

Rapport 2025

de situation comparée en matière d'égalité FEMMES-HOMMES



ETABLI PAR LA MISSION EGALITE DES DROITS, EN LIEN AVEC LA DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA REGION DE CHATEAU THIERRY |

Préambule

L'égalité professionnelle dans la fonction publique

▪ La loi 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.* »

▪ La loi 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 prévoit 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.

▪ La loi 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 du 20 avril 2016, relative à **la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**, encourage la représentation équilibrée des femmes et des hommes. 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'écart 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

▪ La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pour objectif de renforcer 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.

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 d'action 2023-2025 de la communauté d'agglomération de la région de Château-Thierry a été adopté le 6 mars 2023.

▪ La loi du 19 juillet 2023, concrétisation d'une mesure du Plan interministériel *Toutes et tous égaux*, visant à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**, porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un **Index de l'égalité professionnelle** dans les trois versants de la fonction publique.

Contexte national

L'égalité entre les femmes et les hommes est à nouveau érigée au rang de « grande cause nationale » pour le quinquennat 2022-2027, portée au plus haut niveau par le Président de la République. Une action remarquable a été engagée pour lutter contre les violences faites aux femmes, à la suite du Grenelle contre les violences conjugales, qui a permis de renforcer les moyens pour l'accompagnement et la protection des victimes. Les obligations légales des employeurs ont par ailleurs été renforcées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En dépit de ces avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent : violences au sein du couple, dans l'espace public ou au travail, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, inégalités salariales, précarité accrue des femmes par rapport aux hommes, notamment en situation de monoparentalité et parité politique encore inachevée.

Le 21 septembre 2024, Salima Saa est nommée secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Contexte au niveau du territoire ¹

Notre communauté d'agglomération a été créée au 1^{er} janvier 2017, 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 54 283 habitants.

Concernant le portrait socio-économique du territoire, on constate que la population est vieillissante. La part des 60 ans et plus est en constante évolution. En 2021, elle représente 26,7% contre 22,5% en 2010. Cette part est plus importante chez les femmes (28,5% des femmes et 24,9% des hommes).

La part des familles monoparentales est en hausse. Elle représente 16,4% des familles contre 11,5% en 2010 ; dont 12,9% de femmes seules avec enfants et 3,5% d'hommes seuls avec enfants.

Le taux de chômage est en baisse, 14,3% en 2021 contre 15,2% en 2015. Néanmoins, il est en hausse pour les 55 à 64 ans et il est supérieur chez les femmes.

Le taux de féminisation est très élevé dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et il est faible dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie et la construction.

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

La part des femmes à temps partiel a tendance à diminuer. 21,7% des femmes travaillent à temps partiel, contre 6,3% chez les hommes.

27,6% des femmes n'ont aucun diplôme, contre 24,8% des hommes. Du bac au bac +4, la part des femmes est plus importante.

Contenu du rapport

La loi du 4 août 2014 a introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles la présentation à l'assemblée communautaire **d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

¹ Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.
Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.
Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

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

La première 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.

La deuxième partie 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

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 en séance du 3 décembre 2024.

Table des matières

POLITIQUES RH	5
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	5
Décomposition des effectifs	6
Temps de travail et conditions de travail.....	8
Rémunérations.....	9
La formation et les parcours professionnels	10
Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement	12
Les travailleurs en situation de handicap	12
Conclusion partie 1	13
Orientations 2025 - Plan d'actions 2023-2025.....	14
POLITIQUES PUBLIQUES.....	16
MENEES SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
Les politiques de solidarité	17
Les politiques liées à la vie quotidienne	21
L'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel	24

