RAPPORT 2023 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

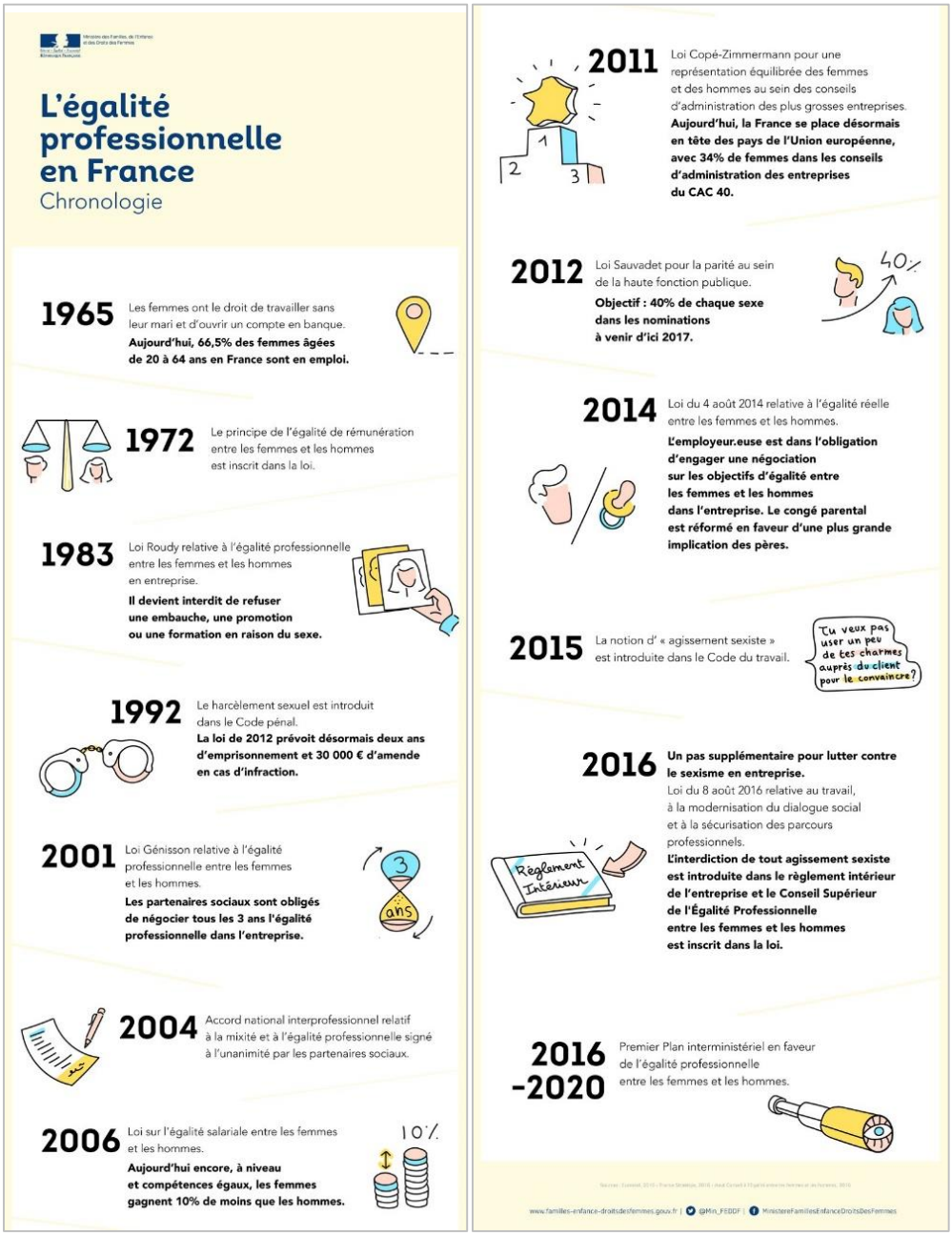
ETABLI PAR LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA REGION DE CHATEAU THIERRY

« L'égalité homme/femme recouvre à la fois une égalité en droit et une égalité sociale. L'égalité en droit est issue d'une longue évolution au cours de laquelle les femmes ont peu à peu acquis les mêmes droits que les hommes. Cependant, malgré la reconnaissance de cette égalité, des inégalités subsistent entre homme et femme, liées aux stéréotypes dont sont victimes les femmes qui ont du mal à ne plus être limitées à leur rôle social de mère et d'épouse ». [1]

Préambule

Contexte national

La France est l'un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Depuis une soixantaine d'années, des progrès majeurs ont été réalisés.



[1] *L'égalité homme / femme, Delphine Connes, UNJF 2014*

Les bases juridiques ont été renforcées et, progressivement, la culture de l'égalité infuse dans l'ensemble de la société. Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, la mobilisation de tous les acteurs doit s'amplifier et s'ancrer au plus près des citoyennes et des citoyens. Dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron a indiqué « plus que faire évoluer la loi, nous voulons transformer les mentalités pour faire changer les comportements ».

Le président Emmanuel Macron a réaffirmé sa volonté de faire de l'égalité femmes-hommes la grande cause de son nouveau quinquennat. Condition sine qua non vers le chemin de l'égalité réelle, la lutte contre les violences faites aux femmes en constitue le premier pilier. « Nous ne pourrons parler d'égalité réelle entre les femmes et les hommes tant qu'au sein de notre société les victimes de violences sexuelles, les victimes de violences conjugales et les prostituées seront à plus de 80 % des femmes ». [2]

Mme Isabelle Rome a été nommée ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Ancienne haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de la justice et membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, elle est spécialiste de longue date de ces questions.

A l'Assemblée nationale, le 27 juillet 2022, celle-ci a déclaré : « Force est de constater que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas acquise, tant dans la sphère privée que professionnelle et sociétale, en dépit des multiples actions menées. La lutte contre les inégalités économiques et salariales est loin d'être achevée, même si d'indéniables progrès ont été réalisés grâce à plusieurs lois imposant des objectifs et des résultats tant aux employeurs privés que publics ».

Le projet de loi de finances pour 2023, présenté en conseil des ministres, précise que le budget de l'égalité entre les femmes et les hommes connaîtra en 2023 une augmentation de 7,3 millions d'euros, portant son budget à 57,7 millions d'euros.

Cette progression de 15 % par rapport à 2022 vient s'ajouter aux différentes hausses successives enregistrées ces cinq dernières années. Au total, depuis 2017, le budget égalité femmes-hommes a progressé de 95 % [3].

Les moyens supplémentaires permettront :

- De renforcer les **aides aux associations** agissant en faveur de l'égalité femmes-hommes
- D'intensifier la prévention et la lutte contre toutes les formes de **violences sexistes et sexuelles**
- De renforcer l'**accès aux droits** sur l'ensemble des territoires de l'Hexagone et d'Outre-mer
- De poursuivre les actions conduites en faveur de l'**éducation à l'égalité entre les filles et les garçons**.

[2] Déclaration de Mme Isabelle Rome, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, sur la politique du Gouvernement en faveur des femmes, à l'Assemblée nationale, le 27 juillet 2022.
[3] https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/grande-cause-du-quinquennat-budget-consacre-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes

Contexte au niveau du territoire

Cette année 2022 a encore été impactée par la pandémie. Les organisations de travail ont dû être adaptées.
Comme il était indiqué dans le précédent rapport, la direction générale étant favorable à la mise en place du « télétravail choisi », un groupe de travail a été créé afin de proposer un cadre pour sa mise en œuvre et aboutir à une charte télétravail. Le télétravail a ainsi été mis en place durablement au cours du 1er semestre 2022.

Madame Mélanie MILANDRI est **conseillère déléguée en charge de l'égalité des droits**. Cette délégation englobe l'inclusion et la concertation, en lien avec la politique de la ville, portée par Jean-Paul Bergault.
Un groupe de travail a été mis en place et s'est réuni plusieurs fois en 2022 pour travailler sur nos méthodes en interne. Une quinzaine des droits est programmée en 2023.

Contenu du rapport

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a pour objectif de consolider les droits des femmes et en garantir l'effectivité lorsqu'elle n'est pas acquise.

Cette loi a ainsi introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles (article 61) la présentation **d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** à l'assemblée communautaire.

Le contenu de ce rapport a été précisé dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

La première partie de celui-ci traite de la **prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques** menées par la Communauté d'Agglomération, notamment :

- dans les politiques de solidarité
- dans les politiques de la vie quotidienne des habitants du territoire
- dans le fonctionnement institutionnel

La seconde partie aborde le **thème de l'égalité professionnelle des agents de la collectivité** au travers :

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

Pour ces deux axes, le rapport doit comporter un bilan des actions menées, des ressources mobilisées et décrire des orientations pluriannuelles et programmes de nature à améliorer cette situation, dans la mesure de ses possibilités.

Ce rapport de situation comparée a été adressé pour avis aux membres du Comité Social Territorial le 9 février 2023.

Table des matières

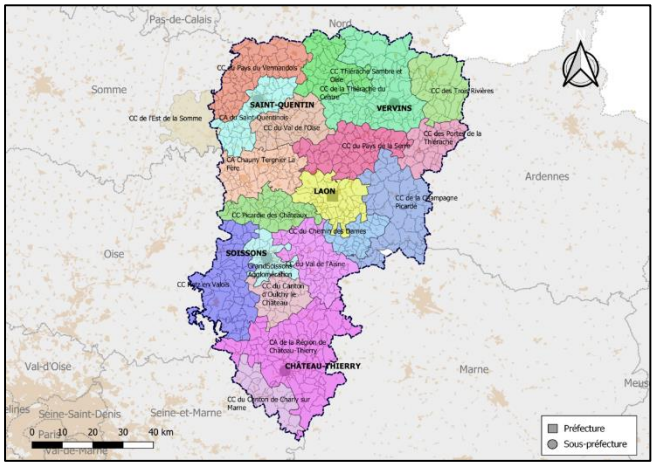
I. Les politiques publiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes / hommes ... 6
A. Portrait socio-économique du territoire ... 6
1. Population par âge et par sexe ... 7
2. Population active, emploi et chômage au sens du recensement en 2018 ... 7
3. Salaires ... 8
4. Travail à temps partiel ... 9
5. La formation ... 9
B. La prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques de solidarité ... 10
1. Aide à la personne ... 10
2. Personnes âgées ... 13
3. Politique de la ville ... 14
4. La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ... 15
C. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à la vie quotidienne des habitants du territoire communautaire ... 17
1. La petite enfance et la famille ... 17
2. La scolarité ... 19
3. Les loisirs ... 20
- Le centre culturel Camille Claudel ... 21
D. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel 23
La représentation politique ... 23
II. L'égalité professionnelle dans la collectivité ... 25
A. Etat des lieux de la mixité dans la collectivité ... 26
1. Les emplois de direction ... 26
2. La décomposition des effectifs de la CARCT ... 27
3. Les travailleurs handicapés ... 31
B. Les parcours professionnels ... 31
1. Les promotions professionnelles ... 31
2. Les départs ... 31
C. Les rémunérations ... 32
D. La formation ... 34
E. Les conditions de travail ... 34
1. Santé et sécurité au travail ... 34
2. Absences, accidents et maladies ... 34
F. Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement ... 35

G. Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 35
1. Horaires de travail et horaires atypiques 35
2. Congés 35
3. Compte Epargne Temps 36
4. Temps partiel 36
5. Le télétravail 36

I. Les politiques publiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes / hommes

A. Portrait socio-économique du territoire[4]

Au 1er janvier 2017 a été créée notre Communauté d'agglomération par la fusion des Communautés de communes de la région de Château-Thierry, du Canton de Condé-en-Brie et de Fère-en-Tardenois et par l'adhésion de 21 communes de la Communauté de communes de l'Ourcq et du Clignon. Elle compte ainsi 87 communes pour plus de 55 000 habitants.



