenir une mère isolée dans l'accompagnement de ses enfants, à l'heure du retour de l'école, souvent incompatible avec les interventions de fin de journée d'une aide à domicile.
Enfin, les actions de **formation et de valorisation de l'expertise de ces métiers** sont également des leviers d'action pertinents pour reconnaitre le rôle de ces femmes dans la société et les sortir de l'étiquette de « femme de ménage » que la société leur a attribué. Les métiers du « care », tant reconnus pendant la crise COVID, nécessitent une juste reconnaissance et juste rémunération. Les revalorisations salariales des dernières années vont dans le bon sens, même si elles sont encore insuffisantes.

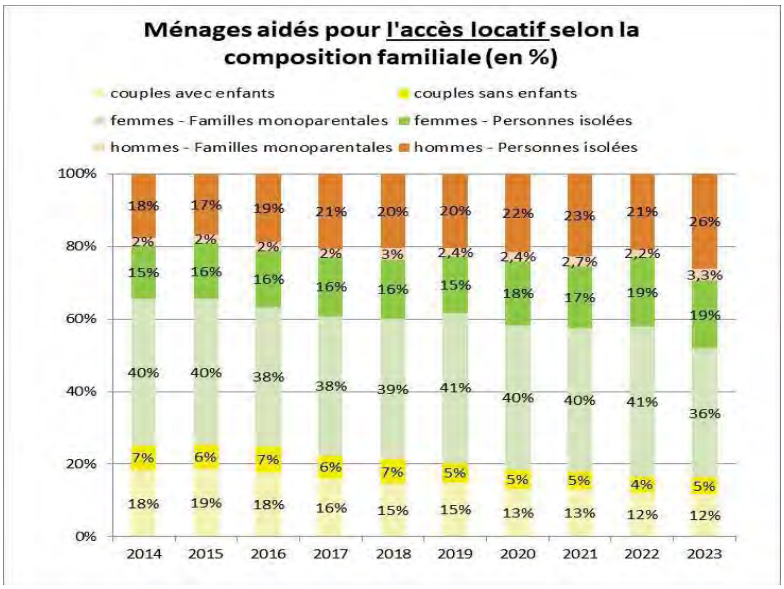
1.1.4 Le logement

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

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

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





L'évolution de la composition du ménage porte sur la part des couples avec enfants, qui continue de régresser (- 7 points entre 2015 et 2023). Sur la même période, la part des femmes chef de famille monoparentale recule de 4 points, tandis que la part des hommes chef de famille monoparentale progresse de 1 point

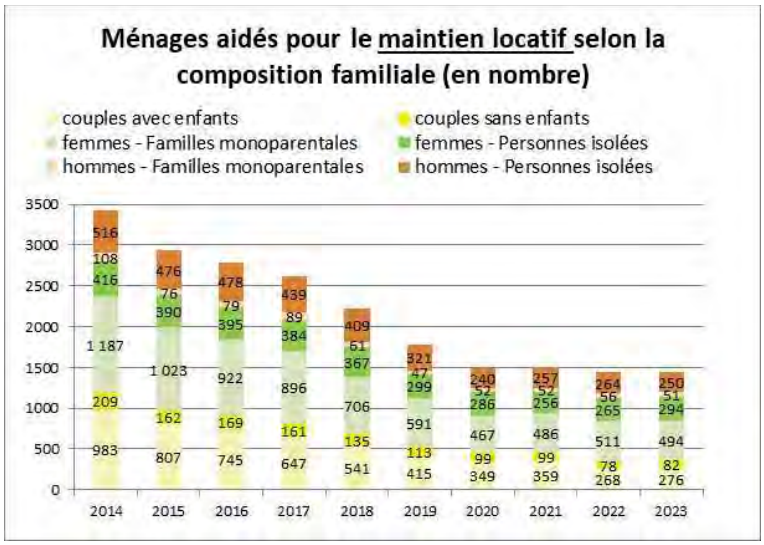
En 2023 :

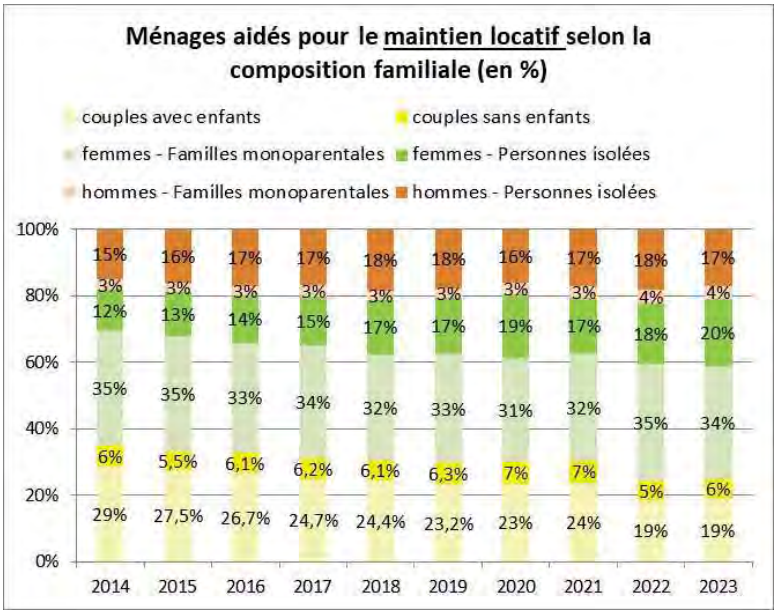
- les couples représentent près de 17 % des ménages aidés,
- les femmes représentent 55 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (36 %), soit en tant que personnes isolées (19 %),
- les hommes représentent 29 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (3 %), soit en tant que personnes isolées (26 %),

- parmi les familles monoparentales sollicitant l'accès au logement, 92% des chefs de famille sont des femmes et 8 % sont des hommes,
- parmi les personnes isolées sollicitant l'accès au logement, 42 % sont des femmes et 58% sont des hommes.

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

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





La proportion de personnes isolées a augmenté entre 2014 (27%) et 2023 (38%).
Le taux de ménages aidés avec enfants a diminué depuis 2014, passant de 70 à 57% en 2023.

En 2023 :
- les couples représentent 25% des ménages aidés,
- les femmes représentent 54 % des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (34 %), soit en tant que personnes isolées (20 %),
- les hommes représentent 21%% des personnes aidées, soit en qualité de chef de famille monoparentale (4%), soit en tant que personnes isolées (17 %),
- parmi les familles monoparentales sollicitant le maintien dans le logement, 91 % des chefs de famille sont des femmes et 9 % 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 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).

1.1.5 La sensibilisation à l'égalité des publics accompagnés

Citons quelques réalisations et/ou projets :

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

A **l'UTAS de Laon**, une **action collective** mise en œuvre en 2022 par trois travailleurs sociaux de l'UTAS de Laon a permis à 10 femmes du quartier Montreuil en proie à une augmentation de diverses formes de délinquance et de violence de rompre leur isolement social, dans le cadre d'ateliers collectifs à portée culturelle mais aussi de sorties et voyages visant à dépasser l'horizon du quartier.
De réunions en réunions, le groupe s'est forgé une identité **(« Elles de Montreuil et d'ailleurs »**) et a choisi d'organiser une manifestation afin de déconstruire les stéréotypes de genre.
Ainsi, une **journée autour de l'égalité femmes hommes**, ouverte à tous les publics, s'est déroulée le **7 juin 2023 sur le quartier Montreuil**. 3 pôles étaient organisés lors de cette manifestation : prévention/parentalité, insertion professionnelle et culture. La journée de l'égalité du 7 juin a eu un vif succès avec plus de 85 personnes présentes sur la journée et un taux de satisfaction élevé (85% s'estiment très satisfaits)
L'action "Elles de Montreuil et d'ailleurs" a évolué en 2023 pour devenir l'action "Ensemble" ; elle poursuit son travail de fond sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et s'ouvre également à d'autre sujets d'actualité tels que l'écologie, le réemploi, la citoyenneté…

Le 21 juin 2024, en partenariat avec **l'UTAS** et la ville de **Saint-Quentin**, le CRPA (Conseil Régional de Personnes Accompagnées) des Hauts de France a organisé une rencontre sur la thématique des parents solos, intitulée « Parent solo et précarité ». 55 personnes ont

participé et la règle : 1 personne sur 5 étaient des professionnels et 4 personnes sur 5 des personnes accueillies et accompagnées.
4 départements sur 5 sont représentés : l'Aisne, le Nord, le Pas-de-Calais, et la Somme.

On note également la participation des professionnels de l'UTAS à une journée intitulée **Journée "Savoir vivre ensemble"** à l'EPIDE de Saint Quentin. Cet évènement abordait les relations, les émotions, les violences intra-familiales, l'homosexualité… Les échanges avec les jeunes de l'EPIDE à l'aide de supports ludiques étaient riches. Les jeunes ont manifesté, un réel intérêt, pour ces sujets.

L'UTAS de Thiérache - Site de Guise, en lien avec la BDA, accueille des expositions. En 2025, l'une d'entre elle sera dédiée au genre : « Bien dans leur genre »

Parmi les perspectives 2025, l'organisation d'une Semaine de l'Egalité :
Le Conseil départemental de L'Aisne, la FR-CIDFF Hauts de France via l'Antenne de l'Aisne et l'Espace Gisèle Halimi mettent en place un projet autour de l'égalité, qui s'intitule la Semaine de l'Egalité.
Elle se déroulera du 04 au 08 mars 2025. La semaine se découpera en demi-journée, par thématique : Champ du handicap, égalité professionnelle, parentalité, vie affective et sexuelle, culture et sport. Les thématiques concerneront toutes les tranches d'âge.