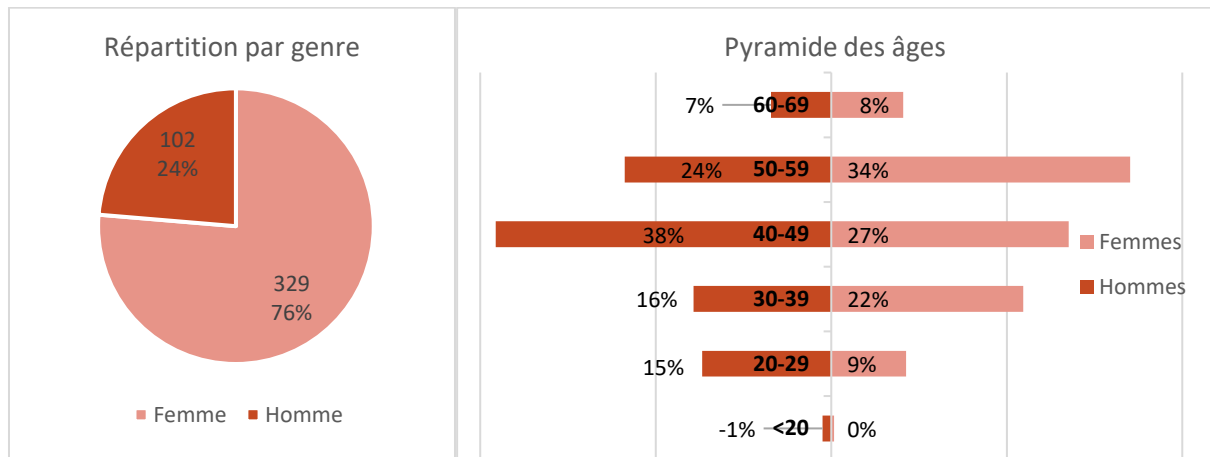
POLITIQUES RH

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

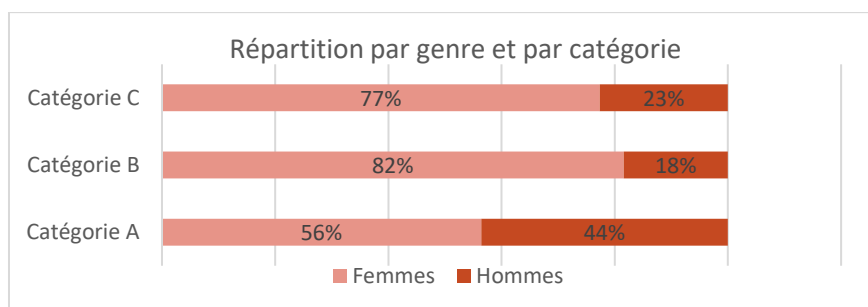
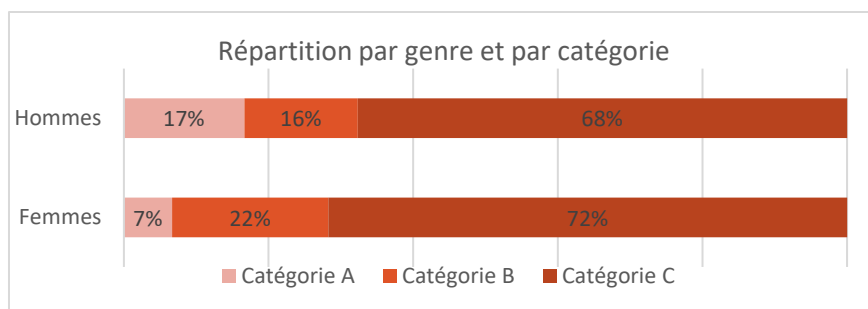
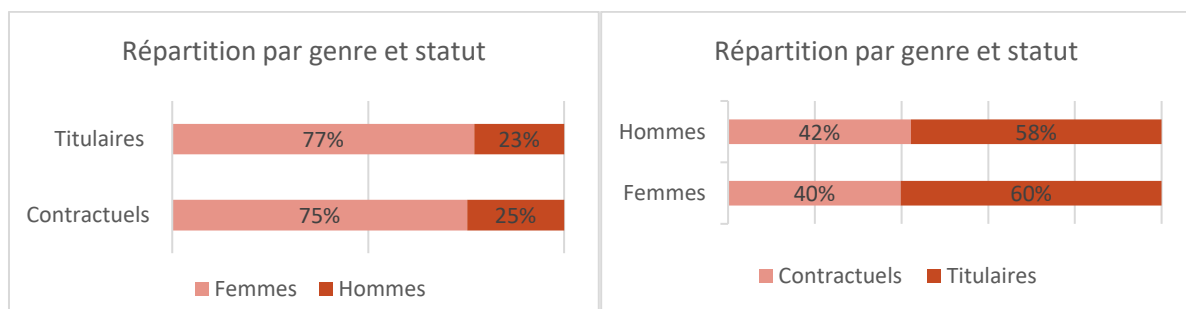
ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES

Dans cette 1^{ère} partie du rapport, seront présentées les caractéristiques des emplois au sein de la communauté d'agglomération de la région de Château-Thierry². Ces données seront comparées à la situation nationale au sein de la fonction publique territoriale (FPT), d'après l'édition 2024 « Fonction publique - Chiffres clés 2024 ».

Décomposition des effectifs

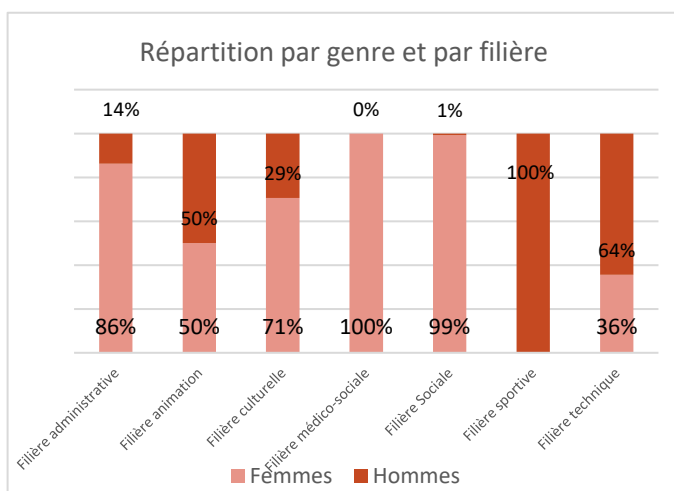


La moyenne d'âge des femmes est de 45,6 ans et de 43,5 ans pour les hommes.



² Pour l'analyse des effectifs, les animateurs (agents contractuels sur emplois saisonniers) n'ont pas été pris en compte.

	Femmes		Hommes		Total
Emplois fonctionnels	1	50%	1	50%	2
Emplois de direction	6	60%	4	40%	10
Postes de chef de service et directeurs adjoints	16	67%	8	33%	24



Filière	Part
Filière administrative	24%
Filière animation	5%
Filière culturelle	8%
Filière médico-sociale	9%
Filière Sociale	31%
Filière sportive	0%
Filière technique	23%

Chiffres clés de la fonction publique - Emploi dans la fonction publique

5,7 millions d'agents publics travaillent dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2022, dont 1,94 million pour la fonction publique territoriale (FPT) ; 71 % dans les régions, départements et communes, et 29 % dans les EPA locaux. Les effectifs de la FPT ont progressé de 0,5 % entre 2021 et 2022.

En 2022, pour la FPT,

61 % des agents sont des femmes et leur âge moyen est de 46 ans. Elles sont 10 % à être âgées de moins de 30 ans et 44 % à avoir 50 ans et plus.

74 % des agents de la FPT sont des fonctionnaires et 23 % sont des contractuels (3% autres catégories et statuts). Le nombre de contractuels a progressé de 4,6% entre 2021 et 2022.