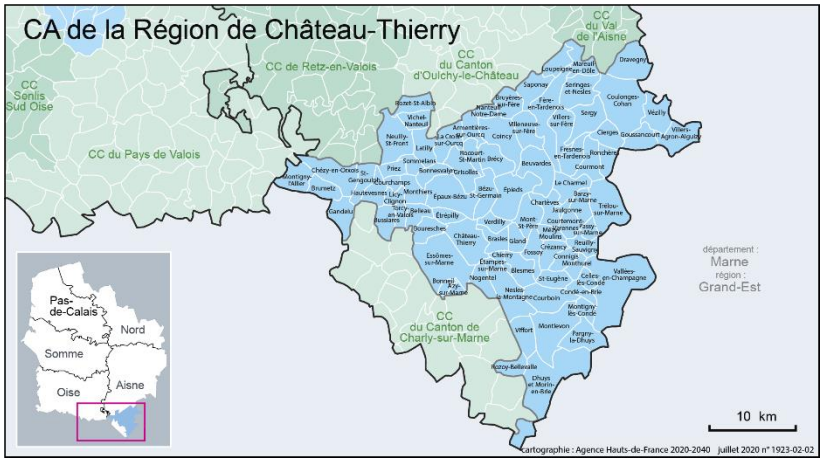
Située dans l'extrême sud des Hauts-de-France, la région de Château-Thierry dispose d'une localisation idéale sur l'autoroute A4, à mi-chemin entre Paris (70km) et Reims (35km).

Lové entre les régions Grand-Est et Île-de-France, le Sud de l'Aisne se situe à un carrefour identitaire unique : plaine de la Brie, vignoble de Champagne, personnages illustres et rivière Marne représentent quelques-unes de nos richesses locales.

Cette fonction centrale lui permet de bénéficier d'un dynamisme économique et commercial important mais lui confère aussi un rôle important en matière de développement d'équipements structurants et des services à la population.

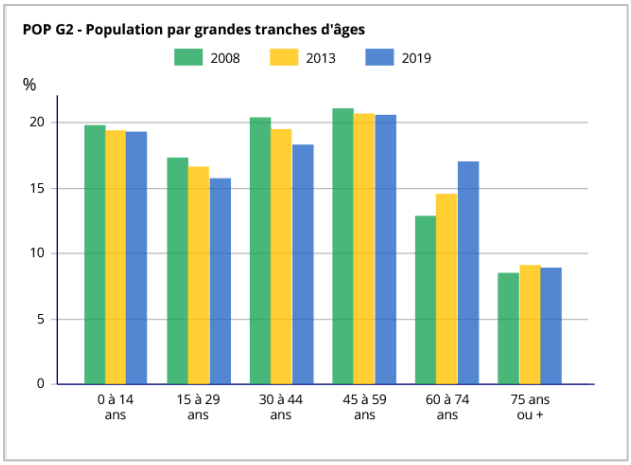
Résolument engagé dans une démarche globale de développement durable, notre territoire mise sur le développement touristique, grâce à son riche patrimoine médiéval, ses musées et son environnement préservé, et sur une économie tournée autour de l'industrie, d'un artisanat du bâtiment dynamique et d'une agriculture diversifiée, mosaïque harmonieuse de terres viticoles, de prairies et de céréales.

Condensé de nature, d'histoire et de terroir, ce territoire dispose d'indiscutables atouts et réunit toutes les conditions pour vivre, se réaliser ou tout simplement découvrir un environnement privilégié.



[4]Sources : https://www.carct.fr/mon-agglo/notre-territoire
Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.
Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.
Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

1. Population par âge et par sexe



	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**26 806**	**100,0**	**27 685**	**100,0**
0 à 14 ans	5 464	20,4	5 080	18,4
15 à 29 ans	4 384	16,4	4 243	15,3
30 à 44 ans	4 942	18,4	5 041	18,2
45 à 59 ans	5 557	20,7	5 681	20,5
60 à 74 ans	4 576	17,1	4 693	17,0
75 à 89 ans	1 711	6,4	2 514	9,1
90 ans ou plus	172	0,6	432	1,6
0 à 19 ans	7 161	26,7	6 686	24,2
20 à 64 ans	14 887	55,5	15 102	54,6
65 ans ou plus	4 759	17,8	5 896	21,3

- Population vieillissante : la part des 60 ans ou + est en constante évolution.
- La part des 65 ans ou + représente 21,3% chez les femmes, 17,8% chez les hommes.

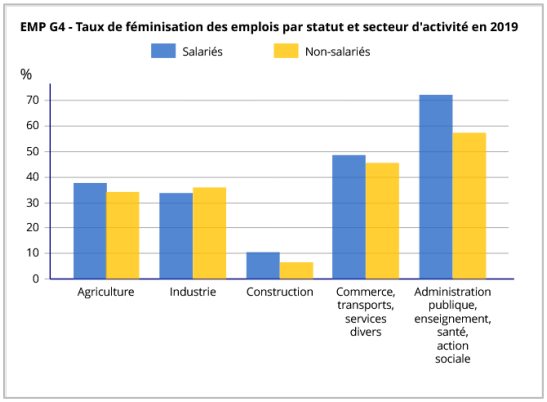
2. Population active, emploi et chômage au sens du recensement en 2018

Population de 15 à 64 ans par type d'activité

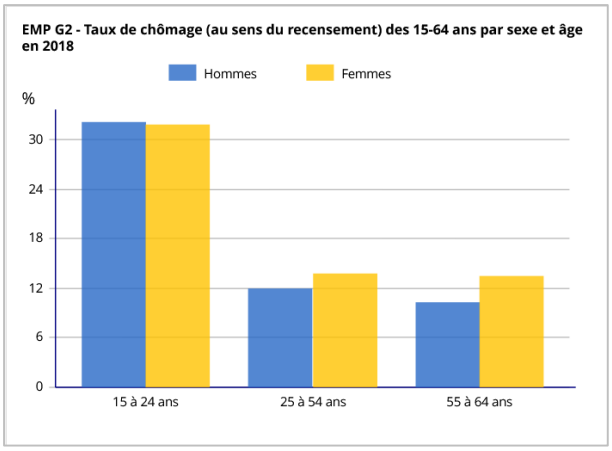
	2008	2013	2019
Ensemble	**33 829**	**33 778**	**33 292**
Actifs en %	**73,0**	**74,6**	**74,7**
Actifs ayant un emploi en %	64,2	63,7	63,7
Chômeurs en %	8,8	10,9	11,0
Inactifs en %	**27,0**	**25,4**	**25,3**
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	8,8	8,1	8,7
Retraités ou préretraités en %	9,0	9,2	7,5
Autres inactifs en %	9,2	8,1	9,1

Emplois par catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Nombre	%
Ensemble	**17 950**	**100,0**
Agriculteurs exploitants	749	4,2
Artisans, commerçants, chefs entreprise	1 169	6,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 729	9,6
Professions intermédiaires	3 817	21,3
Employés	5 002	27,9
Ouvriers	5 484	30,6



- La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des ouvriers, qui sont en majorité des hommes.



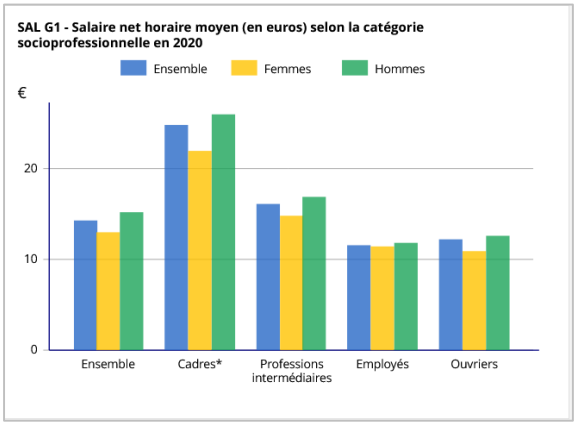
	2008	2013	2019
Nombre de chômeurs	**2 972**	**3 668**	**3 674**
Taux de chômage en %	12,0	14,6	14,8
Taux de chômage des 15 à 24 ans	28,6	36,0	32,3
Taux de chômage des 25 à 54 ans	9,8	12,1	12,9
Taux de chômage des 55 à 64 ans	10,2	10,6	11,9

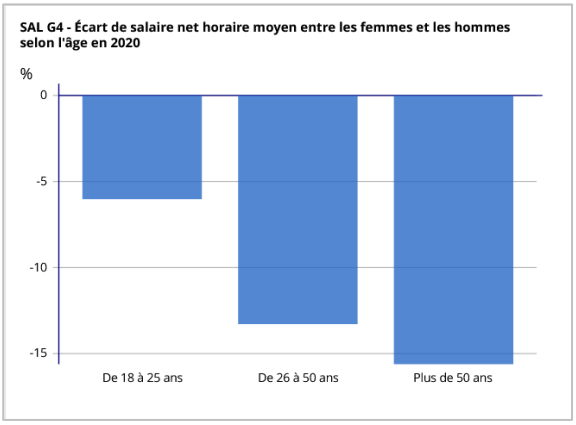
Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par diplôme en 2019

	Taux de chômage en %
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	27,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	20,8
CAP, BEP ou équivalent	15,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	12,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	8,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,8

- Le taux de chômage est en hausse et supérieur chez les femmes.
- Le taux de chômage est corrélé avec le niveau d'étude.

3. Salaires





* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

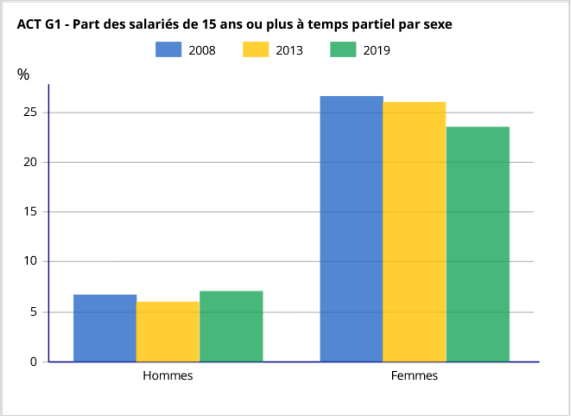
Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2020

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,5	10,1	10,8
De 26 à 50 ans	14,1	12,8	14,8
Plus de 50 ans	16,1	14,5	17,1

- Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle et l'âge, les femmes ont un salaire inférieur aux hommes.