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

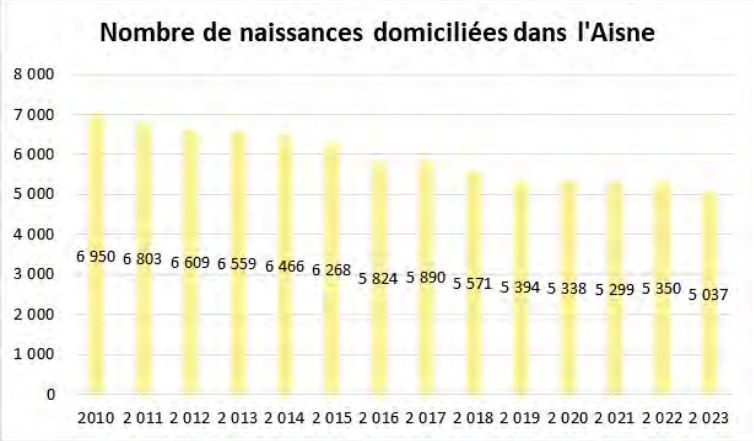
1.2.1 La petite enfance et la famille

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

➢ Eléments démographiques



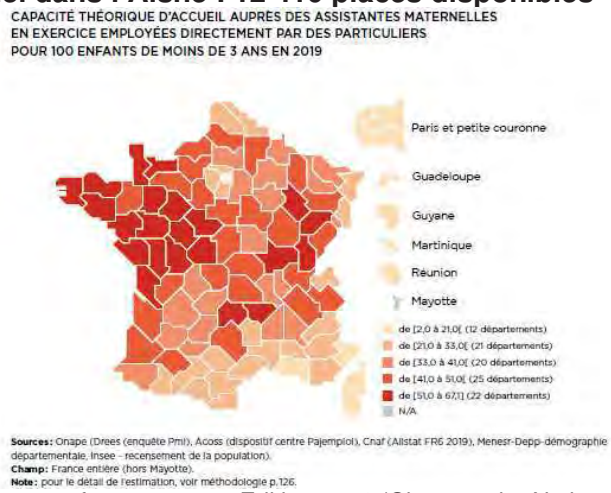
Dans l'Aisne, le nombre de naissance a chuté de près de 28% depuis 2010, passant de près de 7 000 à 5 000 naissances.

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 rentre pleinement dans le cadre des actions favorables à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. En effet, le développement des modes de garde variés, à commencer par l'augmentation des places en crèches, est un facteur de retour à l'emploi serein après une grossesse, mais aussi dans le cadre des évolutions de carrière, où les horaires de travail flexibles doivent être compatibles avec la garde des tout-petits.

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



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

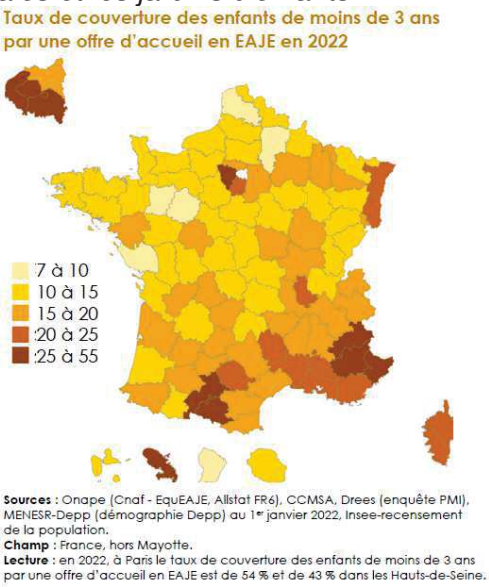
Au 31 décembre 2023, 3 158 assistants maternels étaient agréés.
Ce métier peut être exercé par un homme ; ils ne représentent cependant que 0,68 % des agréments dans l'Aisne.

Le département est doté de :
- 11 367 places disponibles chez les assistants maternels à domicile,
- 112 places disponibles dans les 10 Maisons d'Assistantes 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 : 1 820 places disponibles**

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



Source : L'accueil du jeune enfant– Edition 2023 (Observatoire National de la Petite Enfance)

Au 31 décembre 2023, le département était doté de **1 800 places dans les 108 EAJE** de l'Aisne. Il y avait 1 200 places en 2014 (soit + 600 places entre 2014 et 2023), la plupart créées dans le cadre de micro-crèches privées dont le nombre a triplé depuis 2014.
Dans le cadre de l'application du décret du 31 août 2021 visant à favoriser l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique ou grave, 81 places ont été créées, dont 9 par des collectivités.

On note l'existence de 5 structures d'accueil axonaises agréées par le Département et qui proposent des horaires atypiques :
- à Pinon et Soissons : deux micro-crèches privées (5h00 à 22h00),
- à Saint-Quentin : crèche familiale du centre hospitalier ouverte uniquement au personnel (administratif et médical - 24h/24) + micro-crèche privée ouverte le samedi,
- à Soissons : multi-accueil du centre hospitalier, ouverte également aux résidents de la commune (5h30 à 21h30).

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

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

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

Sans objet.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Contribuer au développement de l'accueil des jeunes enfants

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

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

1.2.2 L'éducation

Quelques repères chronologiques :

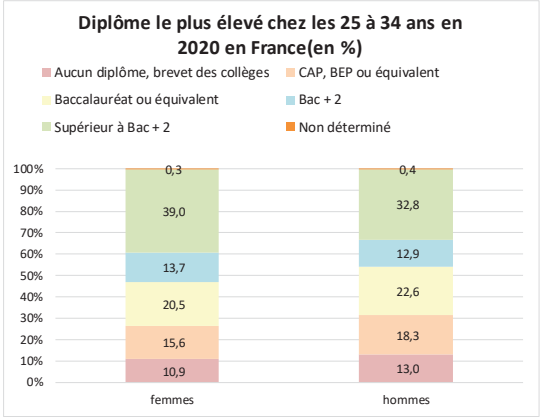
- *1850 : création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux),*
- *1861 : 1ère femme bachelière,*
- *1863 : création des cours secondaires pour jeunes filles,*
- *1882 : l'école primaire est gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons (loi J. Ferry),*
- *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

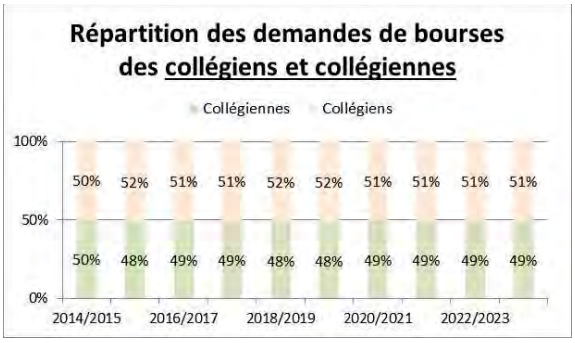


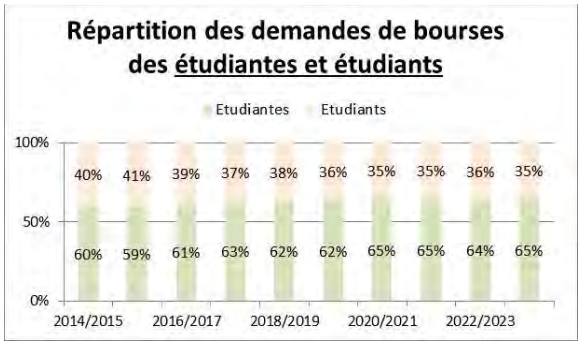
La meilleure réussite des filles tout au long du parcours scolaire se répercute sur leur niveau de diplôme. Ainsi, en 2020 : 73 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont au minimum titulaires du baccalauréat, contre 68 % des hommes, 53 % des femmes de cette génération ont acquis au moins un diplôme de niveau bac + 2, contre 46 % des hommes.
Graphique établi à partir des données INSEE 2020

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

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

Le Département octroie des bourses aux collégiens et aux étudiants.





S'agissant des collégiens, la bourse est destinée à couvrir les frais de restauration des demi-pensionnaires et internes. Elle est versée sous conditions de ressources.
La demande de bourses est équilibrée entre collégiennes et collégiens (50 % / 50 %).

Cette répartition des demandes de bourse est différente s'agissant des bourses étudiantes, qui sont octroyées à des étudiants boursiers de l'Education Nationale et sous condition de décohabitation de leurs parents (avec un zonage par lieu d'études).
Depuis plusieurs années, plus de **60 % des demandes adressées au Département pour instruction sont féminines et moins de 40 % sont masculines, et ce constat a tendance à s'accentuer depuis le début des années 2020 (66% pour des étudiantes).**
Cette répartition illustre les éléments de contexte présentés ci-dessus.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Vers une meilleure connaissance de l'égalité dans les collèges

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

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

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

- 2017 / 2018	:	4 projets sur 29	4 collèges	125 élèves
- 2018 / 2019	:	5 projets sur 25	5 collèges	200 élèves
- 2019 / 2020	:	1 projet sur 30	1 collège	25 élèves
- 2020 / 2021	:	2 projets sur 27	2 collèges	50 élèves
- 2021 / 2022	:	3 projets sur 29	3 collèges	75 élèves
- 2022 / 2023	:	3 projets sur 43	3 collèges	75 élèves
- 2023 / 2024	:	2 projets sur 36	2 collèges	67 élèves
- 2024 / 2025	:	4 projets sur 34	4 collèges	136 élèves

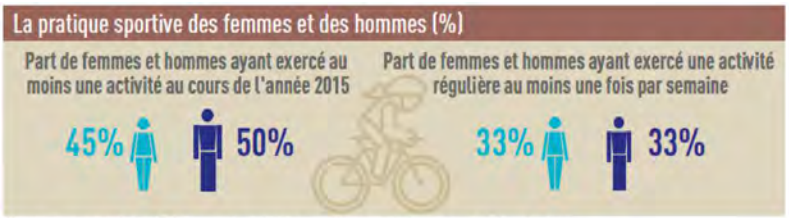
Les thématiques sont variées : la différence, l'égalité des droits, l'image de la femme, la discrimination … Le sujet du harcèlement étant plus prégnant en milieu scolaire, cette thématique pouvant être liée à l'égalité femme-homme pourrait avoir plus d'échos dans les projets pédagogiques proposés par les équipes pédagogiques.

1.2.3 Le sport

Contexte / Enjeux

➢ Au niveau national

- Chiffres clés :

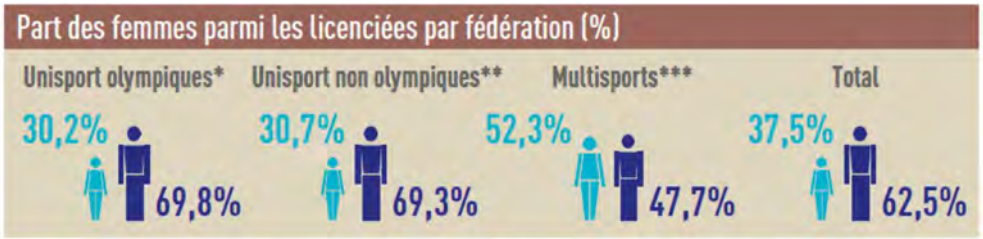


Champ : personnes âgées de 16 ans ou plus résidant en ménages ordinaires, France métropolitaine.
Source : Insee, enquête SRCV, 2015.

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

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

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



* Ex. football, tennis, ski, équitation. ** Ex. pétanque, karaté, randonnée pédestre. *** Sports scolaires, sports universitaires, sports et gymnastique au travail.
Source : recensement annuel réalisé par la MEOS auprès des fédérations sportives agréées par le ministère en charge des Sports, situation au 4 juillet 2016.

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

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

- Politique nationale

Depuis septembre 2017, la Conférence permanente du sport féminin pour une meilleure connaissance de la place du public féminin dans les pratiques sportives en vue d'une meilleure structuration et de la professionnalisation du sport féminin, effectue ses travaux de suivi.
La nouvelle gouvernance du sport, initiée en 2022, propose une approche régionale, puis déclinée à l'échelle départementale, des projets de développement du sport, à travers un Projet sportif territorial, décliné en sous thématiques. La pratique sportive et les freins à sa pratique donneront des axes clairs et définis. La pratique féminine en est un.
La nouvelle gouvernance du sport, déclinée à l'échelle régionale sous le nom Conférence régionale du sport, semble connaître un frein dans son développement. De nouvelles directives nationales sont attendues, notamment suite aux JOP Paris 2024.

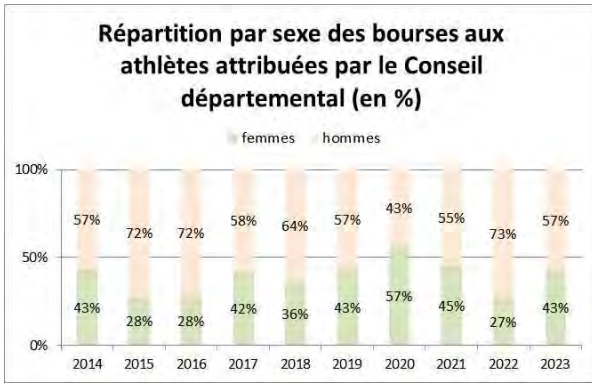
➢ Dans l'Aisne

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

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

➢ Le soutien aux athlètes

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



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

On constate en 2022, une nette diminution des athlètes féminines valorisées à l'échelle départementale, soit 27%, contre 73% pour les hommes. Cela représente, une aide individuelle de 1 400 €, soit 36 400 €, dont 9 800 € pour les athlètes féminines.
En 2023, le nombre d'athlètes valorisés par le Département est en forte augmentation, sans que cela soit explicable concrètement, la tendance dépend des personnes, capables ou désireuses, de se lancer dans une pratique sportive de haut niveau. 43% des 75 athlètes sont des femmes. Suite à la suspension du dispositif à la rentrée 2024, seul 7 athlètes ont été soutenu en 2024, dont 2 athlètes féminines.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

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

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

1.2.4 La culture

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

❖ **Bibliothèques**

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

➢ Formation des bibliothécaires du réseau

Jusqu'en 2020, des formations spécifiques avaient été organisées :

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

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

➢ Actions culturelles

Un spectacle intitulé « Chatouilles », portant sur la violence faite aux femmes, s'est déroulé à Soissons en mars 2017. 417 personnes avaient assisté au spectacle.
En janvier 2020, la Nuit de la lecture a accueilli un atelier de lecture à voix haute autour de 3 thématiques dont « le polar au féminin ».
Quant à l'action culturelle « menez l'enquête », des rencontres d'autrices de roman policier ont été organisées en 2021 (médiathèques d'Harly et de Mons-en-Laonnois).

➢ Constitution et valorisation des ressources documentaires

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

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

Enfin, la BDA a acquis une exposition intitulée **« Egalité filles / garçons : parlons-en »**, qui a fait l'objet de 3 prêts en 2021 (1 collège, 1 UTAS et 1 bibliothèque) et qui a circulé en 2022, dans les UTAS de Guise, Hirson et Saint Quentin, ainsi qu'à la bibliothèque d'Hirson. En 2023, elle a circulé dans 2 collèges, 1 UTAS et 1 bibliothèque.
L'**exposition « Contre les violences faites aux femmes »** a quant à elle circulé en 2022 dans les UTAS de Guise et Saint Quentin, ainsi qu'au collège Racine de Château-Thierry. En 2023, elle a circulé dans 1 collège et 1 bibliothèque.

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

❖ Mémoire

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

En 2024, **l'exposition *En piste ! D'hier et d'aujourd'hui***, *sports et sportifs axonais* a veillé à mettre en valeur des **figures féminines dans le domaine du sport : une partie du parcours leur était consacrée**, montant l'évolution favorable de leurs droits et de leur visibilité, mais aussi le maintien de formes de discriminations. La collecte de témoignages réalisée à l'occasion de cette exposition a également porté en partie sur des parcours féminins, notamment dans le domaine de l'handisport. Cette importance accordée au rôle des femmes dans l'histoire sera prolongée en 2025 dans le cadre d'une exposition

consacrée à la Justice : parmi les procès qui seront montrés et valorisés, les Archives départementales veilleront à équilibrer les profils et montrer les éventuelles différences de traitement entre hommes et femmes au cours des siècles.

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

❖ Subventions aux acteurs culturels

Une grille de calcul a été utilisée, en 2023 et 2024, pour la détermination des montants de subventions de fonctionnement aux compagnies professionnelles de spectacle vivant, aux manifestations culturelles, au patrimoine historique et à la mémoire.

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

1.2.5 La santé et la sexualité

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

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

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

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

➢ Les UTAS et les CPSS 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 en partie les 6 Centres de Promotion en Santé Sexuelle (ex Centres de Planification et d'Éducation Familiale, CPEF), ce qui a représenté 107 940 € en 2023. Cette somme couvre les frais de bilans biologiques et de prescriptions, et contribue au financement de coûts salariaux hospitaliers pour les mineurs et jeunes majeurs de 18 à 25 ans souhaitant garder l'anonymat, ainsi que leur participation à des séances d'information et d'éducation à la vie affective et sexuelle.

➢ 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 affective et 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. En 2023, les sages-femmes de PMI ont dispensé 103 actions collectives dans les collèges et lycées axonais.

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

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

Mieux comprendre la prostitution des mineurs pour agir en partenariat

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

Une formation des professionnels de la protection de l'enfance aux enjeux relatifs à la prostitution des mineurs a été mise en œuvre.
L'objectif de cette formation est d'améliorer le repérage et l'accompagnement des mineurs victimes de prostitution en formant des professionnels des Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS), de l'Etablissement Départemental de L'Enfance et de La Famille (EDEF), et des services en milieu ouvert du Département, ainsi que des professionnels de la Cellule

départementale de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) et des professionnels de la protection de l'enfance sur les territoires (équipe enfance et famille).
140 professionnels de la protection de l'enfance se sont inscrits aux sessions qui se sont déroulées de décembre 2022 à juin 2023.

Par ailleurs, une matinale dédiée à la prostitution des mineurs a été organisée le 07 novembre 2023. Plus de 100 participants se sont réunis pour échanger sur ce phénomène et pour mieux comprendre l'entrée en prostitution et les leviers pour en sortir. Depuis, un repérage régulier des situations concernées ou potentiellement concernées par le phénomène prostitutionnel est assuré par la CRIP.

1.2.6 La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

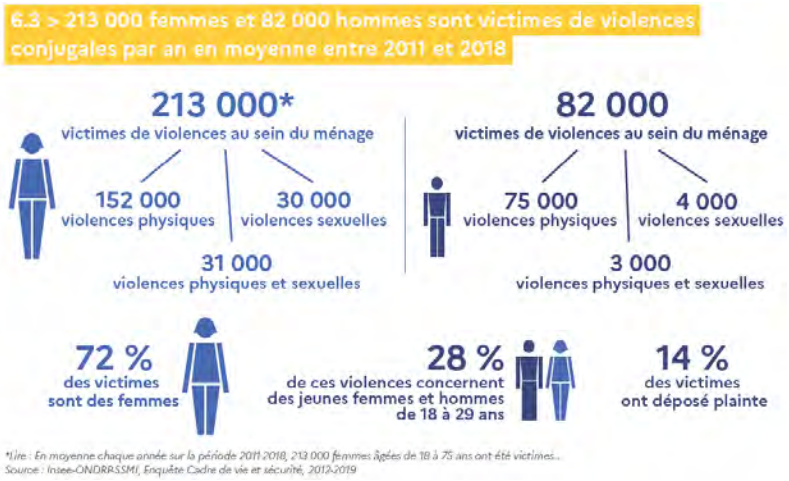
Quelques repères chronologiques :
- *1804 : le code civil prévoit que : « le mari doit protection à la femme, la femme doit obéissance à son mari » ; restrictions fortes au divorce ; incapacité juridique de la femme mariée,*
- *1881 : autorisation pour les femmes d'ouvrir un livret d'épargne sans le 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.*
- *2024 : loi du 31 mai 2024 visant à assurer une justice patrimoniale au sein de la famille.*

Contexte / Enjeux

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

➢ Chiffres clés

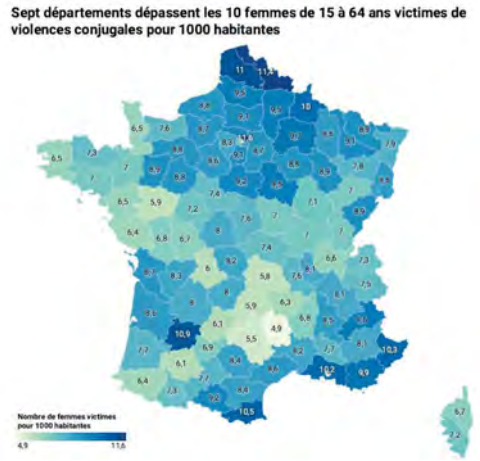


➢ Politique nationale de lutte contre les violences

- 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 : 5ème 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.

- 2023 : Loi créant l'Aide universelle d'urgence aux Victimes de violences Conjugales (AVVC), dispositif entré en vigueur le 28 novembre 2023.
- 2024 : Décret du 23 février relatif au dépôt de plainte par voie de télécommunication audiovisuelle
- 2024 : Loi du 18 mars visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales.
- 2024 : Loi du 13 juin renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate.

❖ Dans l'Aisne



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

Moyenne nationale : 8,4

➢ Dispositifs départementaux d'Etat

Un **plan départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes a été signé en 2020 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 2020-2023 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.

Désormais, la lutte contre les violences intra familiales et les violences sexistes et sexuelles est couvert par le Plan départemental de prévention de la délinquance (2021-2024).

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

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

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

Pas de données disponibles.

② Actions conduites en faveur de l'égalité

Accueillir, accompagner et protéger les personnes victimes de violence

❖ Accompagnement

- **Par les travailleurs sociaux des UTAS**

De par leur connaissance diversifiée des dispositifs, les travailleurs sociaux des UTAS accompagnent les personnes (femmes et hommes) victimes de violences conjugales dans leurs démarches (dépôt de plainte, établissement d'un certificat médical, recherche d'un hébergement d'urgence, et depuis fin 2023 : mise en œuvre du dispositif de l'Aide d'urgence aux Victimes de Violences Conjugales…).

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. Leurs missions ont été recentrées essentiellement autour :

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

Le Département de l'Aisne affecte :

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

- en Commissariat : 1 travailleur social (co-financement du poste) depuis mars 2021, affecté au Commissariat de Soissons avec une permanence au Commissariat de Laon 1 fois par semaine et une autre au Commissariat de Château-Thierry 1 fois par quinzaine. Un second poste de travailleur social en commissariat a été créé en 2023, il permet de couvrir le Saint-Quentinois et le Chaunois.

Les 4 ISCG ont assisté au colloque sur la coparentalité dans le cadre des violences conjugales, animé par Karen Sadlier et aux actions organisées dans le cadre de la journée du 25 novembre.
Elles ont également participé au # REPONDRE PRESENT en collaboration avec la MPF (Maison de Protection des Familles), au CLSPD (Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance) de Chauny, aux interventions dans les collèges et lycées en amont du spectacle présenté par la troupe ACALY, au CLAV(Comité local d'aide aux victimes), au VIF et protection de l'enfance, aux journées de rassemblement de l'ANISCG (Association nationale des intervenantes en commissariat et gendarmerie) et aux différentes instructions organisées par le groupement de gendarmerie de l'Aisne.
Enfin, les ISG et une ISC ont une certification en tant que médiatrice formée à la justice restaurative. L'une d'entre elles a participé au festival du film judiciaire à Saint-Quentin pour présenter ses missions.

☞ **Les Réseaux de l'Aisne**

La délégation départementale aux Droits des femmes, coordonne, les différents réseaux de lutte contre les violences conjugales du territoire. Ces réseaux, animés dans la majeure partie par le CIDFF, sont multi partenariaux : services de l'Etat, CCAS, Hôpitaux, Gendarmerie, Police, ISCG, Point Info Droit, CIDFF, ADAVEM, SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation), …

Des TMS de chacune des UTAS, ainsi que les intervenantes sociales en gendarmerie et en commissariat, y participent. Il existe un réseau sur chaque territoire : Laon, Soissons, St Quentin, Château-Thierry, La Fère et la Thiérache.

Ces réseaux ont pour objectif d'être un véritable relai en termes de communication, de formation et d'actions. Les réseaux, en faisant se rencontrer et échanger sur leur pratique les différents partenaires qui interviennent dans les situations de violence, tend à une meilleure une prise en charge des victimes. La prévention est également un enjeu important pour les réseaux, des actions sont menées, tout au long de l'année, en ce sens. Ces actions sont propres à chacun des réseaux et des territoires.

❖ Recherche d'hébergement

➢ L'hébergement d'urgence

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

Dans les autres situations, les travailleurs sociaux activent le dispositif du 115, afin de trouver des solutions. On note une augmentation récente du nombre de places dédiées à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales dans l'Aisne et créées dans le cadre du Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) signé en octobre 2016. Quelques 73 places sont désormais disponibles depuis 2022, au lieu de 16 jusqu'en 2015. Elles sont réparties sur l'ensemble

du territoire : 4 à ChâteauThierry-, 20 à Chauny, 8 à Essomes, 10 à Hirson, 6 à Laon, 10 à Saint-Quentin, 10 à Soissons, 5 à Tergnier.

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

➢ L'installation dans un logement

Le règlement intérieur du FSL, révisé en mars 2019, a institué une nouvelle aide pour faciliter l'installation dans le logement des ménages les plus en difficultés : achat de mobilier de première nécessité, frais de déménagement, d'ouverture de compteur, etc. Cette aide, plafonnée à 800 €, s'adresse notamment aux victimes de violences conjugales. Depuis sa mise en œuvre, elle a été accordée à 537 ménages (au 24 octobre 2024). Celle-ci est fréquemment mobilisée pour aider les victimes de violences conjugales qui quittent leur logement en urgence. Ainsi, le public victime de violences conjugales a représenté : 23% des aides en 2019, 44% en 2020, 31% en 2021, 22% en 2022 et 20 % en 2023.

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.

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).
Le 26 novembre 2024, les TMS de l'UTAS de Thiérache ont participé à une marche de sensibilisation à la question des violences intra-familiales

En lien avec le réseau local, les travailleurs sociaux de l'UTAS de Thiérache – site d'Hirson travaillent sur la visibilité du **violentomètre grandeur nature,** dans les zones d'attente et d'entretien. Sur le site de Guise, le réseau est en cours de développement.

❖ Formation des professionnels à la violence conjugale et intrafamiliale

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

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

Les travailleurs sociaux se professionnalisent par ailleurs au sein des réseaux axonais d'accompagnement des victimes de violences conjugales. Les référents des UTAS présents au sein des réseaux font ensuite le relais aux équipes sur l'ensemble des sujets d'actualité et les projets.
Le fonctionnement en réseau de l'ensemble des institutions œuvrant contre les violences conjugales est fondamental pour coordonner les actions dans ce domaine.

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

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

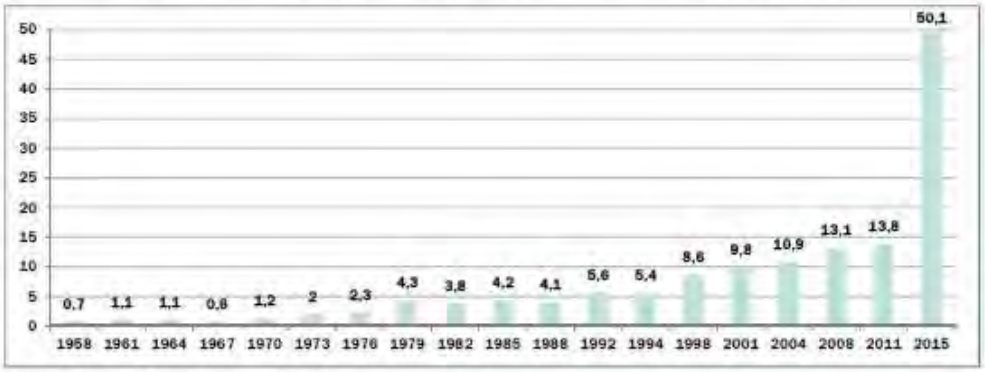
1.3.1 La représentation politique

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 1ère 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

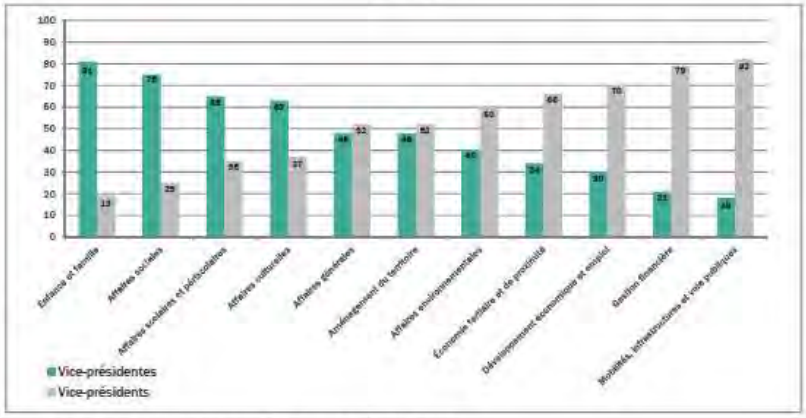
❖ La composition de l'exécutif et le partage du pouvoir

➢ 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, 2016[10]

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		

❖ Une 1ère édition de la Journée des femmes élues

Le réseau « Elues locales » a organisé le 8 novembre 2024 une 1ère journée des femmes élues au Conseil départemental.
La matinée a rassemblé 36 élues avec le témoignage de 5 femmes élues du département.
L'après-midi était organisé en 2 ateliers de 15 participantes ayant pour thème : « Réussir ses prises de paroles en public » et « 3 étapes pour booster sa confiance en soi ».

1.3.2 La commande publique

❖ Les obligations des entreprises

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

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

Depuis le 1er décembre 2014, ne peuvent donc plus soumissionner à un marché ou à un accord cadre, les entreprises :
- qui ont fait l'objet, depuis au moins cinq ans, d'une condamnation pour des faits de discrimination liés au sexe (article L 1146-1 du Code du Travail),
- qui n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle (qui s'impose aux entreprises de plus de 50 salariés) ou n'ont pas engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission (article L 2242-5 du Code du Travail).

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

❖ La clause d'égalité dans les services

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

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

2.

L'égalité professionnelle dans la collectivité

Préambule

Quelques repères chronologiques en matière d'égalité professionnelle

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

L'égalité professionnelle dans la fonction publique

- 1983 : les fondements de la fonction publique
- 2012 : l'obligation de réaliser un Rapport de Situation Comparée
- 2013 : un protocole d'accord en faveur de l'égalité dans la fonction publique
- 2014 : une nouvelle obligation pour les collectivités : le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2016 : de nouveaux engagements pour la fonction publique
- 2018 : un renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et un nouveau protocole d'accord
- 2019 : l'intégration des dispositions du protocole d'accord de 2018 dans la loi de transformation de la fonction publique
- 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)
  - Décret relatif aux dispositifs de signalement des actes de : violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes (publié le 13 mars 2020)

L'égalité professionnelle dans la collectivité

Le Rapport de Situation Comparée au titre de l'année 2023 figure en annexe.

Le 1er plan triennal d'actions (2021-2023) a été adopté par l'Assemblée délibérante en décembre 2020 ; le 2nd porte sur les années 2024 à 2026 : cf. annexe.

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

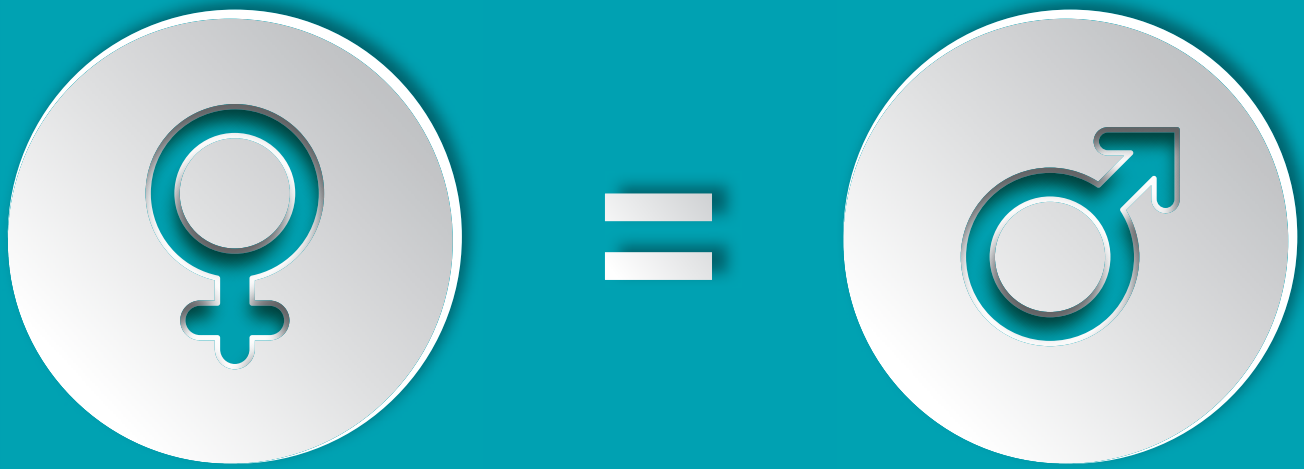
EAJE	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
EDEF	Etablissement Départemental de l'Enfance et de la Famille
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FERS	Famille Enfance Réseaux Sociaux
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
FSE	Fonds Social Européen
FSL	Fonds 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	Placament 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

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2023

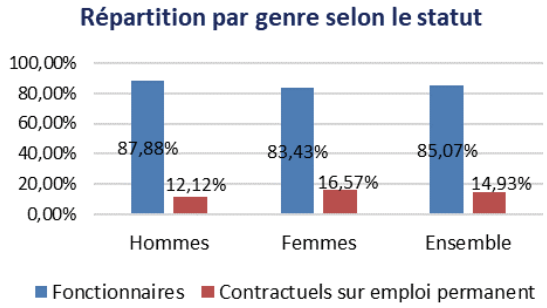
ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



L'AISNE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL

1- Conditions générales d'emploi

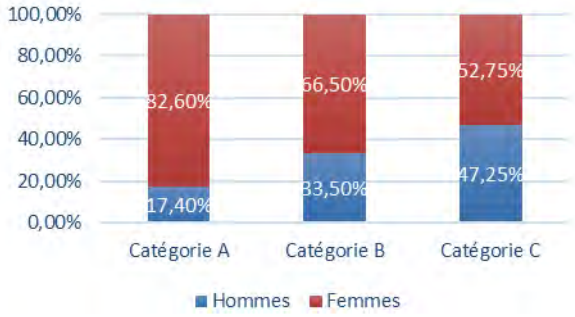
⇨ Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 1 237 femmes et 718 hommes sur emploi permanent.



⇨ **62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes**

⇨ **70 % des contractuels permanents sont des femmes et 30 % des hommes**

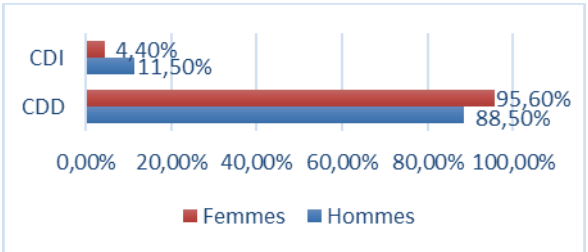
⇨ Répartition des effectifs sur emplois permanents par catégorie et par genre



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

⇨ Catégorie A : 82.60 %
⇨ Catégorie B : 66.50 %
⇨ Catégorie C : 52.75 %

⇨ <u>4.40 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 11.50 % des hommes</u>



⇨ **Au total, 19 agents en CDI sur 292 agents contractuels, soit 6.5 %**

⇨ Taux de féminisation par statut et par catégorie

⇨ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

	Hommes	Femmes
Administrative	14%	86%
Animation	100%	0%
Culturelle	45%	55%
Médico-sociale	0%	100%
Médico-technique	47%	53%
Sociale	7%	93%
Sportive	100%	0%
Technique	60%	40%

⇨ Age moyen des agents sur emplois permanents et pyramide des âges

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emplois permanents
Femmes	48.48	35.94	46.40
Hommes	48.75	39.14	47.57

⇨ Agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2023 (ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2023 et 31/12/2023)

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	70.30 %
Apprentis	56.66 %
Assistants familiaux	88.75 %

Source : RSU 2023

⇨ Répartition des emplois non permanents par genre au 31 décembre 2023 (assistants familiaux compris)

2- Evolution de carrière et titularisation

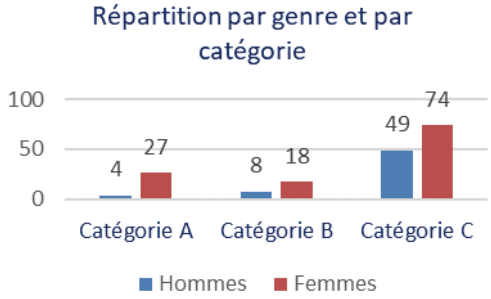
9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés ➔ 22 % des nominations concernant les femmes.

9 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité (dont 1 n'ayant pas été nommé) ➔ 44 % des nominations concernent les femmes

4 lauréats d'un examen professionnel nommés ➔ 25 % des nominations concernent les femmes

98 agents titularisés ➔ 59 % des titularisations concernent les femmes

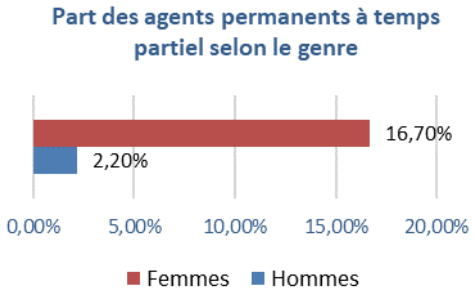
3- Les bénéficiaires de l'obligation dans l'emploi

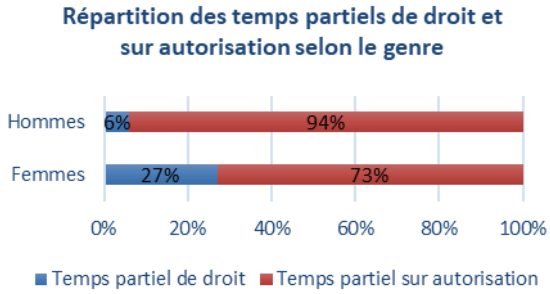


180 bénéficiaires de l'obligation dans l'emploi :

⇨ 66 % des bénéficiaires sont des femmes
⇨ 68% sont des agents de catégorie C

4- Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)





5- Conditions de travail et congés

⇨ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Hommes	Femmes
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	6.70 %	8.01 %
Maladie ordinaire	2,28 %	3,24 %
Accident de service	0,68 %	0,16 %
Accident de trajet	0,04 %	0,03 %
Longue et grave maladie	1,72 %	1,75 %
Maladie longue durée	1,04 %	1,5 %
Paternité	0,18 %	0
Maternité	0	0,58 %
Maladie professionnelle	0.45 %	0.40 %
Autorisations spéciales d'absence	0,31 %	0,35 %

⇨ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

29 congés maternité ou adoption en 2023

24 congés paternité ou adoption en 2023

⇨ Zoom sur les accidents de service, de trajet et la maladie professionnelle (source RSU 2023)

Les accidents de **service**
(Emplois permanents)

Nombre d'accidents	Part sans arrêt de travail	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents arrêtés	Nombre de jours par accident
94	40,4%	2 710	63	29 en moyenne

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	5	5	5%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	3	3	3%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	1	7	8	9%
Sportive	0	0	0	
Technique	32	46	78	83%
Ensemble	33	61	94	

Selon le genre
Femmes 64,9%
Hommes 35,1%

Selon la catégorie
Cat A 10,6%
Cat B 6,4%
Cat C 83,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	3,2%	3,2%	40,0

Les accidents de **trajet**
(Emplois permanents)

Nombre d'accidents	Part sans arrêt de travail	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents arrêtés	Nombre de jours par accident
9	44,4%	281	7	31 en moyenne

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	4	4	44%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	11%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	2	4	44%
Ensemble	2	7	9	

Selon le genre
Femmes 77,8%
Hommes 22,2%

Selon la catégorie
Cat A 11,1%
Cat B 44,4%
Cat C 44,4%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,4%	0,4%	40,1

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par maladie
19	2 887	152 en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	5%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	1	0	1	5%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	2	0	2	11%
Sportive	0	0	0	
Technique	10	5	15	79%
Ensemble	14	5	19	

Selon le genre
Femmes 73,7%
Hommes 26,3%

Selon la catégorie
Cat A 21,1%
Cat B 5,3%
Cat C 73,7%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	0,9%	0,9%	159,4

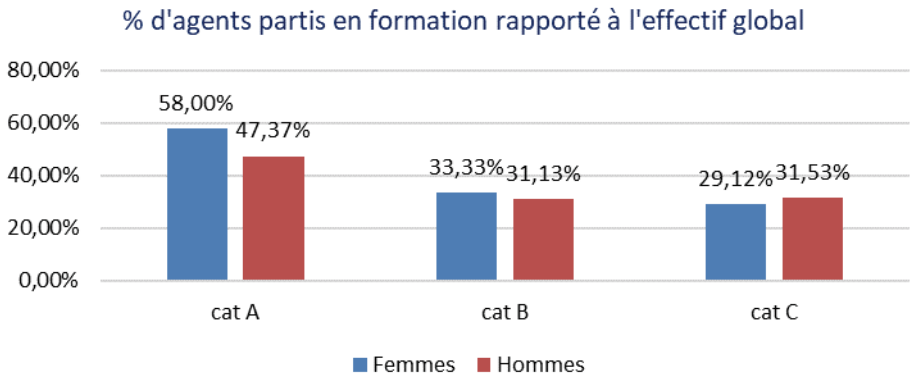
Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	2	1
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	181	85
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	61	15
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	2	4
Retraite pour invalidité	2	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Source : RSU 2023

6- Formation

3 223 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2023 :

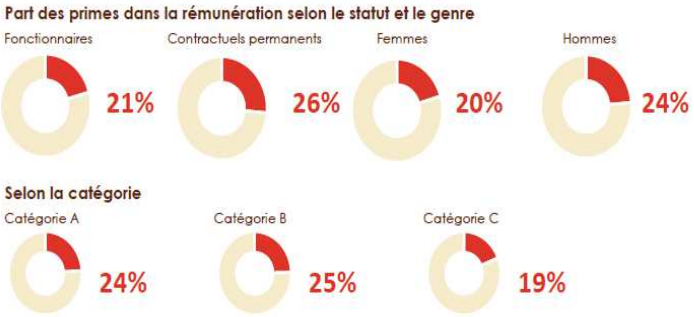
- ⇨ 38 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- ⇨ 40.3 % des femmes ont suivi une formation, 33.6 % des hommes.



744 jours de formation ont été suivis par les agents non permanents (assistants familiaux compris) :

- ⇨ 93 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

7- Rémunération des emplois permanents



	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	50 263 €	49 268 €	34 901 €	35 964 €	29 290 €	29 430 €
Animation	-	-	-	s	-	s
Culturelle	38 668 €	39 355 €	32 201 €	30 632 €	28 422 €	27 830 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	51 507 €	-	40 774 €	-	-	-
Médico-technique	41 837 €	46 083 €	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	42 970 €	44 592 €	s	-	-	-
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	58 978 €	60 129 €	34 303 €	37 010 €	27 308 €	30 874 €
Moyenne toute filière	46 247 €	51 033 €	34 892 €	36 422 €	28 029 €	30 772 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	21,8%	32,6%	23,9%	26,0%	17,4%	20,6%

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	9 461 €	0 €	0%	16 074 €	0 €	0%	8 998 €	0 €	0%	11 759 €	0 €	0%
Catégorie B	7 868 €	0 €	0%	8 433 €	0 €	0%	8 058 €	0 €	0%	8 675 €	0 €	0%
Catégorie C	4 274 €	0 €	0%	5 278 €	0 €	0%	3 831 €	0 €	0%	4 501 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Source : Extrait RSU 2023

⇨ Les heures supplémentaires : les hommes et la filière technique majoritairement concerné

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Technique	15,27
Médico-technique	5,25
Administrative	0,07

	Nb h.
Femmes	0,5
Hommes	17,3

8- Actes de violence ou de harcèlement

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers avec arrêt de travail	Emanant des usagers sans arrêt de travail	Emanant du personnel avec arrêt de travail	Emanant du personnel sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	2,6	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0,5	0	0
	Harcelement moral	0	3,1	0,5	2
	Harcelement sexuel	0	0,5	0	0
	Actes de discrimination	0	0,5	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	1	22,5	0,5	2
Hommes	Actes de violence physique	0	0,5	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0,5
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0,5	0	0,5
	Menaces et actes d'intimidation	0	2	0	0

Source : Extrait RSU 2023

Un dispositif de signalement des actes de toutes violences est mis en place au sein de la collectivité pour les agents victimes ou témoins.

BILAN 2024

PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'AISNE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL

LE DÉPARTEMENT VOUS INFORME

intranet
www.aisne.com

SOMMAIRE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

AXE 1 6

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

Objectif 1 : Poursuivre les analyses afin d'identifier plus précisément les écarts de rémunération et proposer des mesures de rééquilibrage 7

AXE 2 10

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

Objectif 2 : Poursuivre la sensibilisation des encadrants et des agents à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations 11

Objectif 3 : Poursuivre la formation des agents de la Direction des Ressources Humaines à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations 14

Objectif 4 : Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents 15

Objectif 5 : Poursuivre le travail engagé dans la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion 16

AXE 3 18

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

Objectif 6 : Poursuivre le développement du télétravail 19

Objectif 7 : Mener une réflexion sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle 20

Objectif 8 : Garantir le droit à la déconnexion 21

Objectif 9 : Mener une réflexion sur l'élargissement des autorisations spéciales d'absence pour enfants malades. 22

Objectif 10 : Faciliter l'accès aux dispositifs d'action sociale pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle 23

Objectif 11 : Organiser des actions ponctuelles pour améliorer et développer la qualité de vie au travail 24

AXE 4 26

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

Objectif 12 : Poursuivre le travail engagé sur l'élaboration d'un plan de prévention de lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes 27

Objectif 13 : Sensibiliser à la lutte contre les violences, le harcèlement moral et sexuel au travers de formations adaptées 29

Objectif 14 : Poursuivre la campagne de communication relative à la lutte contre les discriminations et violences de toutes formes 30

AXE 5 32

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Objectif 15 : Définir les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action 33

Objectif 16 : Communiquer le plan d'action à destination des agents 34

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

12 MARS 2012

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

8 MARS 2013

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

4 AOÛT 2014

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

6 AOÛT 2019

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

4 MAI 2020

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

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

- **ÉVALUER** prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- **GARANTIR** l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique
- **FAVORISER** l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- **PRÉVENIR ET TRAITER** les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

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

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

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

Il a été présenté au Comité Social Territorial du 30 novembre 2023 et a reçu un avis favorable.

AXE 1

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

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

OBJECTIF 1

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

Contexte

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé « index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été mis en place.

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

OBJECTIF 1

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

Bilan 2024

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

4 indicateurs sont pris en compte pour le calcul de l'index :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente

- Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations

À l'issue du calcul des indicateurs, une note sur 100 points est attribuée.

La cible à atteindre est de 75 points. En deçà, l'employeur doit déterminer des objectifs de progression pour les 3 prochaines années.

Le Conseil Départemental de l'Aisne atteint, sur la base des indicateurs de l'année 2023, la note de **85 points**.

AXE 2

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

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

OBJECTIF 2

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Deux formations ont été inscrites au plan de formation 2024 :
- « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations » (session non programmée par le CNFPT)
- « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » (session non programmée par le CNFPT)

Une lettre d'information spéciale Focus RH intitulée « Les discriminations au travail » a été réalisée et diffusée en septembre 2024.

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

Le délit de discrimination est défini en des termes semblables par le Code du Travail pour les salariés du secteur privé et les contractuels de la fonction publique et par le code général de la fonction publique pour les fonctionnaires.

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race… ».

La loi s'applique dans les mêmes conditions aux agents contractuels et aux stagiaires de la fonction publique.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis

- un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes
- en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique…)
- dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés…)

Discrimination directe/indirecte

Deux formes de discrimination sont interdites au sein de la fonction publique

La discrimination directe

La discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable (en fonction d'un critère discriminatoire, interdit par la loi : origine, sexe, handicap...). La discrimination directe est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

Exemple : une offre d'emploi indique que les femmes ayant des enfants ne peuvent pas postuler.

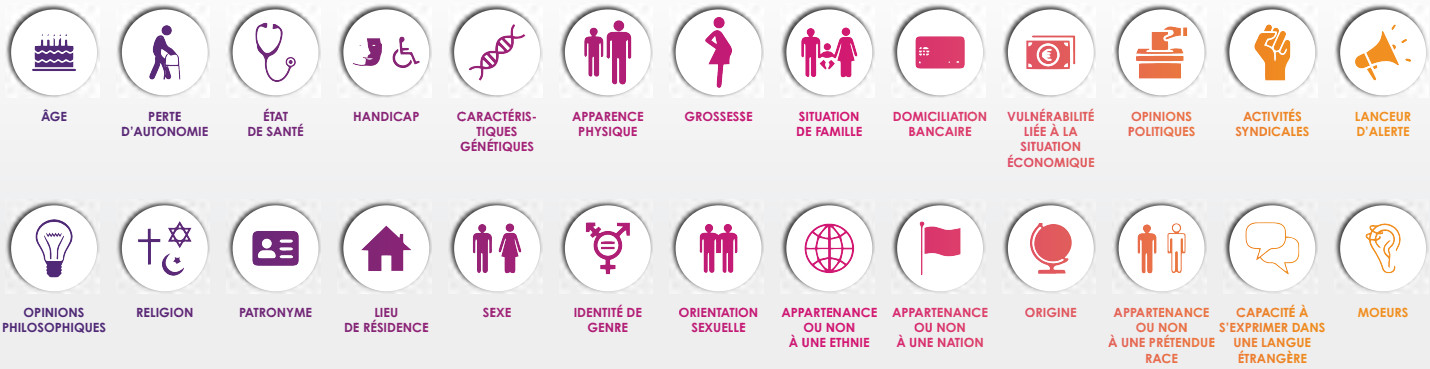
La discrimination indirecte

La discrimination peut être indirecte lorsqu'une décision apparemment neutre, défavorise des personnes par rapport à d'autres.

Exemple : une règle défavorise les agents à temps partiel.

Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?

La loi reconnait plus de 25 critères de discrimination



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

À NOTER

Les agents publics ne peuvent pas être discriminés en raison de leurs opinions politiques ou de leurs croyances religieuses.

Néanmoins, **en raison du principe de neutralité** qui s'applique à tout agent de la fonction publique,
les décisions de l'agent doivent uniquement être prises selon l'intérêt du service public et non en fonction de ses convictions politiques ou religieuses.

Le principe de non-discrimination

Le principe de non-discrimination s'applique dès la phase de recrutement du candidat à un poste d'agent public et durant toute la carrière professionnelle de l'agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel.

Les sanctions encourues par l'auteur d'une discrimination

Les discriminations constituent des infractions punies par le droit pénal (emprisonnement et/ou amende) et par le droit de la fonction publique (sanctions disciplinaires).

Vous êtes victime ou témoin d'acte de discrimination ?

Tout agent, victime ou témoin d'un acte de discrimination, peut dénoncer ces faits tout en restant protégé

Pour dénoncer une discrimination dans le cadre de vos fonctions, vous pouvez utiliser le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes « STOPAUXVIOLENCES ». La fiche de déclaration de toutes violences est disponible dans l'Intranet, rubrique STOP AUX VIOLENCES.

Cette fiche doit être complétée et transmise dans les plus brefs délais à l'adresse mail dédiée : stopauxviolences@aisne.fr

Focus RH

Contact : cforster@aisne.fr

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

OBJECTIF 3

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Deux formations ont été inscrites au plan de formation 2024 :
- « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations » (session non programmée par le CNFPT)
- « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » (session non programmée par le CNFPT)

Une lettre d'information spéciale Focus RH intitulée « Les discriminations au travail » a été réalisée et diffusée en septembre 2024.

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

OBJECTIF 4

Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents.

Objectif

Offrir la possibilité à tous les agents de pouvoir se former et d'évoluer dans leur carrière professionnelle.
Rendre le parcours de formation plus accessible.

Résultats attendus

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

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

Baisse de l'absentéisme en formation.

Indicateurs de suivi et de résultats

- Nombre de participants
- Nombre de sessions

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Les données 2024 seront connues début 2025.

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

OBJECTIF 5

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Un bilan des Lignes Directrices de Gestion est réalisé chaque premier trimestre de l'année.

Avancement de grade 2023

- 217 femmes et 143 hommes étaient promouvables,
  soit 60,28 % de femmes et 39,72 % d'hommes

- 97 femmes et 62 hommes ont été promus,
  soit 61 % de femmes promues et 39 % d'hommes promus

En conclusion, la part des femmes et des hommes parmi les promus est proche à leur représentativité parmi les promouvables, soit 44,70 % de femmes et 43,36 % d'hommes.

Promotion interne 2023

- 194 femmes et 293 hommes étaient promouvables,
  soit 39,84 % de femmes et 60,16 % d'hommes

- 3 femmes et 9 hommes ont été promus,
  soit 25 % de femmes et 75 % d'hommes promus

En conclusion, la part des hommes et des femmes parmi les promus ne semble pas respectée la parité puisque 1,55 % de femmes et 3,07 % d'hommes ont été promus.

L'explication peut être donnée par la promotion dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise où il n'y a pas de limite de quotas et où le nombre de promouvables est majoritairement masculin.

AXE 3

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

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

OBJECTIF 6

Poursuivre le développement du télétravail

Contexte

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

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Au 1er septembre 2024 : 802 télétravailleurs, 123 hommes et 679 femmes

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

OBJECTIF 7

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

Objectif

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

Résultats attendus

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Des réflexions sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail sont en cours.

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

OBJECTIF 8

Garantir le droit à la déconnexion.

Objectif

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

Résultats attendus

Élaborer une charte qui :

- définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion

- prévoit la mise en œuvre d'actions de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques

- diffuse les bonnes pratiques (limitation des réunions tardives…)

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

2024

État d'avancement 2024

Cette action est en cours de réflexion.

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

OBJECTIF 9

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

Objectif

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

Résultats attendus

Faciliter la conciliation vie professionnelle - vie privée des parents.

Concilier parentalité et égalité professionnelle

Indicateurs de suivi et de résultats

- Intégration au protocole sur le temps de travail
- Communication

Calendrier d'action

2024

État d'avancement 2024

La mise à jour du règlement d'application du protocole cadre sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, intégrant de nouvelles propositions sur l'élargissement des autorisations spéciales d'absence pour enfants malades est en cours.

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

OBJECTIF 10

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

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

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Des groupes de travail sont en cours sur la mise en place d'une aide à la complémentaire prévoyance.

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

OBJECTIF 11

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

2024

État d'avancement 2024

La Direction des Ressources Humaines a organisé une journée de la prévention le 26 septembre 2024.

Différents ateliers et stands étaient programmés :
- Prévention au travail : Prévention des addictions
- L'utilisation des défibrillateurs
- Ergonomie au poste de travail informatique
- Vérification de 1er niveau du véhicule et comment changer une roue
- Constat à l'amiable et simulateur de conduite
- Extinction d'un feu sur simulateur
- Sensibilisation aux violences au travail
- Information sur le Handicap au travail

225 places étaient proposées à l'inscription.

Des ateliers de prévention du cancer du sein ont été organisés dans le cadre d'Octobre Rose sur les différents sites du Département.

AXE 4

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

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

OBJECTIF 12

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

Objectif

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

Résultats attendus

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

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

Faire connaître les risques encourus.

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

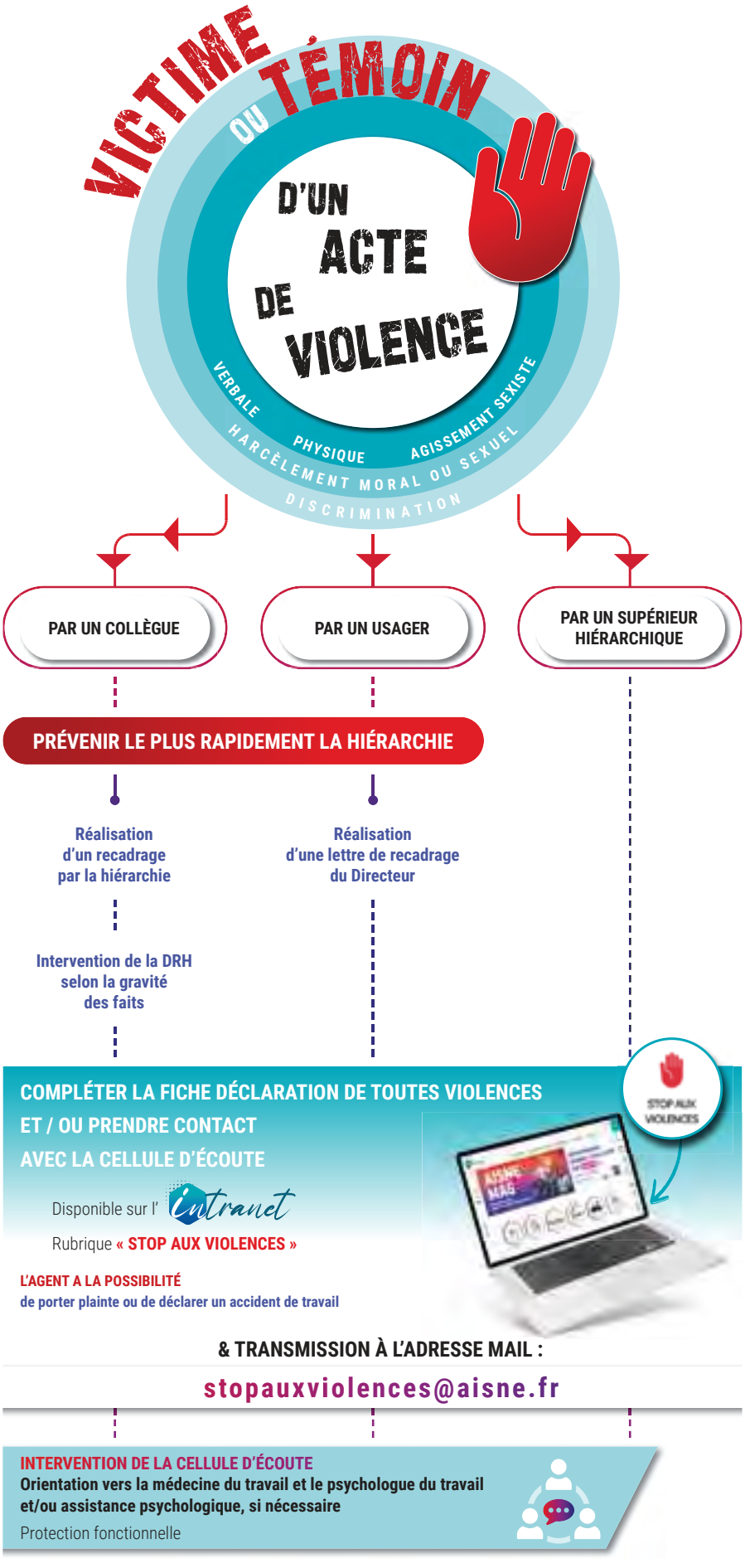
Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Dans le cadre des Parcours du Cœur, le service Santé au Travail et Interventions Sociales de la Direction des Ressources Humaines a organisé une journée de sensibilisation au handicap et à la santé le 11 juin 2024.

En s'appuyant sur les valeurs du sport, cette journée avait pour objectif de sensibiliser les agents au handicap et à la santé mais également de changer le regard et le comportement de chacun à l'égard des personnes en situation de handicap.

Des équipes ont été constituées afin de participer à diverses activités sportives : handibasket, sarbacane, paraboccia…



DISPOSITIF DÉDIÉ UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT

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

OBJECTIF 13

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

Objectif

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

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

Résultats attendus

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

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

Prévenir et traiter les violences, protéger les agents.

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Deux formations ont été inscrites au plan de formation 2024 :

• « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations » (session non programmée par le CNFPT)

• « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » (session non programmée par le CNFPT)

Une lettre d'information spéciale Focus RH intitulée « Les discriminations au travail » a été réalisée et diffusée en septembre 2024 rappelant le dispositif de signalement de la collectivité.

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

OBJECTIF 14

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

Objectif

Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences de toutes formes.
Informer et sensibiliser les agents.

Résultats attendus

Sensibiliser contre les discriminations et les violences de toutes formes.

Informer pour une meilleure prévention et orientation des victimes.

Indicateurs de suivi et de résultats

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

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Pour rappel, une campagne de communication « STOPAUXVIOLENCES » a été réalisée et diffusée à l'issue de la journée de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes en novembre 2023.

Un stand de sensibilisation des violences au travail a été proposé lors de la journée de la prévention organisée le 26 septembre 2024.

ADRESSE MAIL DÉDIÉE UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT
stopauxviolences@aisne.fr
Voir son travail constamment
dénigré
rabaissé
méprisé
nuit grandement à la santé.
Article L.1152-1 du Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

ADRESSE MAIL DÉDIÉE UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT
stopauxviolences@aisne.fr
Pour vous, c'est juste pour rire, juste un geste, juste une allusion,
Pour la loi, c'est juste un délit.
Article L.1152-1 du Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

ADRESSE MAIL DÉDIÉE UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT
stopauxviolences@aisne.fr
" IL A PRIS UN CONGÉ PARENTAL... IL ALLAITE AUSSI ? "
LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !
Selon la loi du 13 juillet 1983 (art. 6 bis et ter), tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste définis comme «tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» est passible d'une sanction disciplinaire. «La loi interdit et punit le harcèlement sexuel» - Code pénal.

ADRESSE MAIL DÉDIÉE UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT
stopauxviolences@aisne.fr
" T'IRAIS PAS NOUS FAIRE UNE PETITE PHOTOCOPIE, MA BELLE ? "
LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !
Selon la loi du 13 juillet 1983 (art. 6 bis et ter), tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste définis comme «tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» est passible d'une sanction disciplinaire. «La loi interdit et punit le harcèlement sexuel» - Code pénal.

ADRESSE MAIL DÉDIÉE UNIQUEMENT AUX AGENTS DU DÉPARTEMENT
stopauxviolences@aisne.fr
" IL EST 16H, ELLE DOIT DÉJÀ ÊTRE PARTIE CHERCHER SES GOSSES ! "
LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !
Selon la loi du 13 juillet 1983 (art. 6 bis et ter), tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste définis comme «tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» est passible d'une sanction disciplinaire. «La loi interdit et punit le harcèlement sexuel» - Code pénal.

AXE 5

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

OBJECTIF 15

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

Objectif

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

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

Résultats attendus

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

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

Indicateurs de suivi et de résultats

• Nombre de réunions du groupe de travail par an

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Le groupe de travail s'est réuni le 17 octobre 2024 afin d'effectuer un point sur l'avancée des objectifs 2024 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

OBJECTIF 16

Communiquer le plan d'action à destination des agents.

Objectif

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

Résultats attendus

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

Indicateurs de suivi et de résultats

• Communications à destination des agents

Calendrier d'action

Toute la durée du plan

État d'avancement 2024

Une communication aux agents sur l'état d'avancement 2024 sera réalisée après passage du bilan au Comité Social Territorial (mise en ligne sur l'Intranet et XPASSFAM).