13% des agents de la FPT relèvent de la catégorie hiérarchique A, 15 % de la catégorie B et 72 % de la catégorie C. 64 % des agents de la catégorie A+ sont âgés de 50 ans et plus. Et 53 % sont des femmes.

La répartition des effectifs correspond globalement à la tendance nationale.

Le taux de féminisation de la collectivité est toujours très élevé, notamment du fait de l'absence de mixité dans les filières fortement représentées. L'âge est stable. On note néanmoins une part importante des femmes âgées de 50 à 59 ans, comparativement aux hommes.

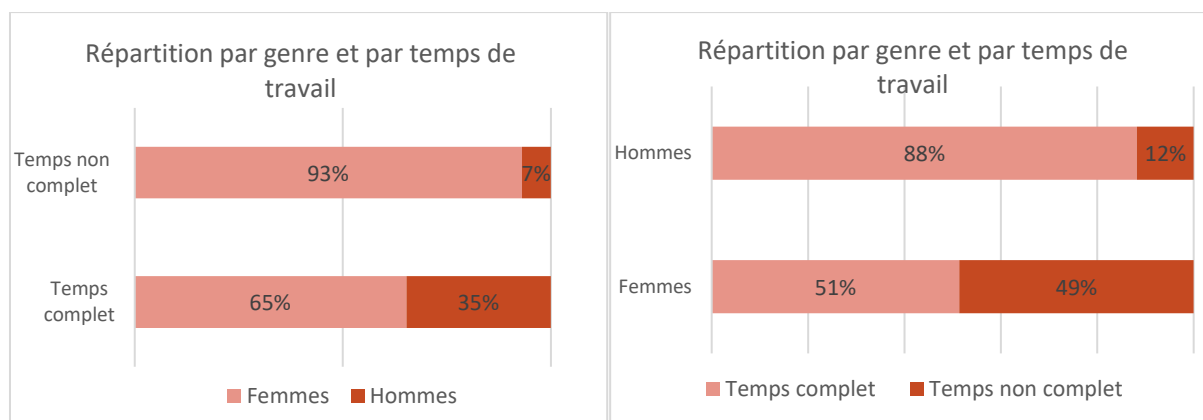
La part des contractuels est stable, mais plus importante qu'au niveau national.

Temps de travail et conditions de travail

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé 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.

Des aménagements d'horaires de travail sont possibles pour les femmes enceintes. A partir du 3^{ème} mois, elles peuvent partir une heure plus tôt.

Temps non-complets et temps partiels



24 agents travaillent à temps partiel :

- 6 femmes sont à temps partiel de droit,
- 14 agents sont à temps partiel sur autorisation, dont 12 femmes et 2 hommes,
- 4 agents, 2 hommes et 2 femmes, sont en mi-temps thérapeutique.

Congés parentaux

- 6 femmes ont bénéficié d'un congé maternité,
- 2 hommes ont bénéficié d'un congé paternité,
- 1 femme est en congé parental.

Absences pour raison de santé

La collectivité a recensé en 2024 :

- 3 agents en congé longue maladie : 1 homme et 2 femmes,
- 8 agents en grave maladie : 8 femmes,
- 2 agents en maladie longue durée : 2 femmes,
- 2 agents en maladie ordinaire de plus de 6 mois : 1 homme et 1 femme,
- 1 agent en disponibilité pour raison de santé,
- 50 accidents de travail en 2024, dont 42 concernant des femmes et 8 des hommes. 37 ont nécessité un arrêt de travail.

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 été adopté en 2021. On y retrouve notamment les postes éligibles.

Ce règlement intérieur a été modifié et soumis à l'approbation du Comité Social Territorial du 14 décembre 2023. Ainsi, trois jours de télétravail peuvent être accordés, répartis comme suit :

- 2 journées fixes maximum (validé en amont par le supérieur hiérarchique dans le cadre d'un planning d'équipe) ;
- 1 journée flottante maximum (validé en amont par le supérieur hiérarchique dans le cadre d'un planning d'équipe).

109 agents ont opté pour le télétravail, 87 femmes et 22 hommes.

53 agents ont choisi un seul jour de télétravail par semaine, 56 agents peuvent prendre 2 ou 3 jours.

Chiffres clés de la fonction publique – Temps de travail

En 2023, dans la FPT, 25 % des agents travaillent à temps partiel, 17% des fonctionnaires et 40% des contractuels. (26% des femmes et 9% des hommes pour l'ensemble de la fonction publique).

13 % des agents de la FPT ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines et 16 % de l'ensemble des agents publics.

96,8% des congés parentaux sont pris par des femmes (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle, édition 2019)

On constate que les temps partiels et temps non complets sont principalement occupés par des femmes, comme au niveau national.

L'élargissement des possibilités de télétravail a répondu aux attentes des agents souhaitant trouver une meilleure articulation des temps de vie.

Rémunérations

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 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.

Le RIFSEEP comprend 2 parts : l'IFSE et le CIA.

- Un travail d'harmonisation de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) a été conduit en début d'année 2022 au sein de la communauté d'agglomération. 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). Ce dispositif est venu reconnaître les différents niveaux de responsabilités ainsi que l'expertise et la technicité attendues des postes.

- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) vient quant à lui reconnaître la valeur professionnelle de l'agent notamment à travers son engagement et sa manière de servir. Il est proposé

de ne pas différencier le montant attribuable, quel que soit le cadre d'emploi (catégorie A, B ou C). Le montant maximum/plafond est de 500€, versé en une fois. Cette prime a été versée pour la 1^{ère} fois au mois de février 2024, à la suite des entretiens professionnels 2023.