4. Travail à temps partiel

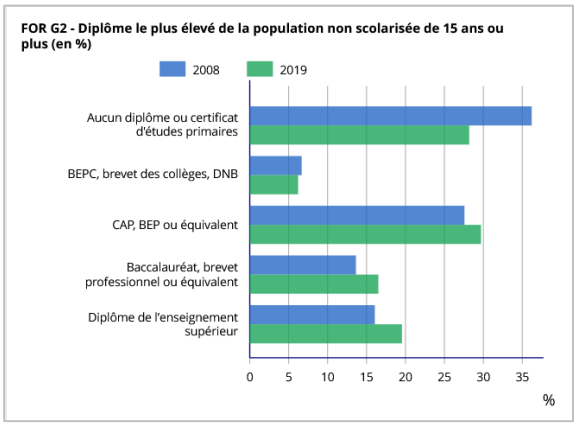
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	**9 609**	**6,5**	**9 134**	**23,1**
15 à 24 ans	921	17,0	730	31,5
25 à 54 ans	7 298	4,5	6 969	20,9
55 à 64 ans	1 390	10,4	1 435	29,6



- 23,1% des femmes travaillent à temps partiel.
- La part des femmes à temps partiel a tendance à diminuer.

5. La formation

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 662	1 969	74,0	74,8	73,1
6 à 10 ans	3 698	3 610	97,6	97,6	97,7
11 à 14 ans	2 967	2 915	98,2	98,2	98,3
15 à 17 ans	2 216	2 102	94,9	93,3	96,5
18 à 24 ans	3 553	1 212	34,1	30,2	38,2
25 à 29 ans	2 859	101	3,5	2,7	4,5
30 ans ou plus	35 320	157	0,4	0,4	0,5



	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**40 375**	**19 634**	**20 741**
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,1	26,3	29,9
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,2	5,1	7,2
CAP, BEP ou équivalent	29,7	35,7	24,0
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,5	15,5	17,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,0	8,3	9,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,1	4,6	7,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	4,3	4,6	4,0

- 29,9% des femmes n'ont aucun diplôme, contre 26,3% des hommes
- Du bac au bac +4, la part des femmes est plus importante

B. La prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques de solidarité

1. Aide à la personne

Le Point d'Accès au droit (P.A.D.)

Gratuit, anonyme et de qualité, le Point d'Accès au Droit apparaît aujourd'hui comme un **service incontournable pour les personnes en difficulté**. Il fait le lien entre la réalité qu'il faut affronter et la complexité des moyens à mobiliser pour y faire face dans des situations souvent délicates. Chacun peut y venir pour obtenir des conseils, être orienté, suivi ou soutenu face aux écueils du quotidien.

Le Point d'Accès au Droit permet d'obtenir des conseils dans les domaines du droit du travail, des litiges liés à la consommation, des conflits de voisinage, des droits concernant le divorce et la séparation, des violences physiques, des dégradations de biens, de l'habitat, de l'architecture…

Accessible à tous, le Point d'Accès au Droit est situé à l'Aiguillage, pour une plus grande proximité avec les usagers. 3 salles sont mises à disposition pour les associations ou services partenaires.

Ci-dessous, la liste des associations partenaires :

- France Victime 02 - Association Départementale d'Aide aux Victimes

Quand vous êtes victime d'un acte de délinquance, confronté à un litige, à un conflit…(agression, harcèlement, droit du travail…)

- A.E.M. - Association d'Enquête et de Médiation

Médiations pénales et familiales, enquêtes sociales... (mandaté par le T.G.I.)

- CIDFF 02 - Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Aisne

Tous renseignements concernant le droit de la famille, des femmes (divorce, droit de garde des enfants, pension alimentaire, violence dans le couple…)

- CARSAT - Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail.

- PRO-BTP - Association pour la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance des salariés du bâtiment et des travaux publics (retraite, prévoyance, assurance, placement, vacances et action sociales...)

- CICAS - Centre d'Information Conseil et Accueil des Salariés AGIRC et ARRCO

Renseignements concernant les retraites et retraites complémentaires.

- UFC QUE CHOISIR

Litiges liés à la consommation (téléphonie, énergie : EDF…)

- SOLIHA AISNE – Amélioration de l'habitat, rénovation énergétique

Conseils concernant les économies d'énergie (subventions, prêts…)

- ALEC – Economie d'énergie dans le logement

Accompagnement technique et solution de financement.

- Conciliateur de justice - (problèmes de voisinage, conflits civils…)

- Délégué du Procureur

Audience, sur convocation uniquement.

- SPIP - Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

Suivi de peine suite à un jugement.

- SCJE - Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes, médiations pénales et familiales, enquêtes sociales

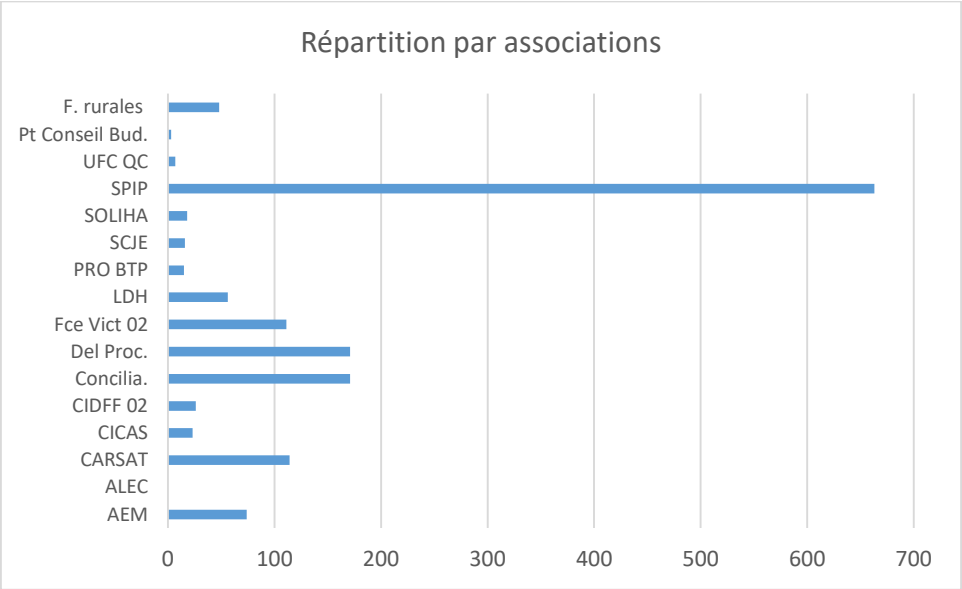
- Ligue des droits de l'homme - Section de Château-Thierry

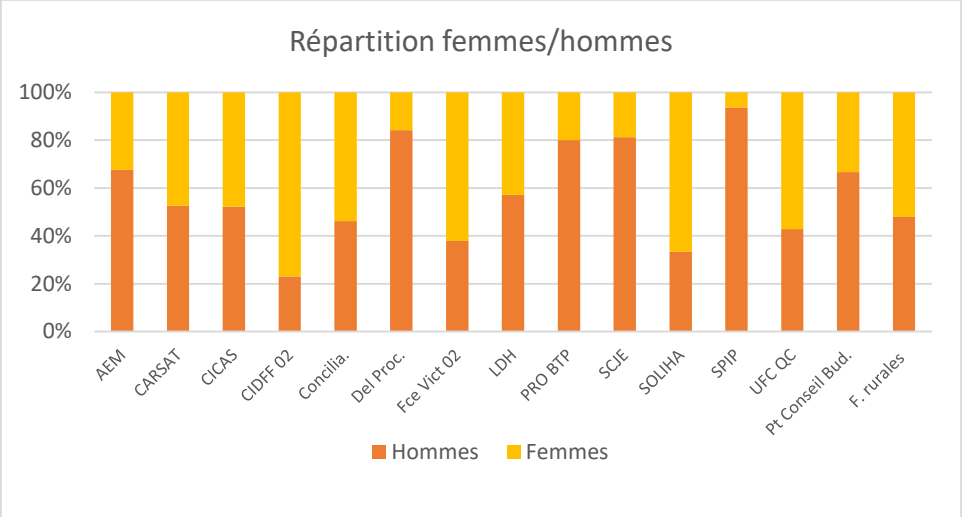
- Point Conseil Budget

Confédération Syndicale des Familles (situation de surendettement, difficultés financières, gestion du budget, changement de vie familiale et professionnelle...).

- Médiation Familiale - Familles Rurales de l'Aisne

Succession, divorce, séparation, lien intergénérationnel...





Les faits marquants de cette année :

- Disparition de l'ALEC et du CIDFF 02.
- Arrêt des permanences PRO BTP.
- Reprise tardive des permanences du CICAS AGIRC ARRCO (en septembre).
- Perturbations des permanences de SOLIHA et du SCJE pendant plusieurs semaines/mois en raison de manque de personnel.

Le SPIP reste l'opérateur numéro 1 du PAD, suivi du Conciliateur de Justice et du Délégué du Procureur. La fréquentation est à forte dominance masculine.

En 2022, 1516 personnes ont été accueillies au sein du PAD. 1099 hommes et 417 femmes, soit 27.5% de femmes.

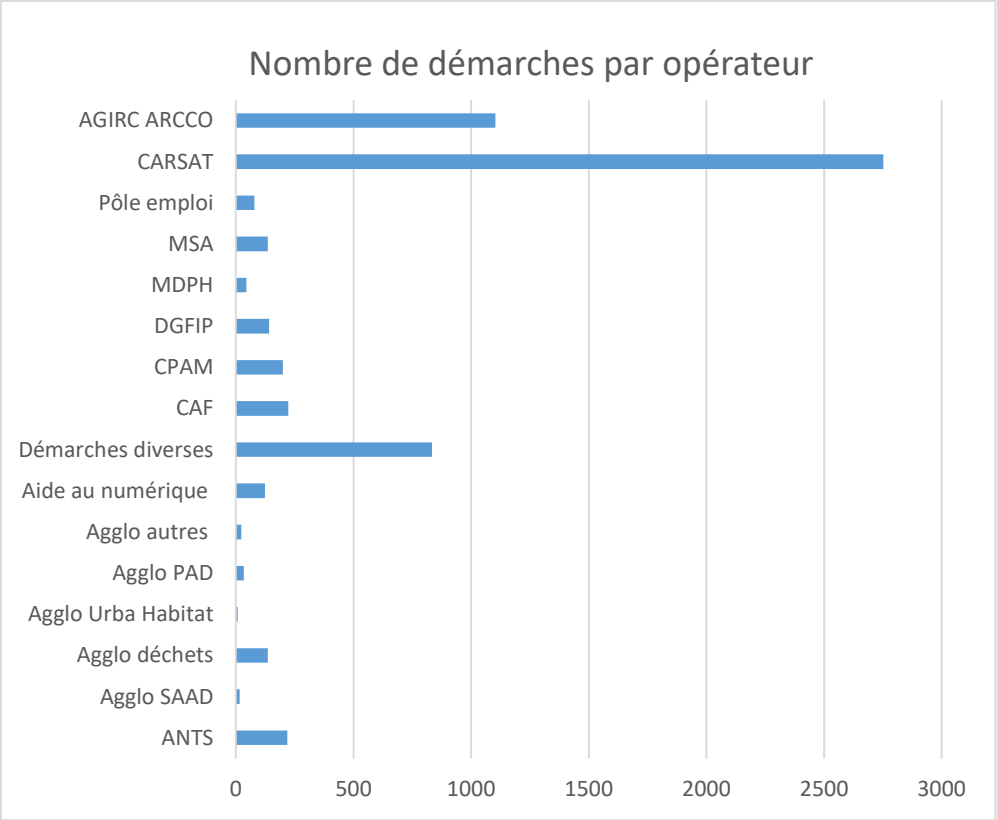
Le nombre d'usagers hors CARCT est faible (235 personnes).