		Cat A	Cat B	Cat C
Salaire brut moyen ³	Femmes	3634€	2626€	2304€
	Hommes	4063€	2466€	2481€
Salaire net moyen ⁴	Femmes	2954€	2123€	1875€
	Hommes	3298€	2013€	2020€

Le salaire net mensuel moyen est de 2055€ pour l'ensemble des agents de la communauté d'agglomération.

2003€ pour les femmes et 2225€ pour les hommes.

3097€ pour un agent de catégorie A, 2104€ pour un catégorie B et 1908€ pour un catégorie C.

On constate une augmentation des salaires pour tous les agents, quel que soit la catégorie et le genre, notamment due à la mise en place du CIA.

Chiffres clés de la fonction publique – Rémunération en ETP

En 2022, le salaire net mensuel moyen est de 2 527 euros dans l'ensemble de la fonction publique (2 743 euros dans la FPE, 2 145 euros dans la FPT et 2 734 euros dans la FPH).

Dans la FPT, le salaire net mensuel moyen pour les femmes est de 2073 euros et de 2250 euros pour les hommes. L'écart de salaire est de -7,8%.

L'évolution du pouvoir d'achat du salaire est de - 1,4 % dans la fonction publique (- 2,2 % dans la FPE, - 1,1 % dans la FPT et - 0,4 % dans la FPH).

Pour l'ensemble de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen en 2022 est de : 3 181 euros pour un fonctionnaire de catégorie A, 2 518 euros pour un fonctionnaire de catégorie B, 2 004 euros pour un fonctionnaire de catégorie C et 2 014 euros pour un agent contractuel.

La formation et les parcours professionnels

Formations

Au 31 octobre 2024, 320 agents ont suivi une formation, 84 hommes et 236 femmes.

Cette année, un grand plan de formation a été proposé à l'ensemble des directeurs, responsables de services et responsables de secteurs.

- La formation Process Communication Model, divisée en PCM base, PCM perfectionnement et PCM renforcement.

³ Salaires ramenés en ETP – Hors emplois fonctionnels

⁴ Salaire net social en ETP (avant le prélèvement à la source)

- 16 agents ont suivi le projet managérial encadrants intermédiaires (10 femmes et 6 hommes). 90 agents (80 femmes et 10 hommes) ont participé à une session de "sophrologie", sur une demi-journée. Au total, 10 sessions ont été organisées.

Des formations dites de "sécurité" ont été mises en place :

- Habilitation électrique pour les agents des services régie, technique et informatique,
- Certificat d'aptitude à travailler dans les endroits confinés et CACES pour les agents de la régie,
- Evacuation des locaux et utilisation des extincteurs (12 agents dont 2 hommes)

12 agents ont passé le test relatif à l'accès aux préparations concours pour 2025, dont 8 femmes et 4 hommes.

Enfin, plusieurs formations ont été proposées en union de collectivités (avec les collègues de l'Aisne, la Somme et l'Oise):

- 2 sessions de formation "urbanisme"
- 1 session "la gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil"
- 1 session "stratégie et analyse des nouveaux usages du web pour les collectivités locales"
- 1 session "l'accompagnement de l'enfant en situation de handicap dans ses activités ludiques" (agents EJSC).
- Pour le médico-social :
 - La prévention de l'épuisement émotionnel et professionnel des intervenants à domicile
 - La compréhension et la gestion de l'agressivité chez la personne âgée
 - Repérage des déficiences sensorielles et cognitives et accompagnement des personnes âgées

Parcours professionnels

Au 31 octobre 2024, il y a eu :

- 28 avancements de grade, concernant 25 femmes et 3 hommes,
- 7 promotions internes, 7 femmes,
- 2 nominations à la suite d'une réussite à un concours, 2 femmes.

- 7 agents sont partis à la retraite, 5 femmes et 2 hommes,
- 4 agents ont quitté la collectivité dans le cadre d'une mutation, 3 femmes et 1 homme,
- 1 agent pour abandon de poste, 1 femme,
- 18 agents ont démissionné, 13 femmes et 5 hommes,
- 1 agent femme est décédée.

Chiffres clés de la fonction publique – La formation dans les ministères

En 2022, les agents ont suivi en moyenne 4,5 jours de formation, dont 2,1 jours pour de la formation statutaire (obligatoire à l'entrée en fonction) et 2,4 jours pour de la formation professionnelle tout au long de la carrière.

Les agents de catégorie B se forment 9,0 jours par an, c'est plus que les C et les A, qui se forment respectivement 4,7 et 3,3 jours. Sur les 9,0 jours, les B consacrent en moyenne 5,2 jours pour de la formation statutaire.

Les hommes se forment plus que les femmes : 5,5 jours en moyenne contre 4,0 jours pour les femmes.

Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement

Les actes de violence envers le personnel

Au sein du service déchets, 2 usagers ont été agressifs par téléphone. Des courriers leur ont été envoyés.

En déchèterie, on recense 22 cas de non-respect des consignes, dont 19 usagers agressifs (18 hommes et 1 femme). 13 courriers ont été envoyés aux usagers concernés.

La politique de prévention des violences

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexistes est mis en place. Un agent a été désigné référent au sein du service RH.

On recense 4 signalements, concernant 3 hommes et 1 femme.

La communauté d'agglomération a fait appel à l'entreprise Remixt pour sensibiliser/former les agents sur plusieurs thématiques en lien avec la diversité et l'inclusion. Le parcours sur « La prévention du sexisme » a été lancé le 8 mars 2024. Les parcours de formation sont accessibles à tous les agents.

Les travailleurs en situation de handicap

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), les collectivités 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 au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

- En 2024, 27 agents ont été déclarés travailleurs handicapés.
- Des dépenses pouvant être déductibles ont été effectuées (contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés).
- A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, du 18 au 22 novembre 2024, le service ressources humaines a proposé diverses animations pour sensibiliser les agents (CAP Emploi a tenu un stand de sensibilisation, participation au Duoday avec l'accueil de 4 filleuls et la présence d'une référente MDPH).
- Tous les agents ont pu suivre un parcours de formation et de sensibilisation via Remixt, « Comprendre le handicap invisible ».

Grâce à toutes ces actions et le travail effectué par Patricia Marzullo, notre référente handicap, la collectivité n'a pas de contribution à verser au FIPHFP en 2024.

Conclusion partie 1

Comme les années précédentes, on peut souligner quelques spécificités locales :

- Forte féminisation des effectifs
- Peu de mixité en fonction des filières
- Temps partiels et non complets occupés principalement par des femmes. 50% des femmes sont à temps non complet.
- 7% des femmes sont en catégorie A contre 17% des hommes
- Les salaires des hommes sont plus élevés, sauf pour les catégories B où les femmes gagnent plus que les hommes.

Faits marquants de l'année

- Organisation de la **1^{ère} semaine de la QVCT (qualité de vie et des conditions au travail)**, du 24 au 27 juin 2024. Le temps fort de cette semaine de sensibilisation a été le forum de la QVCT, organisé à l'Aiguillage le jeudi 27 juin. 125 agents ont pu participer à cet évènement. Cette journée a été l'occasion pour les agents de se renseigner auprès des mutuelles, de l'Amicale, d'avoir des conseils sur l'alimentation, sur les gestes et postures ou encore des stands de prévention et notamment de lutte contre les violences.
- **Elargissement des possibilités de télétravail** pour permettre une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle.
- **Diffusion de portraits d'agents** sur notre site intranet Corail afin de sensibiliser sur la mixité des métiers, la gestion des parcours professionnels ...
- Lors des **matinées d'accueil**, les nouveaux agents sont informés sur les droits et modalités des formations, sur les parcours professionnels et sont sensibilisés à l'égalité professionnelle.
- Des **parcours de formation** sur la diversité, et l'inclusion ont été proposés à tous les agents de la collectivité. « La prévention du sexisme » et « Comprendre le handicap invisible ».
- Organisation de la 2^{ème} Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- Pas de contribution au FIPHFP.
- Création d'une **rubrique santé et sécurité au travail sur Corail** : informations sur les dispositifs de signalement et lutte contre les violences.
- Mise en place du **CIA**

Zoom sur l'index de l'égalité professionnelle

Les décrets du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

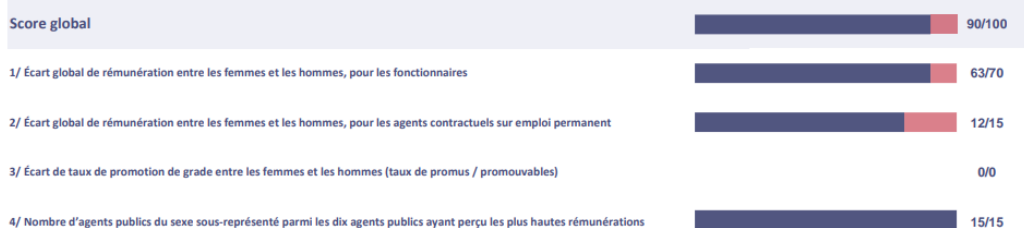
La non-atteinte de la cible de 75 points impose à la collectivité ou à l'établissement public la production et la publication d'objectifs de progression sur leur site internet, avant le 15 novembre.

La communauté d'agglomération a obtenu la note de 90/100.

90/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



Orientations 2025 - Plan d'actions 2023-2025

De nombreuses actions proposées dans le plan d'actions 2023-2025 ont déjà été mises en place. Néanmoins, nous pouvons encore accentuer les efforts dans certaines thématiques, listées ci-dessous. Les personnes ressources sont nombreuses : la chargée de mission Egalité des droits, l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines (la responsable formation, la référente handicap, la référente harcèlement....), le service communication ou encore la direction générale.

- Objectif N°1 : Améliorer nos méthodes de recrutement et garantir des conditions de recrutement égalitaires
 - Sensibiliser les encadrants à la non-discrimination pour le recrutement et le management
 - Créer un partenariat avec Cap Emploi
- Objectif N°2 : Lutter contre les stéréotypes et améliorer la mixité des métiers
 - Mettre en place des actions/sensibilisations pour valoriser la mixité des métiers
- Objectif N°3 : Assurer une gestion de carrière égalitaire
 - Recenser les freins à passer des concours
 - Sensibiliser et informer les nouveaux agents sur la gestion de leur carrière
- Objectif N°4 : Réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes
 - Etudier l'impact du CIA et de l'IFSE sur les écarts de rémunération
- Objectif N°5 : Rendre accessibles les formations à tous les agents, quel que soit le sexe et la catégorie, notamment les formations d'encadrement
 - Accentuer la communication interne sur la formation
 - Créer un « blog formation » pour échanger des conseils, bons plans....
- Objectif N°6 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Créer un plan de communication annuel afin de sensibiliser les agents tout au long de l'année

- Objectif N°7 : Promouvoir la culture de l'Égalité via le parcours de formation tout au long de la carrière
 - Rechercher une formation sur l'égalité et la non-discrimination à intégrer dans le parcours de formation des encadrants
- Objectif N°8 : Informer, sensibiliser afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles
 - Diffuser plus régulièrement des informations sur les violences conjugales et les associations ressources
 - Mettre en avant les missions du réseau du Sud de l'Aisne
- Objectif N°9 : Favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
 - Créer un « guide parentalité » récapitulant les droits et les conséquences des congés
 - Proposer systématiquement des entretiens post congés maternité

POLITIQUES PUBLIQUES

MENEES SUR LE TERRITOIRE

EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE

LES FEMMES ET LES HOMMES

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Comme pour la partie 1, les données correspondent à la fréquentation des services sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2024.