Les maisons de l'Agglo

4 Maisons de l'agglo sont ouvertes pour accueillir et aider les habitants du territoire dans leurs démarches administratives et de la vie quotidienne.

Un accueil physique est proposé le lundi à la Maison de l'agglo de Neuilly-Saint-Front **;** le mercredi à la Maison de l'agglo de Fère-en-Tardenois ; le vendredi à la Maison de l'agglo de Condé-en-Brie et les mardi et jeudi à l'Aiguillage.

En 2022, les maisons de l'Agglo ont été sollicitées par 5340 administrés. 2389 hommes et 2951 femmes.



Dispositif Picardie en Ligne [5]

Toute l'année, des animateurs multimédias proposent ce **service gratuit qui permet d'accéder directement à l'Internet**. Les animateurs multimédias proposent des ateliers qui vont de l'initiation aux bases de l'informatique à la retouche de photo numérique, la peinture numérique, en passant par la création de blogs ou de musique assistée par ordinateurs, les réseaux sociaux, la photo, la vidéo.

La Communauté d'Agglomération propose ces services à la personne dans 3 communes : Chierry, Fère-en-Tardenois et Nogentel.

[5] Données au 10/12/2022

En 2022,

- Nogentel : Femmes : 473 / Hommes : 412
- Chierry : Femmes : 41 / Hommes : 15
- Fère en Tardenois : Femmes : 89 / Hommes : 116

L'IntercoTOUR est l'événement itinérant des Interconnectés, constitué de 9 étapes par an qui rendent compte du dynamisme et de la variété des initiatives numériques et favorise les échanges au niveau régional. Accueillies par des collectivités-hôtes, ces rencontres régionales permettent de partager les expériences (échanges de bonnes pratiques), d'engager le débat sur les enjeux numériques actuels et de valoriser les réalisations des écosystèmes numériques locaux (collectivités, entreprises, start-up, associations, …).

La CARCT a accueilli l'IntercoTOUR le 4 octobre, sur le thème de la e-santé et du numérique.

Il y a eu 99 participantes et 36 participants.

2. Personnes âgées

Aide et Accompagnement à Domicile

Le Service d'Aide et Accompagnement à Domicile (SAAD) couvre les 87 communes de la Communauté d'Agglomération.

L'objectif du service est de **permettre le maintien à domicile**, le plus longtemps possible, des personnes âgées en situation de perte d'autonomie, des personnes en situation de handicap ou d'incapacité temporaire.

Les équipes viennent en aide pour les missions suivantes :

- aide aux actes de la vie quotidienne (aide à la toilette, l'habillage, lever, coucher, préparation et service des repas…) hors soins ;
- entretien du logement et du linge, aide aux courses
- maintien de la vie sociale et relationnelle
- aide aux déplacements lors de sorties extérieures
- petite aide administrative
- garde à domicile

567 habitants ont bénéficié de ce service en 2022, dont 396 femmes et 171 hommes.

Portage de repas à domicile

Le service de portage de repas est destiné aux plus de 60 ans et à ceux qui souffrent de handicap ou sortent d'hospitalisation. Il répond à la demande de nombreuses personnes isolées qui n'ont plus l'autonomie suffisante pour préparer des repas ou faire leurs courses.

Le service a compté en 2022, 200 bénéficiaires. 123 femmes et 77 hommes.

Service de Soins Infirmiers À Domicile (SSIAD)

La CARCT propose un Service de Soins Infirmiers À Domicile, qui coordonne une équipe de professionnels pour intervenir auprès des personnes âgées, malades, invalides ou handicapées, sur les secteurs de Courtemont-Varennes et de Neuilly-Saint-Front.

66 habitants ont bénéficié de ce service, dont 44 femmes et 22 hommes.

3. Politique de la ville

La politique de la ville est une **politique de cohésion urbaine et de solidarité**. Elle vise à améliorer les conditions de vie des habitants dans les quartiers et s'adresse aux habitants des quartiers prioritaires. Elle vise à réduire les écarts de développement au sein des villes, à restaurer l'égalité républicaine et à améliorer les conditions de vie des habitants.
La Communauté d'Agglomération de la région de Château-Thierry est devenue compétente en matière de la Politique de la Ville suite à la fusion de janvier 2017. Les **deux quartiers prioritaires** sur le territoire sont : **Vaucrises et Blanchard**.

Les missions de la Politique de la Ville sont menées en concertation avec les habitants, pour qu'ensemble les services publics et acteurs locaux puissent travailler sur trois axes :

- la cohésion sociale : mesures de soutien aux équipements sociaux, culturels, sportifs et aux associations pour favoriser le lien social sur le territoire. Un appel à projet a été lancé en 2018 pour soutenir les actions favorisant la cohésion sociale.
- le cadre de vie : création d'équipements, mobilité dans le parc résidentiel ou encore mise en place de nouvelles activités
- le développement économique et de l'emploi : le Contrat de Ville assure notamment la présence de Pôle Emploi et des missions locales dans chacun des territoires prioritaires.

L'élaboration de plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations, ciblant prioritairement les critères de l'origine et du lieu de résidence, est rendue obligatoire par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. **La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes constitue une priorité d'intervention des contrats de ville**, renforcée dans le cadre de la Mobilisation nationale.

Au sein de la collectivité, un **contrat de ville** a été rédigé pour la période **2015-2020**.

Le projet de loi de finances 2019, adopté en décembre 2018, prolonge les contrats de ville jusqu'en 2022**.** 15 Partenaires ont signé l'avenant le 23 janvier 2020 : un signal fort de mobilisation envers les habitants des quartiers.

L'ensemble du pilier « accès à l'emploi et développement économique » constitue une priorité pour la période 2020/2022. Il comprend les sous-thèmes suivants :

- Emploi
- Développement économique
- Formation
- Lutte contre l'illettrisme, inclusion numérique et lutte contre l'illectronisme

Les sous-thèmes retenus comme prioritaires dans le cadre du pilier cohésion sociale et cadre de vie et renouvellement urbain sont les suivants :

- Education
- Lien social et citoyenneté
- Prévention et lutte contre les discriminations
- Jeunesse
- Mobilités quotidiennes
- Renouvellement urbain

D'autres sous-thèmes sont précisés : santé, parentalité, culture, sport, cadre de vie et gestion urbaine de proximité, tranquillité publique.

Dans le cadre de la nouvelle Politique de la ville, un appel à projets est lancé. « Appel à projets - Politique de la ville 2023 ».

Les projets déposés devront répondre aux priorités établies au sein de l'avenant au Contrat de Ville de Château-Thierry et dans le respect des quatre piliers stratégiques :

1. l'emploi et le développement économique
2. la cohésion sociale
3. le cadre de vie et le renouvellement urbain
4. la citoyenneté et les valeurs de la République

4. 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
- 2010 : vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences faites au sein des couples – création du délit de harcèlement moral dans le couple
- 2012 : vote de la loi relative au harcèlement sexuel

❖ Contexte national

Le 25 novembre 2017, le Président de la République, dans le cadre du lancement de la « **grande cause nationale du quinquennat** » pour l'égalité entre les femmes et les hommes, a annoncé des mesures fortes relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique de la France. La fonction publique a un rôle essentiel à jouer pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

❖ Contexte local

- **Le projet "en voiture Nina et Simon.e.s",**

Une initiative expérimentale et unique en France. "En voiture Nina et Simon.e.s", est un point d'écoute itinérant, sous la forme d'une camionnette jaune, qui se déplace de villages en villages afin d'offrir conseils, écoute et orientation sur des questions de sexualité.

L'idée est de permettre au grand public de trouver un lieu où il peut parler de manière anonyme et gratuite des questions liées à la vie affective et sexuelle, aux rapports femmes-hommes, aux violences... Toute personne se présentant dans le mini van dispose des coordonnées d'acteurs locaux qui peuvent accompagner (accueil de jour FVV, réseau d'accompagnement local, maison de l'égalité et du droit, PAD, centres sociaux, maisons France services...).

Le mini van est conduit par une professionnelle de l'association SOLFA, formée aux violences, au genre et à l'égalité. Elle a la responsabilité du véhicule. Une personne du territoire où se pose le véhicule co-anime avec l'animatrice dédiée, en faisant notamment la promotion des services

locaux permanents.
Le dispositif « en voiture Nina &Simon.e.s » a sillonné le territoire tout au long de l'année.

- La Gendarmerie Nationale a également organisé différents stands de sensibilisation et d'information sur les violences intrafamiliales.

- À l'occasion du 25 novembre 2022, journée internationale de lutte contre les violences, une opération sacs à pain a été mise en place.

100 000 sacs à pain ont pu être financés pour l'ensemble du Département.
Les différentes inscriptions sur les sacs à pain :
- Le violentomètre
- Numéros d'urgence : 17, 114, 3919
- Le QR Code des Réseaux de l'Aisne afin d'identifier les professionnels sur le Département.

Les boulangeries du Département ont été contactées afin de les informer de la démarche des Réseaux et de demander leur accord de principe.
Sur le Réseau du Sud de l'Aisne (CARCT + C4), 27 boulangeries ont été recensées (22 sur la CARCT et 5 sur la C4).

En complément, des stands de sensibilisation et d'information destinés au public ont été organisés (Super U Fère-en-Tardenois, au marché de Noël de Condé-en-Brie ….)

- **Focus sur le CIDFF de l'Aisne**

L'association a été mise en liquidation judiciaire avec cessation d'activité le 1er juillet 2022.

C. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les politiques liées à la vie quotidienne des habitants du territoire communautaire

1. La petite enfance et la famille

❖ Quelques repères chronologiques[6]

[6]Chloé ROSSIGNOL, « Le droit de la famille, un droit en mouvement », *Le journal du dimanche*, le 29 mars 2020

❖ Couples - Familles - Ménages en 2019 sur le territoire[7]

Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2019	%	2008	2013	2019
Ensemble	**21 545**	**100,0**	**22 512**	**100,0**	**23 259**	**100,0**	**51 965**	**52 421**	**53 652**
Ménages d'une personne	**6 204**	**28,8**	**7 006**	**31,1**	**7 437**	**32,0**	**6 204**	**7 006**	**7 437**
Hommes seuls	2 588	12,0	3 127	13,9	3 317	14,3	2 588	3 127	3 317
Femmes seules	3 616	16,8	3 879	17,2	4 120	17,7	3 616	3 879	4 120
Autres ménages sans famille	**401**	**1,9**	**455**	**2,0**	**296**	**1,3**	**962**	**1 099**	**637**
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	**14 940**	**69,3**	**15 050**	**66,9**	**15 527**	**66,8**	**44 799**	**44 316**	**45 579**
Un couple sans enfant	6 285	29,2	6 538	29,0	6 664	28,7	12 842	13 432	13 719
Un couple avec enfant(s)	6 949	32,3	6 666	29,6	6 563	28,2	27 230	26 010	25 856
Une famille monoparentale	1 706	7,9	1 847	8,2	2 300	9,9	4 727	4 874	6 004

Composition des familles

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	**15 041**	**100,0**	**15 170**	**100,0**	**15 653**	**100,0**
Couples avec enfant(s)	**6 949**	**46,2**	**6 685**	**44,1**	**6 590**	**42,1**
Familles monoparentales	**1 763**	**11,7**	**1 906**	**12,6**	**2 377**	**15,2**
Hommes seuls avec enfant(s)	300	2,0	374	2,5	456	2,9
Femmes seules avec enfant(s)	1 463	9,7	1 532	10,1	1 920	12,3
Couples sans enfant	**6 329**	**42,1**	**6 579**	**43,4**	**6 686**	**42,7**

❖ Les services de l'agglo

Le Service Petite Enfance de la Communauté d'Agglomération propose aux habitants du territoire différents modes de garde pour les enfants de 3 mois à 6 ans ainsi qu'un accompagnement dans la parentalité.

Il gère trois structures multi accueil, une Halte-Garderie Itinérante et un Relais Assistantes Maternelles (RAM).

Le Relais Assistante Maternelle

La Communauté d'Agglomération de la Région de Château-Thierry compte quatre RAMS sur son territoire (Château-Thierry, Condé en Brie, Neuilly Saint Front et Fère en Tardenois).
Le RAM est un lieu gratuit d'informations, d'échanges, d'écoute et de mise en relation des parents, des assistant(e)s maternel(le)s et des gardes à domicile. C'est également un espace de médiation en cas de désaccord entre parents et professionnels.

[7] *Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022*

Les animatrices des Relais Assistantes Maternelles accompagnent les parents dans la recherche d'un lieu d'accueil et les aident pour les démarches administratives (déclaration, contrat, mensualisation……). Elles conseillent également les assistant(e)s maternel(le)s et les gardes à domicile et leur proposent des ateliers d'éveil pour les enfants accueillis.

Une convention a été signée entre la Communauté d'Agglomération et la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) concernant la tarification. La facturation se fait sur la base d'un tarif horaire, calculé sur les revenus et prenant en compte la composition de la famille.

Accompagner 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.

Contribuer au développement des modes de garde d'enfant

Plusieurs structures accueillent les enfants sur le territoire :

- La Maison des Tout-Petits dispose d'une capacité d'accueil de 50 places pour des enfants de 3 mois à 4 ans, en accueil régulier ou occasionnel.
- La structure Multi Accueil La Ronde est située à Fère-en-Tardenois. Elle accueille des enfants de 3 mois à 6 ans. Elle dispose d'une capacité d'accueil de 15 enfants en accueil régulier ou occasionnel.
- La Structure Multi-Accueil dispose d'une capacité de 40 places pour des enfants de 3 mois à 4 ans, en accueil régulier ou occasionnel.
- La Halte-Garderie Itinérante est ouverte à Blesmes et Essômes-sur-Marne, en journée continue grâce à la mise à disposition de salles par ces communes et, à l'équipement et aux personnels de la Communauté d'Agglomération. Elle dispose d'une capacité d'accueil de 12 places pour des enfants de 3 mois à 6 ans, en accueil régulier ou occasionnel.

Accueil de loisirs

Pendant la période des petites vacances, 16 à 18 ALSH ont été ouverts. 23 pendant les grandes vacances, dont 18 ont accueilli les enfants de 3 à 11 ans et 5 clubs ados pour les jeunes de 12 à 17 ans.
Au total, 4147 enfants ont été accueillis, dont 46% de filles et 54% de garçons.
Concernant les enfants de 3 à 11 ans, 47% des enfants sont des filles.
Chez les ados, de 12 à 17 ans, 40% sont des filles.

2. La scolarité

❖ Quelques repères chronologiques

- *1836 : L'ordonnance du 23 juin organise l'enseignement primaire pour les filles*
- *1850 : Loi Falloux créant une école de filles dans toute commune de plus de 800 habitants*
- *1861 :Julie-Victoire Daubié est la première femme à se présenter au baccalauréat, elle sera la première licenciée en lettres en 1871*
- *1862 : Élisa Lemonnier fonde la première école publique laïque d'enseignement professionnelle féminin*
- *1874 : interdiction de travail dans les mines et création des écoles publiques*
- *1876 : Hubertine Auclert, journaliste et première suffragette, fonde l'association " Le droit des femmes " et se bat pour l'égalité politique*
- *De 1881 au 28 mars 1882 : Lois Jules Ferry. L'instruction primaire est obligatoire pour les enfants des deux sexes de six ans révolus à treize ans révolus et organise un enseignement laïque*

- *1900 : Loi du 1er décembre ouvre le barreau aux femmes et c'est Jeanne Chauvin qui devient la première avocate*
- *1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons*
- *1938 : Loi du 18 février Suppression de l'incapacité civile; les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari*
- *1959 : l'école des Ponts et Chaussées est ouverte aux filles*
- *1972 : L'école polytechnique devient mixte ; huit femmes sont reçues et l'une d'entre elles sort major de sa promotion (Anne Chopinet)*
- *1975 : Loi Haby et ses décrets d'application organisent l'obligation de mixité dans tous les établissements publics*
- *2000 : une convention interministérielle est signée entre les ministères de l'emploi et de la solidarité, de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la pêche, de la recherche et de la technologie et avec le secrétariat d'état aux droits des femmes et à la formation professionnelle afin qu'une politique d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif soit mise en place*

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 662	1 969	74,0	74,8	73,1
6 à 10 ans	3 698	3 610	97,6	97,6	97,7
11 à 14 ans	2 967	2 915	98,2	98,2	98,3
15 à 17 ans	2 216	2 102	94,9	93,3	96,5
18 à 24 ans	3 553	1 212	34,1	30,2	38,2
25 à 29 ans	2 859	101	3,5	2,7	4,5
30 ans ou plus	35 320	157	0,4	0,4	0,5

3. Les loisirs

La Culture

- Le dispositif 100 EAC

L'éducation artistique et culturelle est indispensable à la démocratisation culturelle et à l'égalité des chances.

L'objectif est que 100% des jeunes de l'agglomération, entre 3 et 25 ans, rencontrent chaque année une expérience d'éducation artistique et culturelle.

Le parcours d'éducation artistique et culturelle se fonde sur trois champs d'action indissociables qui constituent ses trois piliers :

- des rencontres avec des artistes et des œuvres,
- des pratiques individuelles et collectives dans différents domaines artistiques,
- des connaissances qui permettent l'acquisition de repères culturels ainsi que le développement de la faculté de juger et de l'esprit critique.

La Communauté d'agglomération de la région de Château-Thierry est la seule agglomération parmi 10 villes laboratoires à avoir été sélectionnée pour expérimenter le dispositif du 100% EAC. La collectivité est accompagnée par le Haut-Conseil de l'éducation artistique et culturelle. Créé en novembre 2005 pour assurer la promotion des arts à l'école, le Haut Conseil est une instance collégiale, co-présidée par les ministres de la Culture et de l'Éducation nationale, et dont la mission principale est de proposer des orientations politiques en matière d'éducation artistique et culturelle.

Ce sont les contributions respectives de la communauté d'agglomération, des communes de l'agglomération et de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) des Hauts-de-France qui permettent la mise en place du 100% EAC.

Les artistes en résidence en 2021-2022 étaient :

- Philippine Brenac :

C'est plus précisément l'univers de la bande dessinée que cette illustratrice/graphiste freelance explore avec les groupes. Elle transmet en partageant ses réalisations, l'idée que le livre peut prendre différentes formes : de la BD au fanzine, du flipbook au carnet de voyage. Elle aide son groupe à raconter leur histoire, en suivant une trame narrative et en travaillant l'image.

- le collectif Miom :

Composé de Myriam Martinez (céramiste, plasticienne) et de IOMAI (artiste visuel et sonore, musicien compositeur), ce collectif propose une pratique artistique sur l'exploration sensorielle. IOMAI muni de son clavier électronique a créé et composé avec l'imagination des enfants qui ont proposé des sons, des mélodies, des rythmes à partir des instruments à disposition ou des moyens du bord. Ou alors, en cours d'arts plastiques au collège de Fère-en-Tardenois, lui et Myriam ont improvisé un concert devant de jeunes collégiens qui dessinaient en musique.

- le collectif Nouvel R. :

À Crézancy, David et William du collectif Nouvel'R ont commencé par une sensibilisation au beatbox et au rap de 45 mins dans l'école maternelle. Les démos ont eu un tel effet que l'école primaire et le collectif ont mis en place des ateliers de beatbox, d'écriture et d'enregistrement. Suivre le rythme, composer des rimes ou une mélodie, grands et petits se sont prêtés au jeu.

Au total, 3541 jeunes de 3 à 25 ans ont pu bénéficier du dispositif en 2021-2022. 428 enfants de maternelle, 1458 en primaire, 1161 collégiens, 383 lycéens et enfin 111 adultes. Nous n'avons pas de données concernant le sexe des bénéficiaires.

- <u>Le centre culturel Camille Claudel</u>

La Communauté d'Agglomération de la région de Château-Thierry déploie son panel d'activités au centre culturel Camille Claudel et dans les écoles de musique situées à Fère-en-Tardenois, Crézancy et Neuilly-Saint-Front.

Centre Culturel
Camille Claudel

- Tout au long de l'année, des manifestations culturelles sont organisées (scènes ouvertes, concerts, cafés littéraires, expositions, etc.).

- La médiathèque du centre culturel propose plus de 10 000 ouvrages, CD et DVD, partitions en prêt ou en consultation sur place.

La médiathèque du centre culturel Camille Claudel fait partie du réseau des bibliothèques et médiathèques accompagnées et desservies par la Bibliothèque Départementale, service du Conseil Départemental de l'Aisne. Il est possible de consulter directement en ligne le catalogue de la Bibliothèque Départementale de l'Aisne et de les réserver.

En bibliothèque nous comptons 25 lecteurs actifs contre 107 lectrices actives.

- Le pôle multimédia met à la disposition du public 12 postes informatiques en réseau, avec écrans tactiles, scanner, imprimante, graveur, appareil photo numérique. Sont proposés au public, l'accès libre aux PC, des animations, une aide à la recherche d'emploi et les démarches administratives, ou encore une permanence de la mission locale de Château Thierry. Le pôle anime également des ateliers pour les enfants des écoles primaires du territoire.

Le but est de rendre accessible le monde des ordinateurs, des tablettes et des smartphones à des personnes novices ou débutantes mais curieuses des nouvelles technologies.

- Des expositions d'artistes locaux sont régulièrement organisées.
- Les écoles de musique proposent des cours individuels d'instrument, des ateliers collectifs d'éveil musical pour les enfants et de formation musicale, un orchestre et des ateliers collectifs de musiques actuelles.
    - Pour l'école de Neuilly-Saint-Front : 22 femmes et 15 hommes.
    - Pour l'école de Fère-en-Tardenois (activités artistiques et musicales) : 87 femmes et 48 hommes.
    - Pour l'école de Jaulgonne/Crézancy : 49 femmes et 39 hommes.

<u>Le tourisme</u>

On compte de nombreux sites touristiques gérés par la communauté d'Agglomération :

- Le musée du Trésor de l'Hôtel-Dieu
- Le musée de la Mémoire de Belleau. Le musée complète la visite du Cimetière Américain Aisne-Marne de Belleau, ainsi que du Bois Belleau
- La Maison de Camille et Paul Claudel à Villeneuve-sur-Fère

Nous ne disposons pas de données sexuées concernant la fréquentation de ces sites.

<u>Le sport</u>

La Communauté d'Agglomération de la Région de Château-Thierry gère plusieurs infrastructures et évènements dédiés au sport.

- Elle gère le Complexe Aquatique, forme et bien-être, Citélium.

- Compétente en matière d'aménagement d'équipements sportifs, la Communauté d'Agglomération de la Région de Château-Thierry a décidé en 2009 de doter le territoire d'infrastructures de rugby sécurisées et suffisamment grandes pour accueillir les membres du club local (le Château-Thierry Rugby Omois Club ou CROC).

- Gymnase Nautique. Construit sur pilotis en bord de Marne, ce bâtiment accueille les clubs de Kayak et d'Aviron de Château-Thierry. Deux pontons, sont installés pour permettre l'organisation, en toute sécurité, de compétitions de haut niveau rassemblant de nombreux bateaux.

- Le stade intercommunal Maurice Lecocq, situé à Fère-en-Tardenois, est composé d'un terrain de football d'entraînement (à usage des clubs et de formations sportives), un terrain de football d'honneur (à usage des clubs et de compétitions sportives).

Quatre courts de tennis sont également à disposition des clubs et associations locales. Deux des courts de tennis ont été entièrement rénovés par la Communauté d'Agglomération.

- La halle des sports intercommunale, située à Fère-en-Tardenois, comprend différentes infrastructures offrant la possibilité de pratiquer une variété d'activités sportive à destination des scolaires, des clubs, de compétitions sportives, de formations sportives et de loisirs.

- Connecté directement à la halle des sports intercommunale, le dojo « Hajime » de Fère-en-Tardenois a ouvert en septembre pour la pratique sportive au sol : judo, karaté, yoga, lutte, danse,... Si l'objectif est de favoriser la pratique sportive pour tous les habitants, il permettra aussi d'accueillir une équipe olympique de judokas car le dojo est labellisé centre de préparation Paris 2024.

- Le semi-marathon des Fables est devenu un marathon appelé « Ekiden des Fables ». Une convention d'objectifs et de financement a été signée entre la Communauté d'agglomération et l'association l'Athlétic Club de Château-Thierry, en partenariat avec la ville de Château-Thierry. Cette année, la course a eu lieu le dimanche 3 avril.

- A l'occasion d'Octobre Rose, de nombreux évènements ont été mis en place. Par exemple, les Foulées Roses, course de 5 km au profit de l'ANAT de l'Omois.

- Les courses longues de l'agglo se sont tenues les mardi 21 et jeudi 23 juin, à Courtemont-Varennes et Fère-en-Tardenois**.** Ainsi plusieurs établissements scolaires se sont rencontrés et se sont affrontés en toute sympathie pour relever le défi de ce cross longue durée !

Sur le territoire, on compte environ 80 associations sportives, dont 7 sont présidées par des femmes.

Les femmes pratiquent plutôt les sports individuels comme le fitness ou la marche nordique. A noter que 4 clubs ont créé une équipe de football féminine (Château-thierry, Fère en tardenois, Coincy et Crézancy).

D. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel

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 »,
- 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,

- 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée Nationale.
- 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- 2013 : Instauration du scrutin binominal – une femme et un homme – pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habit- tant-e-s et plus, et la liste des candidat-e-s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale, du (fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) loi du 4 août 2014

- La parité au Conseil communautaire de l'Agglomération

Suite aux dernières élections de juillet 2020, 31,7% des élus communautaires sont des femmes.
23% des vice-présidents et 47% des conseillers délégués sont des femmes.

II. 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 traitement,
- 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé,
- 1946 : la notion de « salaire féminin » est supprimée,
- 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari,
- 1971: loi qui inscrit dans le code du travail, le principe de l'égalité professionnelle et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- 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,
- 2006 : la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise la suppression des écarts de rémunération,
- 2012 : la loi « Sauvadet » instaure un quota de 40% de nominations de femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici 2018 dans le secteur public,

L'égalité professionnelle dans la fonction publique

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

- Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi prévoit en effet qu'un **rapport relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes soit présenté chaque année devant les comités techniques des administrations de l'Etat et des collectivités. Un accord a été signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont l'AMF) et des dix organisations syndicales représentatives.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit de réduire les inégalités femmes-hommes en matière de rémunérations et de parcours professionnels.

- La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à **la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**, encourage la représentation équilibrée des femmes et des hommes. La commission de déontologie de la fonction publique sera un organe paritaire. D'autre part, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

5 axes majeurs :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 **de transformation de la fonction publique** a pour objectif de r**enforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique** par l'obligation de mise en place de **« plans d'action égalité professionnelle** », ou encore par le renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction.

C'est le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

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

Le plan triennal 2023-2025 de la collectivité est joint en annexe du rapport. Les propositions en terme d'orientations pour les différents items de gestion des ressources humaines feront référence à l'un des 9 objectifs des plans d'actions.

A. Etat des lieux de la mixité dans la collectivité [8]

1. Les emplois de direction

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

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

La loi de transformation de la fonction publique a abaissé le nombre d'habitants de 80 000 à 40 000 pour les collectivités concernées.

	Femmes		Hommes		Total
Emplois fonctionnels	2	67%	1	33%	3
Emplois d'encadrement sup et de direction	3	75%	1	25%	4
Postes de chef de service	12	55%	10	45%	22

[8] Pour l'analyse des effectifs, les agents contractuels sur emplois saisonniers n'ont pas été pris en compte.

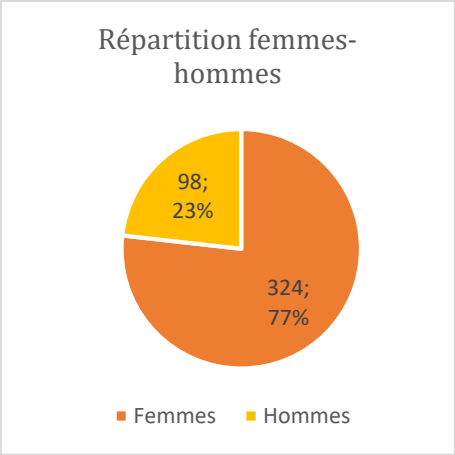
Au niveau national, dans la FPT :

- Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 31% de femmes/69% d'hommes
- **Agents fonctionnaires et contractuels A+** : 51% de femmes/49% d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

2. La décomposition des effectifs de la CARCT

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 324 femmes et 98 hommes.

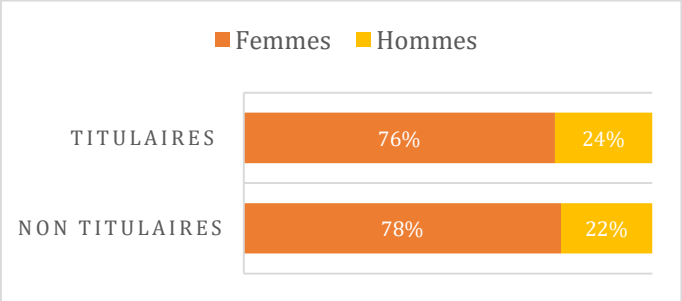


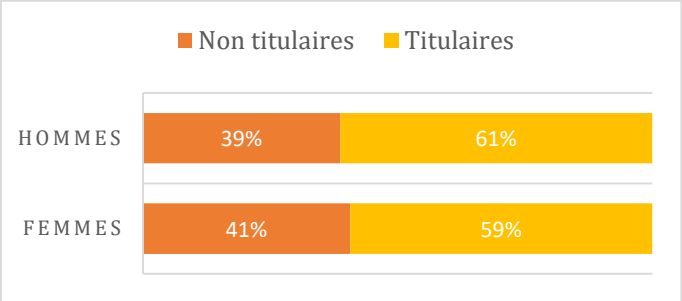
Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61%

Source : DGAFP, chiffres clés, édition 2022

Répartition par statut





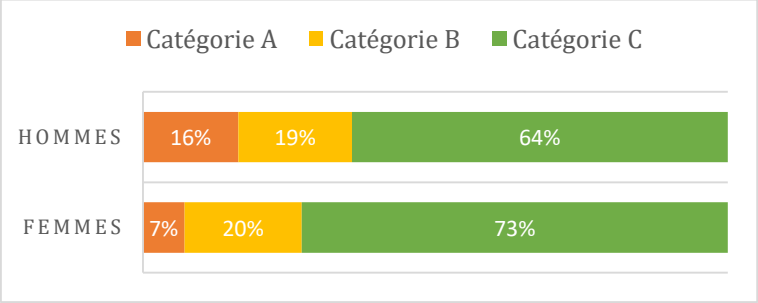
Au niveau national, dans la FPT :

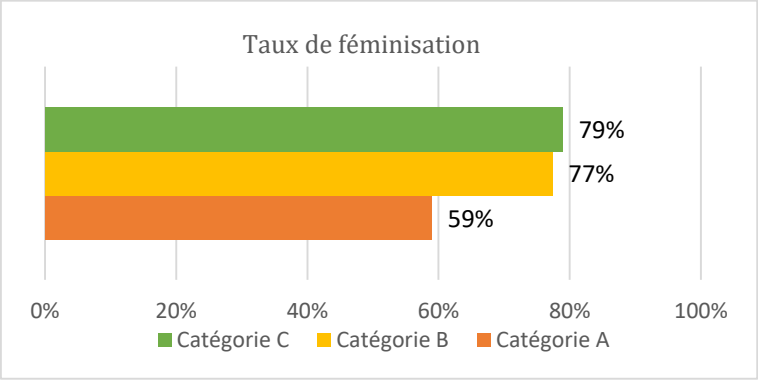
Titulaires : 59 % de femmes/41% d'hommes
Non titulaires : 67% de femmes/33% d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

- 39% d'hommes sont non titulaires, contre 31% en 2021. Cette tendance s'explique par l'augmentation du recours au recrutement de contractuels hommes dans les services sociaux.

Répartition par catégorie hiérarchique





Au niveau national, dans la FPT :

Catégorie A : 62 % de femmes/38 % d'hommes
Catégorie B : 63 % de femmes/37 % d'hommes
Catégorie C : 61 % de femmes/39 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

- Chez les femmes, la part des catégories C a fortement diminué en 2022. Elle passe de 86% à 73%. Ceci s'explique en partie par le reclassement des auxiliaires de puériculture et aides-soignantes en catégorie B.
- Le taux de féminisation des catégories B et C est cohérent avec le taux de féminisation général de la collectivité. Par contre, celui de la catégorie A est faible. Sur 39 agents en catégorie A, seulement 23 sont des femmes.

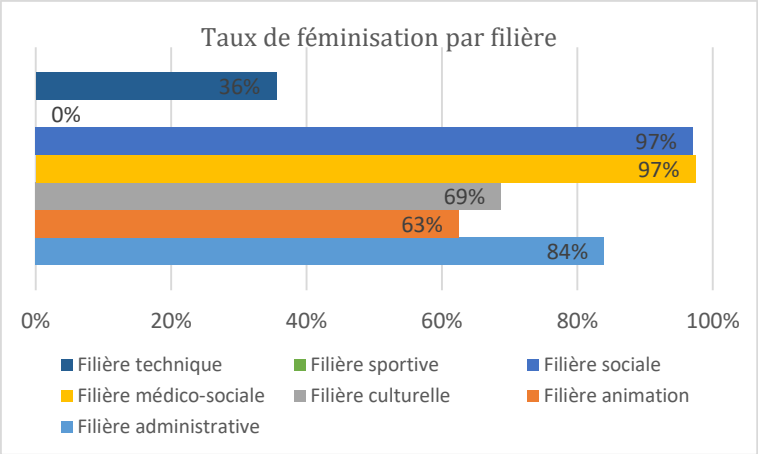
Répartition par filières

Filières	Part
Filière administrative	25,1%
Filière animation	3,8%
Filière culturelle	7,6%
Filière médico-sociale	9,2%
Filière sociale	32,5%
Filière sportive	0,5%
Filière technique	21,3%

Au niveau national, dans la FPT :

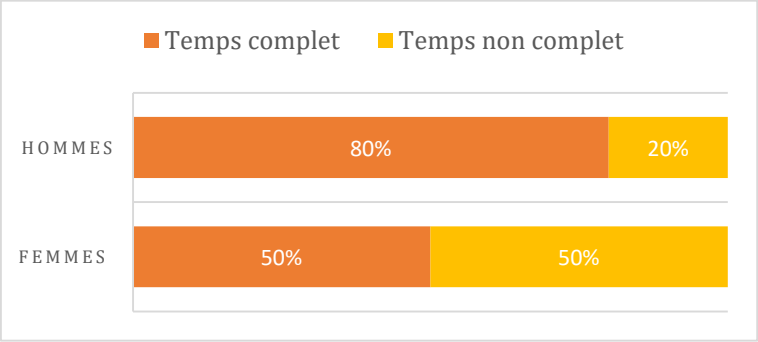
Les filières les plus féminisées sont les filières sociale (96%), médico-sociale (95%), puis administrative (82%) et animation (72%)
Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5%), Sécurité Police municipale (22%)

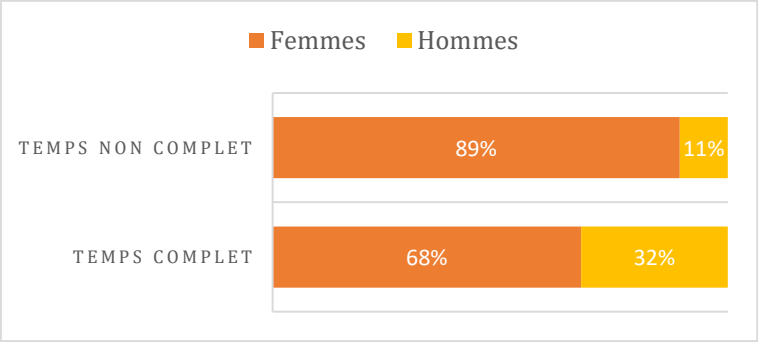
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019



- Les filières sociale et administrative, qui sont les plus représentées, sont fortement féminisées (+ de 80%).
- En revanche, dans la filière technique, la part des femmes est inférieure à celle des hommes.

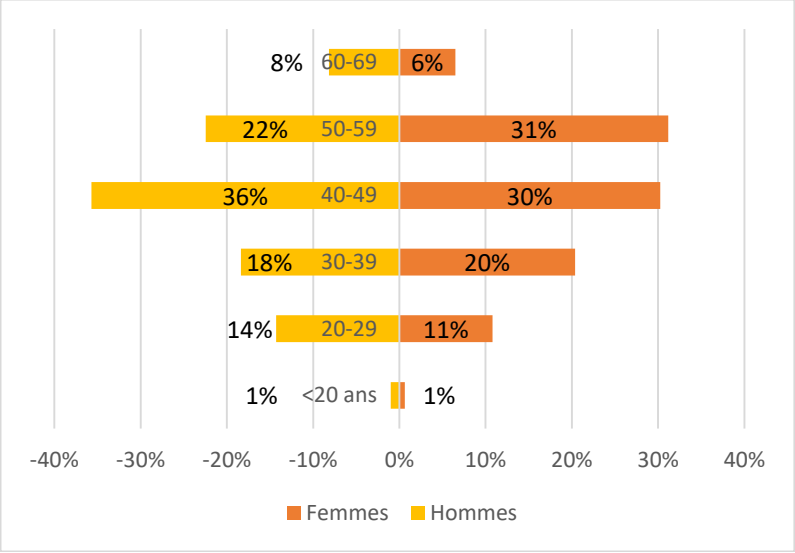
<u>Répartition par Temps complet / non complet</u>





- 50% des femmes travaillent à temps non complet, contre seulement 20% chez les hommes.
- La part des hommes à temps non complet est passée de 3 à 11%, principalement dû au recrutement d'hommes contractuels dans les services médico-sociaux.

Pyramide des âges



La moyenne d'âge est de 44,54 ans chez les femmes et de 43,11 ans chez les hommes.

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : 45,3 ans pour les femmes
45 ans pour les hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

BILAN

- taux de féminisation très élevé
- faible proportion de femmes en catégorie A
- peu de mixité en fonction des filières
- 50% des femmes sont à temps non complet

RESSOURCES

- service Ressources Humaines

ORIENTATIONS

- Plans d'actions 2023-2025 en faveur de l'égalité professionnelle:
  - Objectif N°1 : Améliorer nos méthodes de recrutement et garantir des conditions de recrutement égalitaires
  - Objectif N°2 : Lutter contre les stéréotypes et améliorer la mixité des métiers
  - Objectif N°3 : Assurer une gestion de carrière égalitaire
  - Objectif N°5 : Rendre accessibles les formations à tous les agents, quel que soit le sexe et la catégorie, notamment les formations d'encadrement
  - Objectif N°6 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

3. Les travailleurs handicapés

Les employeurs publics doivent employer 6% de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- recruter une personne en situation de handicap ;
- maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ;
- conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

- ➢ En 2022, 21 agents ont été déclarés travailleurs handicapés.
- ➢ Des dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination ont été effectuées
- ➢ A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, du 14 au 18 novembre 2022, la collectivité a participé au Duoday en intégrant le temps d'une journée, une femme en situation de handicap au service du SAAD.

La CARCT emploie des agents en situation de handicap, mais pas suffisamment, et doit donc verser une contribution au FIPHFP, d'un montant de 3177 €.

Au niveau national, dans la FPT :

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : 56% de femmes/44% d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

B. Les parcours professionnels

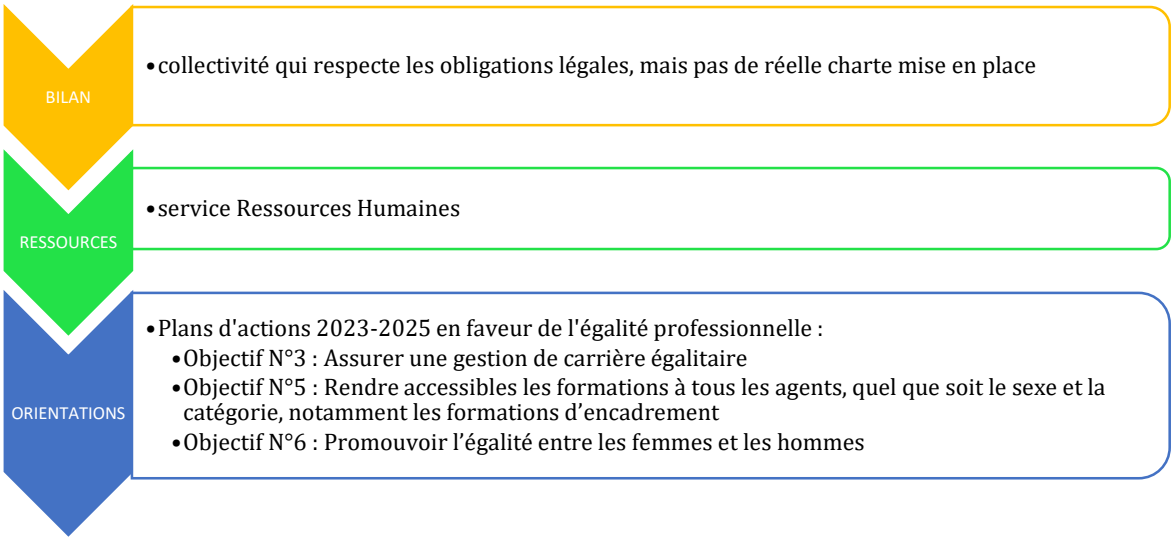
1. Les promotions professionnelles

En 2022, il y a eu :

- 20 avancements de grade, concernant 13 femmes et 7 hommes
- 4 promotions internes : 1 femme et 3 hommes
- 11 nominations suite à une réussite à un concours : 10 femmes et 1 homme.

2. Les départs

- 5 agents sont partis à la retraite. 2 hommes et 3 femmes, dont 2 pour invalidité
- 6 agents ont quitté la collectivité dans le cadre d'une mutation : 2 femmes et 4 hommes
- 3 agents pour abandon de poste : 1 femme et 2 hommes
- 4 femmes ont démissionné



C. Les rémunérations

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. Elle est aussi un facteur d'attractivité pour toute collectivité. À ce titre, elle constitue un enjeu constant des politiques.

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que *« les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services ».*

Il convient de rappeler que le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires bruts des agents de même corps, grade et ancienneté.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État. Ce nouveau régime indemnitaire avait vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet, et à concerner tous les fonctionnaires. La CARCT l'a mis en place dès sa création, notamment en reprenant les régimes indemnitaires épars et différents qui lui préexistaient. Son caractère facultatif le différencie des autres éléments de la rémunération qui sont obligatoires et pour lesquels l'organe délibérant ne dispose d'aucune marge de manœuvre.

En début d'année 2022, le travail relatif à la mise en œuvre et à l'harmonisation de l'IFSE s'est achevé. A l'occasion du comité technique du jeudi 27 janvier 2022, le rapport présenté sur l'évolution de l'IFSE a été adopté à l'unanimité par les élus et les représentants du personnel.
Cette harmonisation repose sur deux grands principes : la simplification et la réduction des disparités.

Dans cette perspective, l'ensemble des postes de travail de la collectivité a été coté en fonction de critères généraux (les fonctions d'encadrement, de coordination et de pilotage, la technicité et l'expertise et enfin les sujétions particulières) et par catégories (A,B et C). D'une manière générale, pour chaque catégorie, l'IFSE moyen a été calculé pour à la fois remonter à la moyenne ceux qui se situaient en dessous et instaurer un IFSE à ce niveau pour ceux qui n'en disposaient pas.

Concrètement, cette refonte concerne 204 agents parmi lesquels nous dénombrons 188 agents de catégorie C dont l'IFSE plancher sera dorénavant de 150 euros.

Autre fait marquant de cette année, mais cette fois au niveau national, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1er juillet 2022. Il s'agit de la plus forte revalorisation depuis 1985.

Enfin, 2 décrets portent sur la revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B.
Ainsi, un premier décret du 31 août procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades.
Un second décret modifie pour sa part l'échelonnement indiciaire applicable aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois de la catégorie B.
Les deux décrets sont entrés en vigueur le jeudi 1er septembre 2022.

Salaires bruts mensuels moyens (ramenés en ETP – Hors emplois fonctionnels)

	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	3401€	2357€	2093€
Hommes	3678€	2229€	2318€

Au niveau national, dans la FPT :

Le **salaire net mensuel moyen** (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est de 2019€
1945€ pour les femmes/
2126€ pour les hommes

Source : DGAFP, chiffres clés, édition 2022

BILAN

- Des rémunérations en hausse pour tous les agents
- En catégorie A et C, les hommes gagnent plus que les femmes, mais au contraire, les femmes catégorie B gagnent plus que les hommes.
- On constate que les hommes en catégorie B gagnent en moyenne moins que les hommes en catégorie C.

RESSOURCES

- service Ressources Humaines

ORIENTATIONS

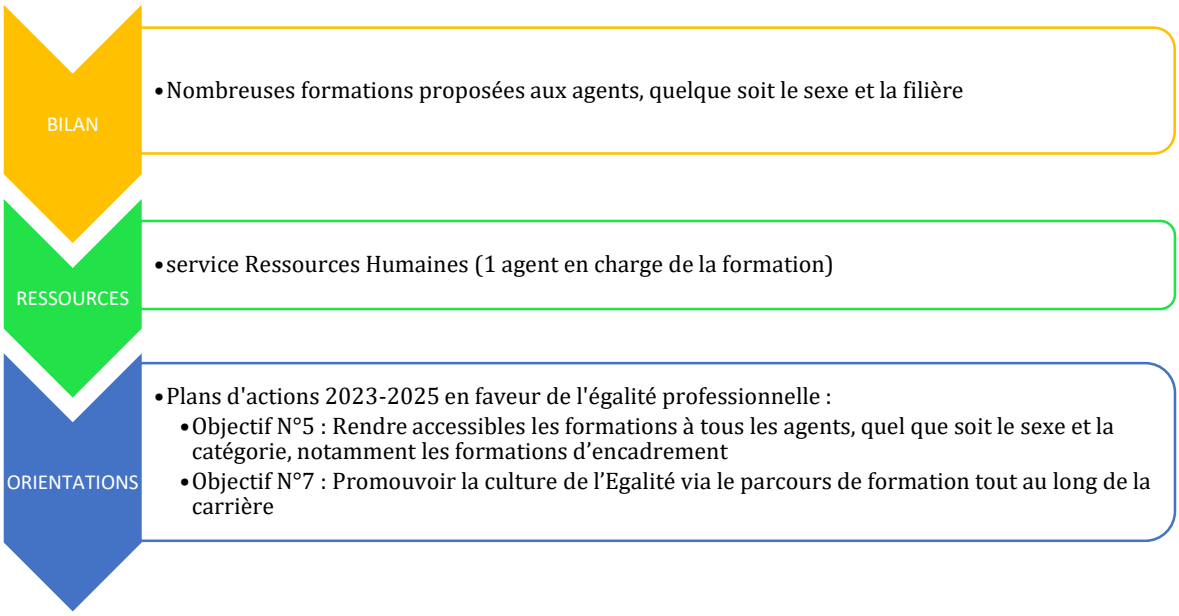
- Plans d'actions 2023-2025 en faveur de l'égalité professionnelle :
  - Objectif N°4 : Réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes

D. La formation

En 2022, 390 agents ont suivi une formation, 153 hommes et 237 femmes.

Grâce à la certification du préventeur en formateur Sauveteur Secouriste du Travail, 11 sessions de formation en intra SST ont pu être proposées. 83 agents ont ainsi pu être formés aux gestes de 1er secours. 22 hommes et 61 femmes.

3 sessions de formation thématique « Management » ont été mises en œuvre.
Vu le contexte actuel, l'accent a été mis sur les webinaires. 40 webinaires ont ainsi été suivis.
Enfin, 12 agents ont suivi une préparation à un concours.



E. Les conditions de travail

1. Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes).
Des aménagements d'horaires de travail sont possibles pour les femmes enceintes. A partir du 3ème mois, elles peuvent partir une heure plus tôt.

2. Absences, accidents et maladies

Il est ici proposé de distinguer 2 grands types d'absence :
· les absences pour **motifs professionnel** : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles.

- ➢ On constate 47 accidents de travail en 2022, dont 35 concernant des femmes (75%).

· les absences pour **raison de santé** : longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie,

La CARCT recense en 2022,

- 3 agents en congé longue maladie : 1 homme et 2 femmes
- 6 femmes en grave maladie
- 1 femme en maladie longue durée.

F. Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement

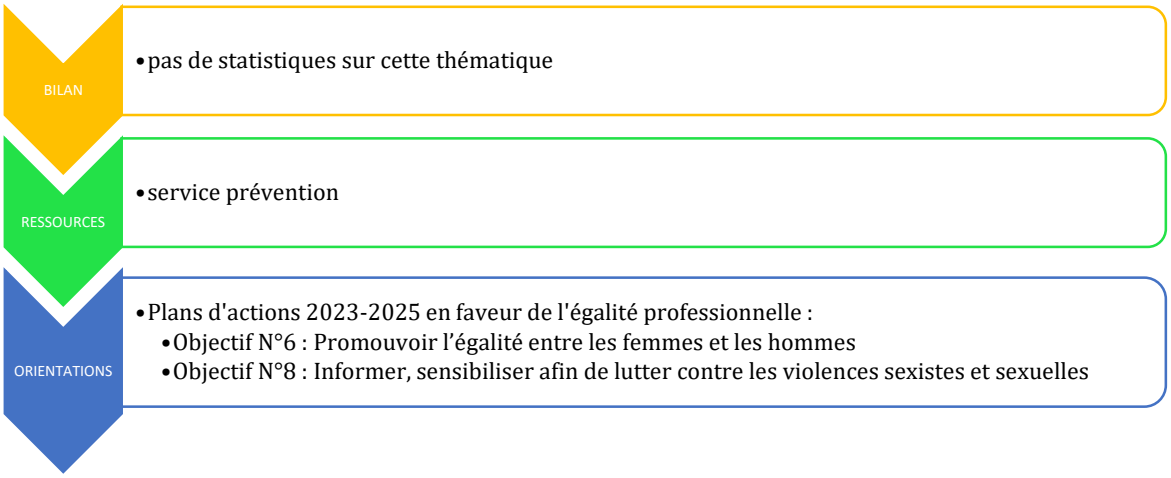
Les actes de violence envers le personnel

Aucun acte de violence n'a été enregistré à la CARCT sur l'année 2022.

La politique de prévention des violences

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Le Pors a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a ajouté: « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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. Sa dénonciation ne peut avoir de conséquences sur la carrière de l'agent qui en est victime ou de celui qui l'a dénoncé* ».

Le décret 2020-256 du 13 Mars 2020 impose aux collectivités territoriales et établissements publics la mise en place **d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexistes**. Il articule trois volets du dispositif : une procédure de recueil des signalements, une étape d'orientation des agents s'estimant victimes vers des professionnels chargés de leur soutien et une démarche de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.



G. Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Horaires de travail et horaires atypiques

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité ont été fixés dans un règlement sur le temps de travail et a permis de mettre en place un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail.

2. Congés

La règle interne de 50 % de présence nécessite que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

Congés liés à l'accueil d'un enfant

Le congé de paternité est entré en application le 1er janvier 2002. La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 allonge sa durée.

À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaires (*ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple)*.

- 5 agents, uniquement des femmes, ont bénéficié d'un congé parental.
- 3 hommes ont bénéficié d'un congé paternité

Au niveau national, dans la FPT :

96,8% des **congés parentaux** sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019

3. Compte Epargne Temps

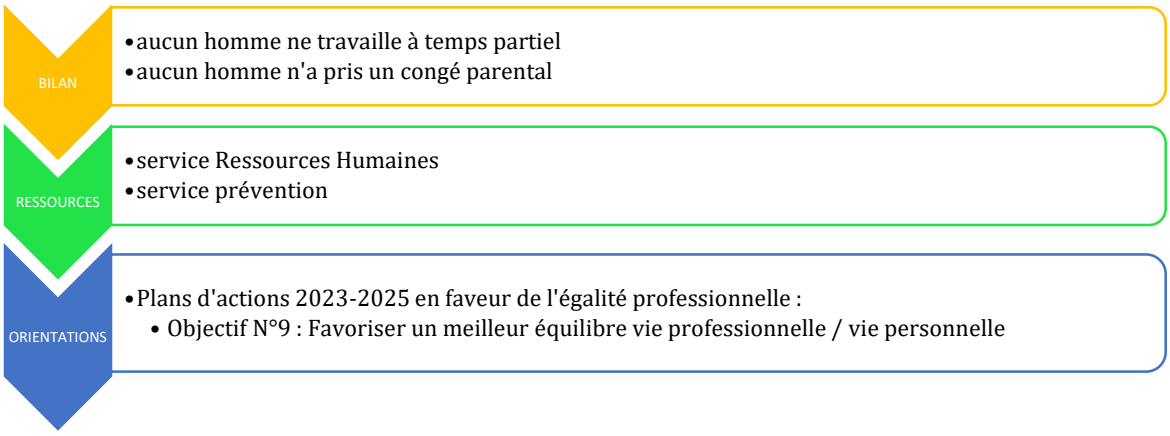
Le compte épargne temps est intégré au règlement sur le temps de travail et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. La rémunération des jours placés en CET est prévue sous certaines conditions.

4. Temps partiel

15 agents travaillent à temps partiel.
11 femmes sont en temps partiel sur autorisation et 4 agents sont à temps partiel de droit (1 homme et 3 femmes)

5. Le télétravail

Après une longue période de « télétravail imposé » en raison des contraintes sanitaires, il est dorénavant possible d'opter pour du « télétravail choisi ». Un règlement intérieur relatif à sa mise en place a d'ailleurs été adopté par le conseil communautaire le 13 décembre 2021. On y retrouve notamment les postes éligibles.



Glossaire

A.E.M. Association d'Enquête et de Médiation
AGIRC ARCCO Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire
ALSH Accueil de Loisirs Sans Hébergement
ANTS Agence Nationale des Titres Sécurisés
CAF Caisse d'Allocations Familiales
CARSAT Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
CET Compte Epargne Temps
CICAS Centre d'Information Conseil et Accueil des Salariés AGIRC et ARRCO
CIDFF Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles
CPAM Caisses primaires d'assurance maladie
DRAC Direction Régionale des Affaires Culturelles
EAC Education Artistique Culturelle
IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
FIPHFP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FPT Fonction Publique Territoriale
INSEE Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
MSA Mutualité Sociale Agricole
obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH
PAD Point d'Accès aux Droits
RAM Relai d'Assistante Maternelle
régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP
SAAD Service d'Aide et Accompagnement à Domicile
SCJE Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes
SOLFA SOLidarité Femmes Accueil
SSIAD Service de Soins Infirmiers À Domicile
SPIP Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
TGI Tribunal de Grande Instance