La deuxième quinzaine de l'égalité des droits a été programmée du 8 au 21 mars 2024. Diverses animations et sensibilisations ont été proposées pour les habitants du territoire, aux enfants des écoles primaires et aux collégiens.

Les politiques de solidarité

Accompagnement dans les démarches

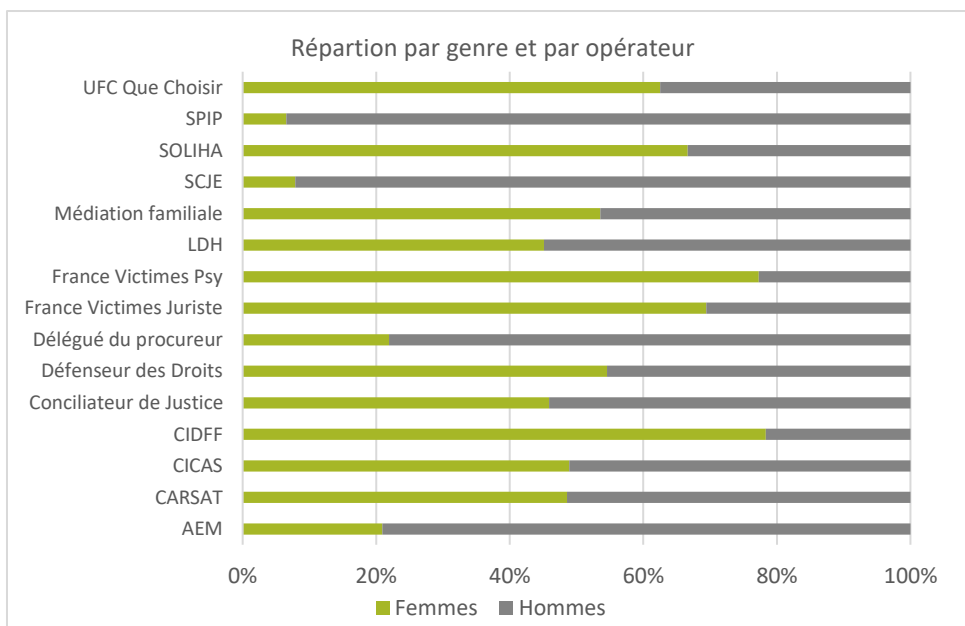
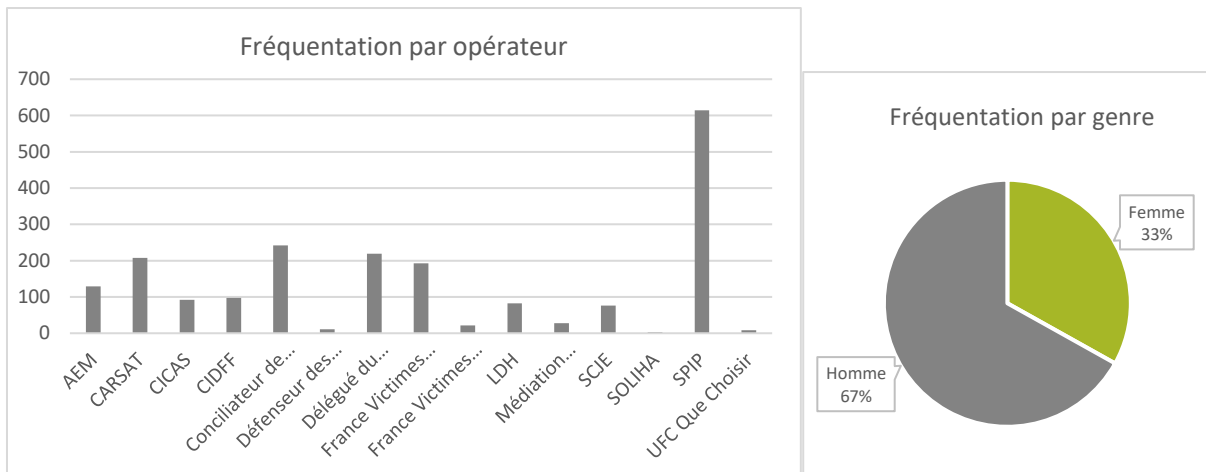
Le Point d'Accès au Droit (P.A.D.)

Gratuit, anonyme et de qualité, le Point d'Accès au Droit apparaît aujourd'hui comme un service incontournable pour les personnes en difficulté. Il 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.

Les associations partenaires :

- AEM - Association d'Enquête et de Médiation. Médiations pénales et familiales, enquêtes sociales
- CARSAT - Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail.
- CICAS - Centre d'Information Conseil et Accueil des Salariés AGIRC et ARRCO - Renseignements concernant les retraites et retraites complémentaires.
- 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...)
- Conciliateur de justice - Problèmes de voisinage, conflits civils...
- Défenseur des droits.
- Délégué du Procureur - Audience, sur convocation uniquement.
- France Victime 02 - Association Départementale d'Aide aux Victimes. Un juriste et un psychologue tiennent des permanences.
- Ligue des droits de l'homme - Section de Château-Thierry.
- Médiation Familiale - Familles Rurales de l'Aisne. Succession, divorce, séparation, lien intergénérationnel...
- SCJE - Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes - Médiations pénales et familiales, enquêtes sociales...
- SOLIHA AISNE - Amélioration de l'habitat, rénovation énergétique.
- SPIP - Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation - Suivi de peine suite à un jugement.
- UFC QUE CHOISIR - Litiges liés à la consommation (téléphonie, énergie : EDF...)



Le SPIP reste l'opérateur numéro 1 du PAD.

La fréquentation est à forte dominance masculine.

2024 personnes ont été accueillies au sein du PAD. 1354 hommes et 670 femmes.

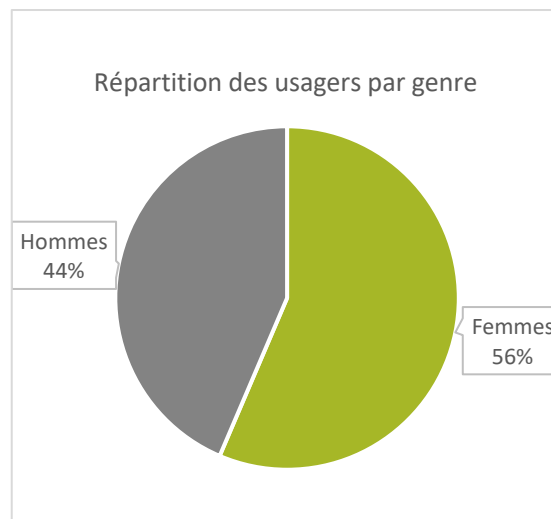
Les maisons de l'Agglo

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.

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2024, les maisons de l'Agglo ont été sollicitées par 4140 administrés. 2236 femmes et 1804 hommes.

Commune de provenance de l'Usager	Femmes	Hommes	Total
Autre Commune	91	57	148
Commune C4	134	181	315
Commune CARCT	2111	1566	3677
Total général	2336	1804	4140



Les Espaces Publics Numériques

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 Condé-en-Brie.

Au total, les animateurs ont accompagné 227 femmes et 108 hommes.

Accompagnement des personnes âgées

Aide et Accompagnement à Domicile

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

Depuis le début de l'année, 330 hommes et 633 femmes ont bénéficié de ce service. A noter que 50% des bénéficiaires ont plus de 84 ans.

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.

Au 31 octobre 2024, le service accompagne 212 bénéficiaires. 120 femmes et 92 hommes.

Service de Soins Infirmiers À Domicile (SSIAD)

La collectivité 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.

Au 31 octobre, le SSIAD prend en charge au total 62 bénéficiaires, 42 femmes et 20 hommes.

Politique de la ville

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.

La politique de la ville 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.

Les deux quartiers prioritaires de la ville (QPV) 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.
- 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.

La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Dispositif du van « en voiture Nina & Simon.e.s »

On dénombre 13 interventions sur tout le territoire, 330 personnes accueillies et informées, principalement pour des questions d'égalité et de relations hommes-femmes.

Un temps d'intervention a été programmé dans un QPV, 20 personnes ont été informées.

CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) de l'Aisne

La Fédération Régionale des CIDFF Hauts-de-France a repris le pilotage et la réorganisation de l'antenne du CIDFF 02 en 2023. Elle a été ouverte et implantée à la Maison de l'Égalité et des Droits des Femmes de Soissons (point central du Département).

Permanences de la juriste du CIDFF sur le territoire, au 20/11 :

- Aiguillage, 22 demi-journées de permanences : 102 entretiens, dont 85 visites – 15 téléphoniques – 2 par mail.
- Fère-en-Tardenois, dans MFS, 7 demi-journées de permanences : 14 entretiens, dont 7 visites – 7 téléphoniques.

Association France Victimes 02

France Victimes 02 est l'Association Départementale d'Aide aux victimes et de Médiation de l'Aisne. Cette association doit répondre à deux missions : l'Aide aux Victimes et l'Accès au Droit, à tout public résidant sur le territoire de l'Aisne.

Concernant l'Aide aux Victimes, les infractions peuvent être classées en trois catégories :

- o Les atteintes aux personnes
- o Les atteintes aux biens
- o Une spécificité : Les accidents de la circulation

Concernant l'Accès au Droit, le contentieux familial (incluant les successions) représente 38% des dossiers. Les autres domaines du droit pour lesquels France Victimes est sollicité concernent : le droit locatif/de propriété (15%), le droit de la consommation (11%), et le droit du travail (19%).

En premier lieu, les femmes comme les hommes, sollicitent l'association au sujet de la Famille puis pour des problématiques liées au travail.

Permanences de la juriste de France Victimes sur le territoire (données arrêtées au 30/09),

- À l'Aiguillage,
 - Statistiques pénales : 52 entretiens (39 femmes et 13 hommes), dont 19 faits dans le cadre de l'infraction violences intrafamiliales, avec un total de 35 habitants de la CARCT,
 - Dossiers accès aux droits : 77 entretiens (55 femmes et 22 hommes) dont 61 habitants de la CARCT.
- Au Commissariat de Police de Château-Thierry,
 - Statistiques pénales : 16 entretiens (11 femmes et 5 hommes), dont 8 faits dans le cadre de l'infraction violences intrafamiliales, avec un total de 12 habitants de la CARCT
 - Dossiers accès aux droits : 52 entretiens (35 femmes et 17 hommes), dont 44 habitants de la CARCT.
- Au Centre social Nicole Bastien,
 - Statistiques pénales : 1 entretien concernant 1 femme pour VIF hors CARCT
 - Dossiers accès aux droits : 9 entretiens (5 femmes et 4 hommes) dont 6 habitants de la CARCT.

Dans le cadre du 25 novembre 2024,

- des stands de sensibilisation étaient présents au Leclerc de Château-Thierry, le 13/11 de 9H00 à 12H00.
- Une marche solidaire a réuni une centaine de personnes.
- La fondatrice de l'association « elle veut être libre », Emilie CAPLIER, a organisé le spectacle « Emily fait son show ». Les bénéfices du spectacle seront reversés à une action d'aide aux victimes de violences.
- Le spectacle « Vaeillantes » a été programmé à la salle Raymond Commun à Brasles. 65 personnes étaient présentes dans la salle.

Les politiques liées à la vie quotidienne

La petite enfance et la famille

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.

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.

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

Les ALSH accueillent les enfants pendant les périodes extrascolaires :

o A l'année, dans les communes de Jaulgonne, Marchais-en-Brie, Condé-en-Brie, Château-Thierry (x3), Brasles, Chierry, Essômes-sur-Marne, Mézy-Moulins, Bézu-Saint-Germain, Neuilly-Saint-Front et Fère-en-Tardenois.

o Pendant les périodes estivales : Trélou-sur-Marne, Coincy, Etampes-sur-Marne (+une période de petite vacances), Beuvarde, Coulonges-Cohan et Gandelu.

Les ALSH accueillent également des adolescents à Fère-en-Tardenois, Saint-Eugène, Château-Thierry, Essômes-sur-Marne et Neuilly Saint Front.

En 2024, 24 accueils de loisirs (19 Enfances et 5 Jeunesses), répartis sur 24 sites sur le territoire de l'agglomération ont accueilli pendant les vacances (sans les vacances de Noël),

- d'hiver, 17 centres ont été ouverts et ont accueilli 354 filles et 462 garçons,
- de printemps, 18 centres ouverts pour 319 filles et 407 garçons,
- d'été, 24 centres ouverts pour 950 filles et 1128 garçons,
- d'automne, 17 centres ouverts pour 360 filles et 419 garçons.

➤ Dans la cadre de la quinzaine de l'égalité des droits, un concours a été organisé sur le thème des « Droits des enfants ». Ce sont les élèves de la classe de CP de l'école la Madeleine à Château-Thierry qui ont remporté le concours grâce à la réalisation d'un jeu Memory sur les droits des enfants.

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.

Les artistes en résidence en 2023-2024 étaient :

- Florent Poussineau
- La compagnie Frichti concept
- La compagnie Uni Vers

Pour cette dernière saison, 4415 personnes ont profité du dispositif 100% EAC, que ce soit en milieu scolaire (écoles primaires, collèges, IME, segpa, lycée), hors temps scolaire (crèche et halte-garderie, ALSH, médiathèque, centre culturel, musée Hôtel Dieu et Camille et Paul Claudel), en centre pénitentiaire, en Ehpad et en hôpital de jour.

- Le centre culturel Camille Claudel

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.

Le centre propose également d'autres activités artistiques comme le dessin, la danse ou encore le théâtre.

A Fère-en-Tardenois : 52 hommes et 82 femmes sont inscrits. A Neuilly-Saint-Front, 16 hommes et 22 femmes et à Crézancy, 37 hommes et 57 femmes.

La médiathèque du centre culturel propose plus de 10 000 ouvrages, CD et DVD, partitions en prêt ou en consultation sur place. On retrouve 107 inscrits masculins, 401 féminins et 14 classes.

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. La mission locale a accompagné 37 jeunes dont 19 filles et 18 garçons. Le pôle anime également des ateliers pour les enfants des écoles primaires du territoire.

En 2024, la programmation événementielle a été axée sur le 160ème anniversaire de Camille Claudel.

Une table thématique sur les femmes qui ont marqué l'histoire, la science, le monde a été mise en place.

Le tourisme

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.

Le sport

La Communauté d'Agglomération de la Région de Château-Thierry gère plusieurs infrastructures sur tout le territoire et participe à l'organisation d'évènements sportifs.

Le dojo « Hajime » de Fère-en-Tardenois, labellisé centre de préparation Paris 2024, a eu le plaisir d'accueillir l'équipe nationale d'Algérie de judo en janvier 2024.

Cette année, des animations ont été organisées, accessibles à tous :

- La Colorun, 670 participants
- Le Raid des fables, 100 participants
- Le Village olympique et le spectacle « Air de jeux » à l'Aiguillage, 800 participants
- Des animations sportives à l'occasion du Festival Musique en Omois. 3 dates Jaulgonne (5 juillet), Mont Saint Père (27 juillet) et Brécý (2 août), environ 100 participants
- Spectacle « Starting Blocks » et animations à Neuilly Saint Front les 7 et 8 septembre : 25 personnes

De plus, un tournoi de tennis de table handisport de niveau national a été organisé par Castel handisport et a rassemblé 50 participants.

Enfin, au sein des ALSH, des animations jeux olympiques et paralympiques ont été proposées pendant les vacances d'automne.

Comme tous les ans, les courses longues de l'agglo se sont tenues au mois de juin, à Courtemont-Varennnes 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.

L'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel

La représentation politique

Suite à la démission du président Etienne Haÿ, de nouvelles élections communautaires ont été organisées le 18 mai 2024.

Le nouveau bureau communautaire est constitué de 6 vice-présidentes et 7 vice-présidents. On constate une augmentation de la part des femmes vice-présidentes (elle passe de 23% à 46%).

Enfin, concernant les conseillers délégués, on retrouve 3 femmes et 10 hommes.

Glossaire

AEM Association d'Enquête et de Médiation
ALSH Accueil de Loisirs Sans Hébergement
CAF Caisse d'Allocations Familiales
CARSAT Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
CIA Complément Indemnitaire Annuel
CICAS Centre d'Information Conseil et Accueil des Salariés AGIRC et ARRCO
CIDFF Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles
DRAC Direction Régionale des Affaires Culturelles
EAC Education Artistique Culturelle
ETP Equivalent Temps Plein
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
OETH Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PAD Point d'Accès aux Droits
QPV Quartier Prioritaire de la Ville
RAM Relai d'Assistante Maternelle
RIFSEEP Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SAAD Service d'Aide et Accompagnement à Domicile
SCJE Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes
SSIAD Service de Soins Infirmiers À Domicile
SPIP Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation