

RAPPORT ÉGALITÉ

FEMMES = HOMMES



SOMMAIRE

A Le cadre législatif et les obligations départementales	3
B Les données de cadrage	4
C La situation en matière de ressources humaines au Département	16
D Les politiques publiques départementales en faveur de l'égalité Femme - Homme	22
E Les perspectives et les pistes de travail	29

Directeur de la publication :

Samuel Fournier, directeur général des services

Rédaction : services du Département de l'Aude

Coordination : pilotage stratégique

Maquette, mise en page : communication interne

Crédits photos : Département de l'Aude, Cget

Imprimé par l'imprimerie départementale

Partie A

Cadre législatif et obligations départementales

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en préalable au débat d'orientation budgétaire. Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire. Ce que dit la loi :

1 La situation en matière de RH au sein de la collectivité

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.



2 La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions :

- ≈ de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
- ≈ de renforcement de la lutte contre le système prostitutionnel
- ≈ de prévention et de lutte contre les stéréotypes sexistes
- ≈ de maîtrise de la sexualité des femmes, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
- ≈ de lutte contre la précarité des femmes
- ≈ de garantie de l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- ≈ en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- ≈ en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales
- ≈ de garantie de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- ≈ de communication auprès du public des recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués

Partie B

Les données de cadrage

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires au plan national, européen et international, visent à agir contre toute forme de discrimination vis-à-vis des femmes. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances

de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité.

La réglementation la plus récente est reprise ci-dessous. La fresque historique complète est annexée à la fin de ce document.

Les évolutions réglementaires

2016

La circulaire du 13 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 précise la mise en œuvre du dispositif des **nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique**.

La loi du 08 août relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit **la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique**. «*Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*».

2017

La loi du 27 janvier relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment **l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours**.

La circulaire du 21 novembre relative aux **règles de féminisation et de rédaction des textes** prévoit que :

- les arrêtés signés par une femme, son auteure doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme la ministre, la secrétaire générale ou la directrice.
- dans les actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé
- dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, des formules telles que "le candidat ou la candidate" doivent apparaître

2016-2020

Premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan a vocation à *ancrer, diffuser, évaluer et moderniser l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle*, dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Il s'articule autour de 71 mesures regroupées en 4 objectifs :

- lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle
- accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle
- garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles
- rendre compte de l'action publique partenariale

2018-2019

Décembre 2018 à janvier 2019: enquête auprès des employeurs territoriaux

La Direction générale de l'administration de la fonction publique a lancé un questionnaire, sur un site dédié, auprès des employeurs territoriaux

Son objectif : réaliser un état des lieux afin d'évaluer la façon dont les employeurs déclinent le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Ce questionnaire permettra aussi de recenser les actions conduites par les employeurs qui pourraient être valorisées et partagées dans le prochain rapport dédié à la question de 2019.



2018

Circulaire du 09 mars relative à la [lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- Déployer un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser.

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

- Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes.
- Protéger et accompagner les victimes.

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Signature du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce projet d'accord a été approuvé fin 2018 par sept syndicats représentatifs sur neuf.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds égalité.

Les 5 axes de l'accord portent sur :

- Axe 1: renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3: supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4: mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Quelques mesures phares de chaque axe sont exposées en page suivante.



Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018

Axe 1: renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Cet axe prévoit l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'actions égalité professionnelle comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Cet axe prévoit l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants. Il prévoit également la mise en place d'un dispositif d'avancement équilibré, avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

Axe 3: supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Cet axe prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

Axe 4: mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

L'axe 4 prévoit la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant

les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant.

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Cet axe prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.



Premier comité de suivi entre employeurs publics et organisations signataires du protocole d'accord 2018

2 Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH)

Créé le 3 janvier 2013, il a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité notamment en ce qui concerne :

- ≈ la lutte contre les violences de genre
- ≈ la place des femmes dans les médias et la diffusion de stéréotypes sexistes
- ≈ l'égal accès aux fonctions publiques et électives
- ≈ la dimension internationale de la lutte pour le droit des femmes

En 2018, le HCE a publié les résultats de l'enquête, conduite en partenariat avec Sciences Po Paris, sur l'élaboration des rapports sur la situation et les actions relatives à l'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales. Le questionnaire avait pour but d'évaluer de façon quantitative la connaissance, l'application et la portée de cette disposition légale.

134 collectivités ont répondu au questionnaire

7 Régions, 39 Départements, 20 communes et 68 EPCI. La loi est mise en œuvre dans au moins 40 % des Départements et des Régions.

L'ensemble des rapports rédigés contient un volet relatif à la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle femmes - hommes.

96 % des documents contiennent un état des lieux et présentent des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En revanche, seule la moitié des rapports propose des actions pour remédier aux inégalités.

Le volet politiques publiques est moins développé, si ce n'est totalement absent du rapport (dans 15 % des Départements).

Lorsque ce volet est développé par les Départements :

- ≈ 25 % proposent un diagnostic de la situation économique et sociale en matière d'inégalités femmes - hommes

- ≈ 69 % présentent l'état des politiques publiques existantes
- ≈ 74 % présentent des orientations pluriannuelles.

Les domaines qui font le plus l'objet d'orientations pluriannuelles sont :

- ≈ la lutte contre les violences faites aux femmes (59 % des départements)
- ≈ la lutte contre les stéréotypes sexistes (62 % des départements)

Les compétences qui intègrent l'objectif d'égalité femmes - hommes sont celles relatives au scolaire (43 %) et à la culture - jeunesse - sport - loisirs (65 %) et dans 69 % des cas l'action sociale et l'insertion pour les départements.

Sur 96 collectivités ayant déjà réalisé un rapport, seules 4 ont indiqué que le rapport avait permis d'établir un budget pour l'égalité femmes - hommes.

Dans 21 % des Départements, c'est le président de la collectivité qui présente le rapport mais le plus souvent c'est l'élu en charge de l'égalité femmes - hommes. 44 % des Départements en ont désigné un.

Le temps dédié à la présentation et au débat est encore restreint à 18 minutes en moyenne.

La moitié des collectivités ne communique pas sur le rapport : lorsqu'elles le font, c'est en premier lieu par une mise en ligne sur leur site (36 % des Départements) et plus rarement par voie de presse (10 % ont publié un communiqué de presse).

Les principaux obstacles identifiés pour les Départements :

- ≈ 100 % pointent un manque d'outils d'accompagnement.
- ≈ 30 % pointent un manque de temps, de données et de ressources
- ≈ 1/3 ayant participé à l'enquête n'a pas d'agent en charge de l'égalité femmes - hommes. 40 % disposent de moins d'un équivalent temps plein et 26 % d'un ou plus.



Tous les ans, le service des droits des femmes et des hommes de la direction générale de la cohésion sociale rassemble les données statistiques sexuées dans les différents domaines comme l'éducation, l'emploi, la précarité, la santé, etc.

Les principaux enseignements 2018

Les femmes les plus diplômées

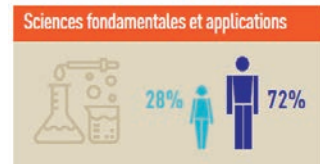
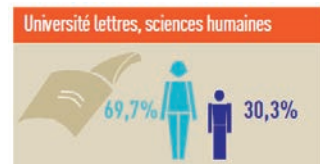


Source : Eurostat, Traitement MESRI - SIES, 2016.

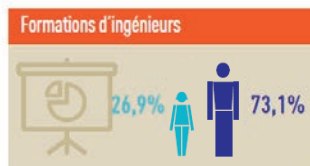


Source : Eurostat, Traitement MESRI - SIES, 2016.

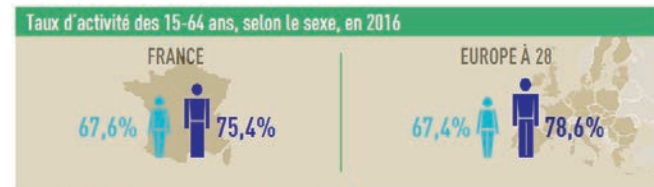
Les formations très genrées



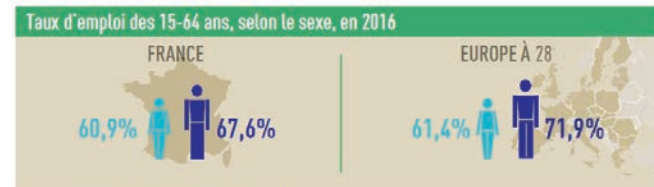
Champ : France entière. Source : MENESR - SIES.



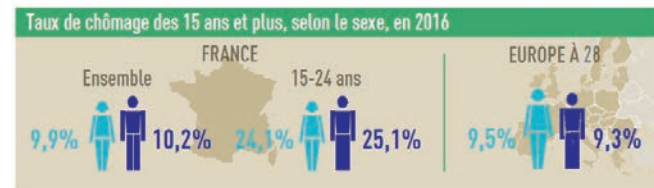
Les femmes sont de plus en plus actives



Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte. Source : Eurostat et Insee.

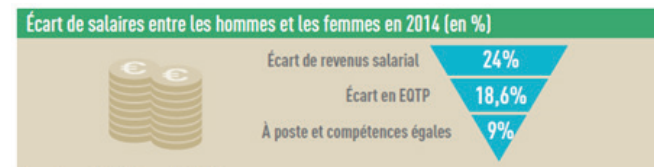


Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte. Source : Eurostat et Insee.



Champ : personnes actives de 15 ans et plus, France entière hors Mayotte. Source : Eurostat et Insee.

Près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel (8.2% pour les hommes)
Une discrimination à poste et compétences égales



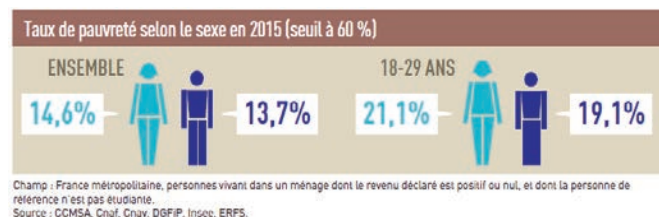
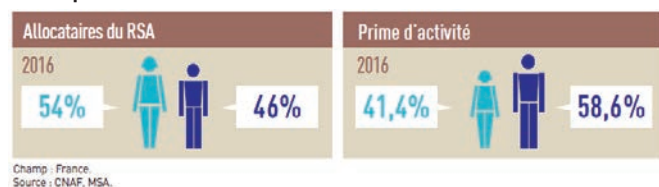
Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

Plus d'employées que de cadres

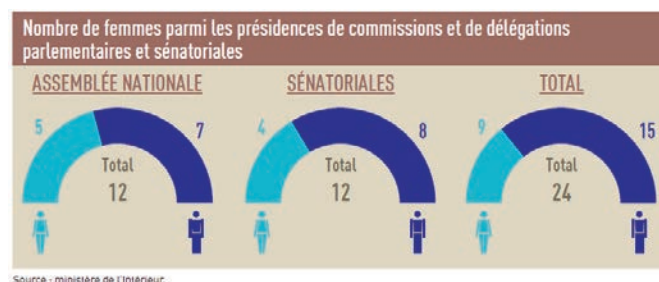
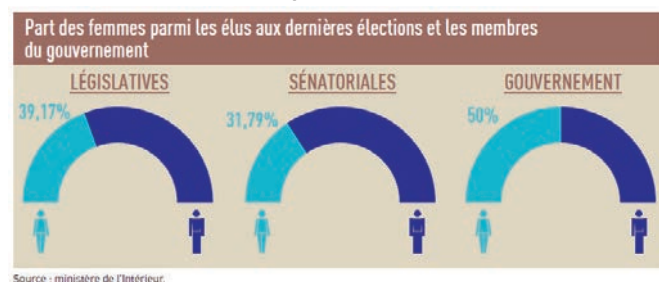


Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte. Source : Insee, enquête Emploi.

Des femmes davantage touchées par la précarité et la pauvreté



Plus de femmes parmi les élus mais elles restent minoritaires dans les présidences



Un éclairage sur la situation des femmes dans les territoires ruraux

Le Commissariat général à l'égalité a piloté en lien avec le service des droits des femmes et de l'égalité, une étude qui démontre que des leviers existent pour favoriser l'emploi des femmes en zone rurale.

Une situation de l'emploi proche du niveau national mais avec des difficultés renforcées

En 2014, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux est légèrement plus élevé que celui des femmes des autres communes (60,9 % contre 60,5 %), toutefois il reste inférieur à celui des hommes, qui est de 68,1 % dans les territoires ruraux comme dans les autres communes.

Dans les territoires ruraux, le taux de chômage est plus élevé de 2,4 points pour les femmes que pour les hommes (13,1 %, contre 10,7 % en 2014) alors qu'on assiste à une convergence des deux chiffres en France métropolitaine.

L'écart en termes de taux de chômage entre femmes et hommes pour les 15-24 ans est de 6,5 points en défaveur des femmes dans les communes rurales, contre seulement de 0,6 dans les autres communes.

De plus, les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes dans les territoires ruraux : 34,3 % des salariés pour les premières contre 8,9 % pour les seconds. À l'échelle nationale, cet écart est moins marqué puisque 28,3% de femmes salariées sont à temps partiel contre 7,8% des hommes.

Des freins en matière d'entrepreneuriat

Tous types de territoires confondus, seuls 32% des créateurs d'entreprise sont des créatrices.

Les freins à l'entrepreneuriat des femmes sont multiples. Toutefois, **l'étude fait apparaître que le fort attachement des femmes à leur territoire et la volonté de promouvoir des produits ou savoir-faire locaux sont des leviers forts pour l'entrepreneuriat féminin.**

Cette enquête du CGET met en exergue quelques exemples de bonnes pratiques pour favoriser l'emploi des femmes en milieu rural dont une initiative audoise AciLab à Limoux.



En bref

AMÉLIORER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES
DANS LES TERRITOIRES RURAUX

4 Les données dans l'Aude

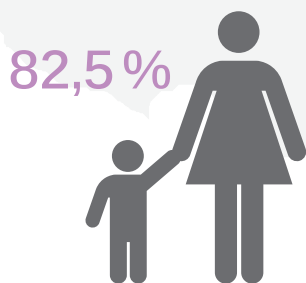
Sources: Insee 2015 - observatoire social Compas

366 957 habitants

51,8% des habitants sont des femmes

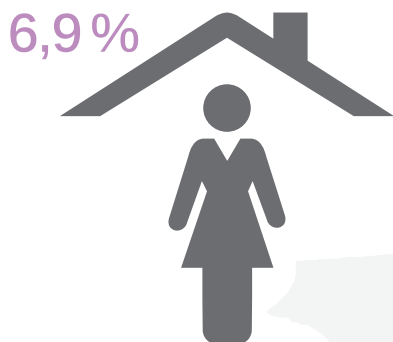
Des femmes dans une situation familiale plus fragile

≈ 82,5% des mono-parents sont des femmes. Cette proportion est de 82% en Occitanie et en France.



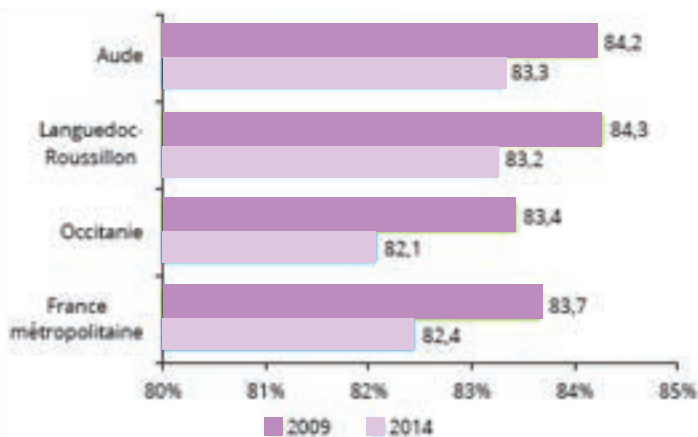
≈ 23,2% des femmes vivant seules sont en dessous du taux de pauvreté (26% pour les hommes)

≈ 6,9% des femmes de plus de 15 ans sont au foyer (0,3% des hommes)



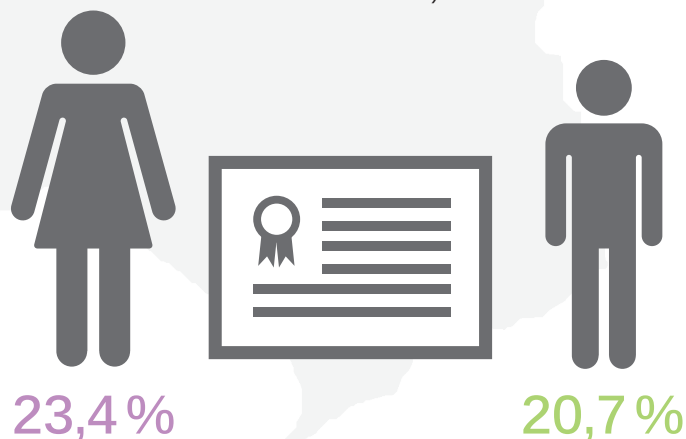
Les femmes monoparents

Sources: Insee, RP 2009-2014



Des femmes avec un niveau de formation plus élevé

En 2014, 23,4% des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à Bac+2 (20,7% pour les hommes de la même tranche).



Des femmes actives mais plus touchées par la précarité

Le taux d'activité des Audoises progresse passant de 82% à 84% entre 2009 et 2014.

84,3%

des femmes 25-54 ans travaillent
(92,3% des hommes)



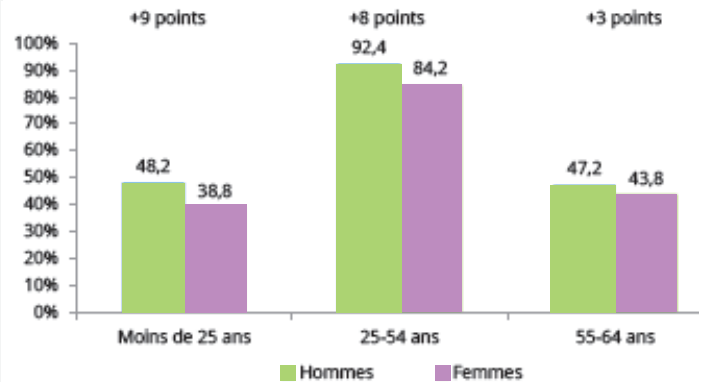
dont **18%**
en contrat précaire ⁽¹⁾
(17,6% des hommes)

dont **59,2%**
sur un emploi stable ⁽²⁾
(78,7% des hommes)

dont **9,6%**
sont cadres ou occupent une profession
intellectuelle supérieure
(12,1% des hommes)

Le taux d'activité selon l'âge et le sexe

Sources: Insee, RP 2014



Les écarts de salaire selon le sexe

	Homme	Femme
Salaire net horaire moyen	13 €	11 €
Salaire net horaire moyen - cadres	23 €	19 €
Salaire net horaire moyen - professions intermédiaires	15 €	13 €
Salaire net horaire moyen - employés	10 €	10 €
Salaire net horaire moyen - ouvriers	11 €	9 €

54%

des allocataires du RSA sont des femmes



33,9%

des femmes sont à temps partiel
(10,1% des hommes / 28% en France)



⁽¹⁾ Sont considérés comme contrats précaires les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les emplois aidés, les apprentis et les stagiaires rémunérés.

⁽²⁾ Cet indicateur rapporte le nombre de femmes salariées en emploi stable (à temps complet et sans limitation de durée: CDI, fonction publique) à l'ensemble des femmes salariées.

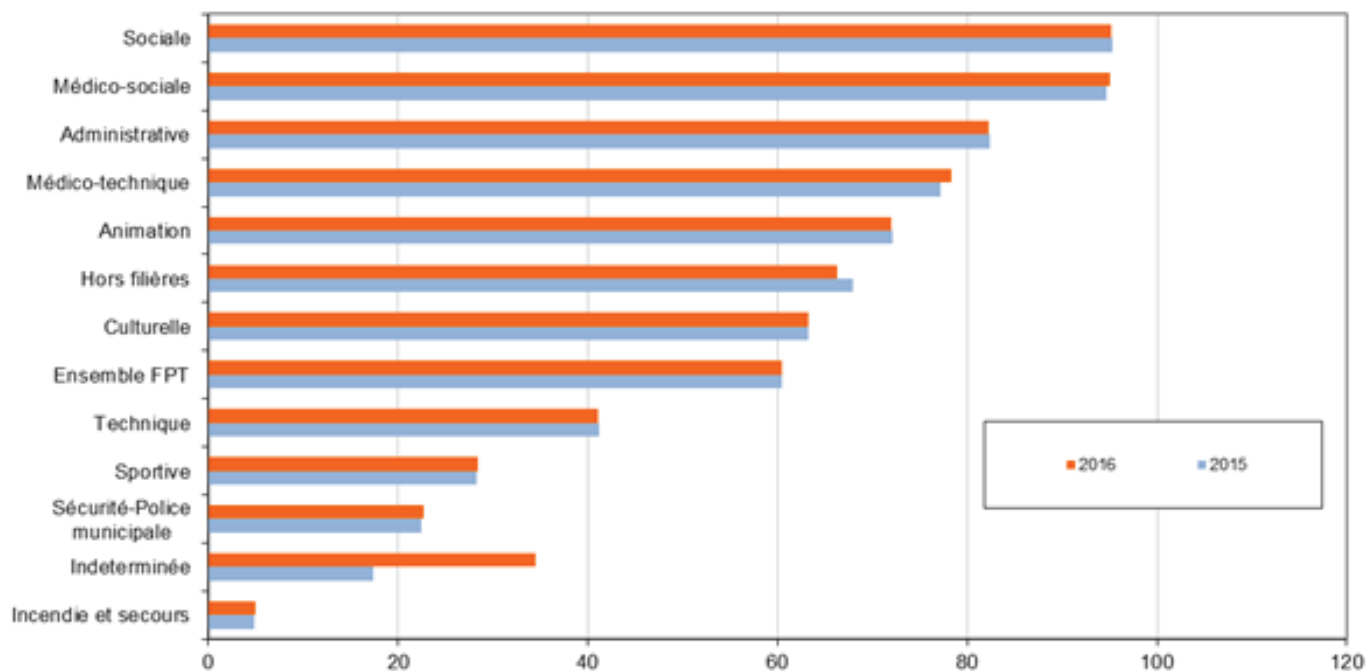
5 Les données dans la fonction publique

Source DGAFP - chiffres clé 2018

Part des femmes par filière d'emploi

En 2016, 62,1 % des agents de la fonction publique sont des femmes (45,8 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55,3 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61,3 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77,7 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre 2016



En 2016, dans la FPT, les emplois dans les filières sociale, médico-sociale et administrative sont très majoritairement occupés par des femmes (95,2 % pour la filière sociale).

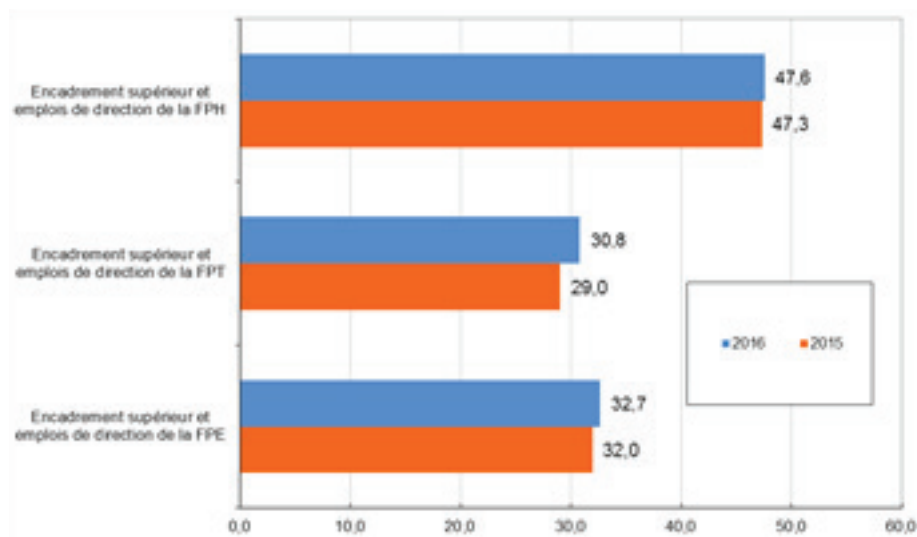
Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction

Le taux progresse dans la FPT progresse: les A+ sont passés de 51,4 % en 2010 à 55 % en 2016.

FPT

Catégorie	2010	2016
A	60,2	61,9
dt A+	51,4	55,0
B	65,1	63,4
C	59,7	60,7
indéterminé	64,4	67,0
Ensemble	60,5	61,3
ens. hors enseignants	60,5	61,3

Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre.



Les femmes représentent 64,4 % des effectifs de catégorie A, 63,2 % de catégorie C et 55,7 % de catégorie B. La FPT compte 61,9% de femmes en catégorie A (dont 55% en A+), 63,4 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 60,7 % en catégorie C.

Part des femmes à temps partiel

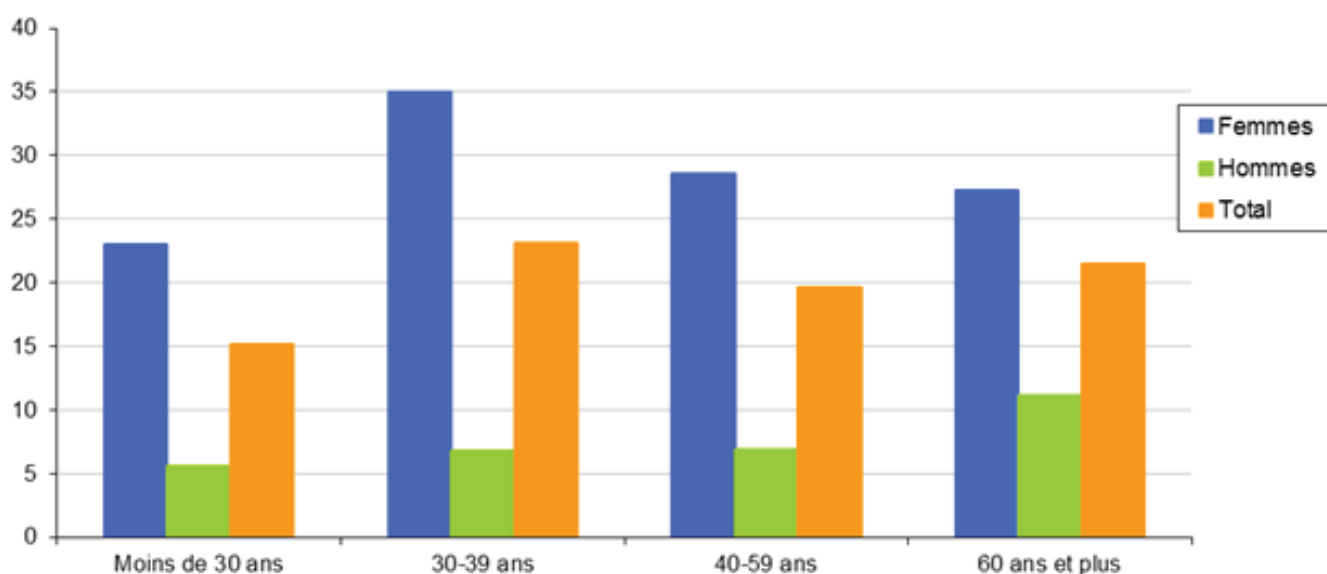
86,8% des agents à temps partiel sont des femmes

Comme dans le secteur privé, le temps partiel dans la fonction publique territoriale concerne surtout les femmes. En 2017 :

- ≈ 86,8 % des salariés à temps partiel sont des femmes
- ≈ 29,4 % des femmes sont à temps partiel (7 % des hommes)

Les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016



La formation des femmes

52 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur : 54 % sont des femmes.

La part des femmes dans les contractuels

Les femmes représentent 67 % des contractuels dans la fonction publique. Cette surreprésentation est spécifiquement forte dans la FPT avec 67,5 % de femmes.

Le salaire des femmes

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015.

Il est moins important que dans le secteur privé (écart de 18,4 % en 2015).

Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la fonction publique hospitalière (20,6 % en 2016) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %) alors qu'ils sont réduits à 8 % dans les établissements medico-sociaux. Viennent ensuite la fonction publique d'État (14,3 %) et la FPT (9,1 %).

En 2016, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPT de :

- ≈ 1 908 € pour les femmes
- ≈ 2 098 € pour les hommes



L'impact de la vie personnelle



Dans la fonction publique territoriale, 96,8 % des agents en congé parental sont des femmes.

Les femmes et la retraite

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct dans la FPT (CNRACL 2017) est de :

- ≈ 1 253 € pour les femmes
- ≈ 1 414 € pour les hommes

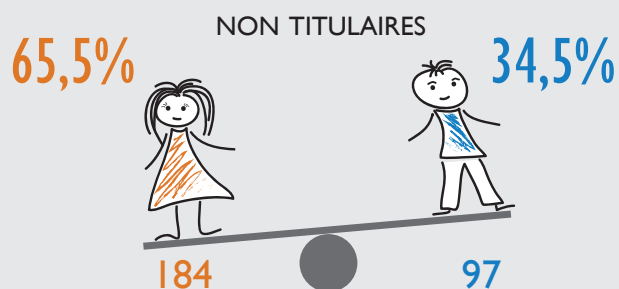
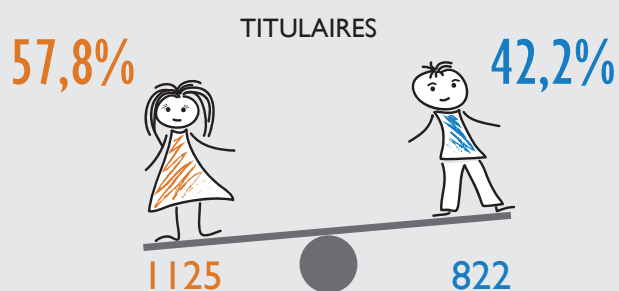
Partie C

Situation en matière de ressources humaines au Département de l'Aude

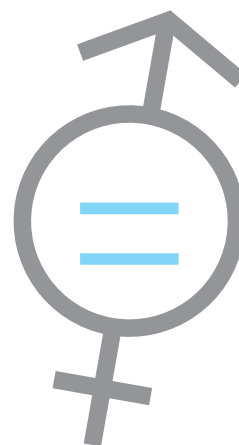
En matière de ressources humaines, le Département de l'Aude a toujours eu une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données ci-après sont relatives à l'année 2018 et concernent les effectifs rémunérés.

La situation actuelle

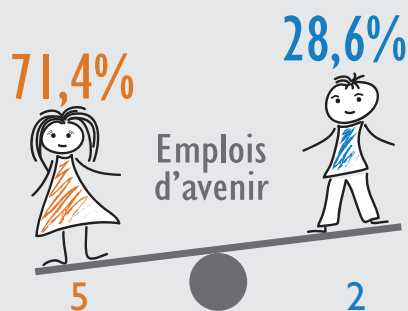
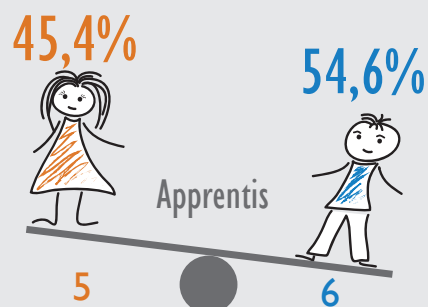
Les effectifs de la collectivité (hors assistants familiaux)



La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité est très proche des données nationales. Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 62 % des effectifs.



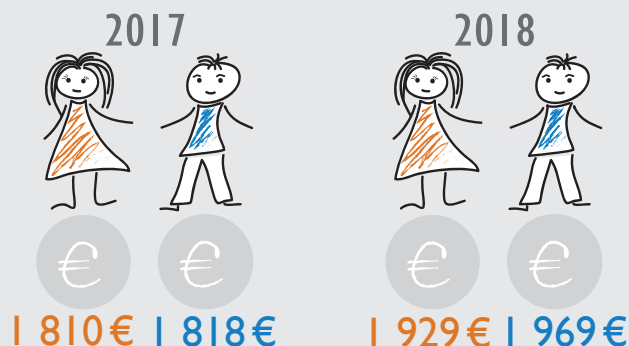
Les apprentis et emplois d'avenir



Les catégories



La rémunération



Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 2%. Il reste inférieur aux écarts existant dans la fonction publique (13,3 %).

Formation

En 2018, 7 069 jours de formations ont été suivis par les agents de la collectivité dont 4 712 jours par des femmes soit 67%.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation	♀	% ♂
au moins une fois dans l'année	856	62%
préparation d'un concours	58	46%
prise de poste à responsabilité	47	64%
professionnalisation	56	50%
intégration	74	27%
hygiène et sécurité	227	59%
obligatoire	405	48%

Les filières, les métiers et les catégories

Répartition des titulaires par filière

Filière	♀♀	♂	% ♂
Administrative	637	122	81
Animation culture et sport	62	22	65
Technique	956	662	31
Sanitaire et social	537	98	82
Sans filière	36	15	58
Total	2 228	919	59

La part des femmes est très élevée dans les filières sociale et administrative et elle est relativement faible dans la filière technique à l'image de ce que l'on peut observer globalement dans la fonction publique au niveau national.

L'évolution de la carrière

Pour assurer la plus grande garantie d'égalité de traitement, l'administration départementale a mis en place des outils de prévention dématérialisés assurant une traçabilité et une transparence, deux conditions essentielles d'égalité de traitement :

- ≈ l'évaluation-notation respecte un référentiel et un cadre précis et un guide d'entretien pour les 2 parties
- ≈ l'avancement est opéré sur la base de critères connue de tous

Le statut du fonctionnaire et les règles régissant l'accès à la fonction publique sont une garantie d'équité et d'égalité de traitement pour les fonctionnaires. Pourtant, le processus de recrutement présente des risques de discriminations et d'inégalités

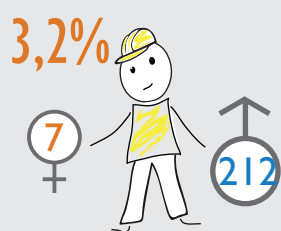
de traitement, que ce soit pour une embauche, une mobilité interne ou une titularisation. Pour garantir au maximum l'égalité de traitement, le Département a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- ≈ un appel à candidature non-discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreinte ...), la diffusion interne et externe est assurée sur les supports adaptés (intranet, site internet du Département, etc.)
- ≈ pour les postes avec jury d'entretien: il est composé au minimum d'un professionnel du recrutement (DRH) et d'un cadre métier

Des métiers genrés

En 2018, la collectivité comptait 371 assistants familiaux dans l'Aude dont 40 hommes, leur proportion augmente pour représenter aujourd'hui 11% des assistants familiaux alors qu'en 2017 ils représentaient 9% des effectifs et 6,7% en 2015. En effet même si le recrutement des assistants familiaux s'opère indifféremment du genre et repose sur les compétences des candidats et les besoins du service en matière de placement, la part des femmes reste très largement majoritaire dans cette profession. Il est à noter que depuis quelques années pour favoriser le placement des fratries, le recrutement de couples est en progression.

Taux de présence féminine dans les métiers dits masculins

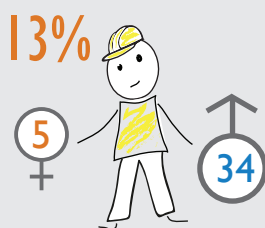


Agents de centre routier

Taux de présence masculine dans des métiers dits féminins



Assistants familiaux



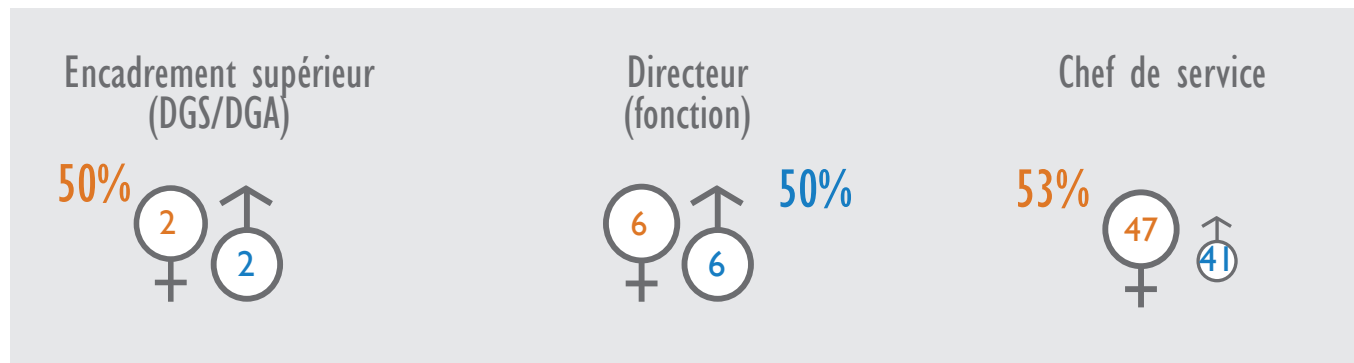
Ingénieurs



Assistants et conseillers socio-éducatifs

2 La mixité dans les postes d'encadrement


La loi du 04 aout 2014 prévoit l'obligation de parité (40 % de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.



Représentativité des femmes dans les postes de chef de service

Filière administrative




70% des chefs de services sont 

81% de femmes dans la filière

Filière sanitaire et sociale




45% des chefs de services sont 

82% de femmes dans la filière

Filières animation, culturelle et sportive




80% des chefs de services sont 

65% de femmes dans la filière

Filière technique



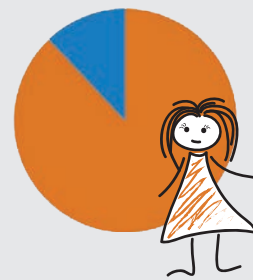
85% des chefs de services sont 

69% d'hommes dans la filière

Le temps partiel choisi

La gestion du temps et l'objectif de continuité du service est un sujet d'autant plus complexe que l'articulation du temps vie privée - vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : 2/3 des tâches domestiques sont assurées par les femmes qui de ce fait aménagent leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.

Au niveau de la collectivité, le Département informe les agents afin qu'ils puissent appréhender les conséquences de leur choix en matière de temps partiel.

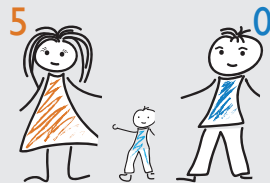


88%
des agents à temps partiel sont des femmes

Dans la fonction publique, 83% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

Les congés parentaux

100%
des agents en congé parental sont des femmes



Les différences de temps de travail entre hommes et femmes continuent de pénaliser les carrières de ces dernières. Ce phénomène n'a rien de spécifique à la fonction publique territoriale et relève d'une évolution nécessaire de la société vers une meilleure répartition des responsabilités liées à la vie personnelle et parentale.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, 97% des congés parentaux sont pris par des femmes.

Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Depuis cette année, un agent départemental, qu'il soit stagiaire, titulaire ou contractuel, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre agent qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

L'action sociale en faveur des agents

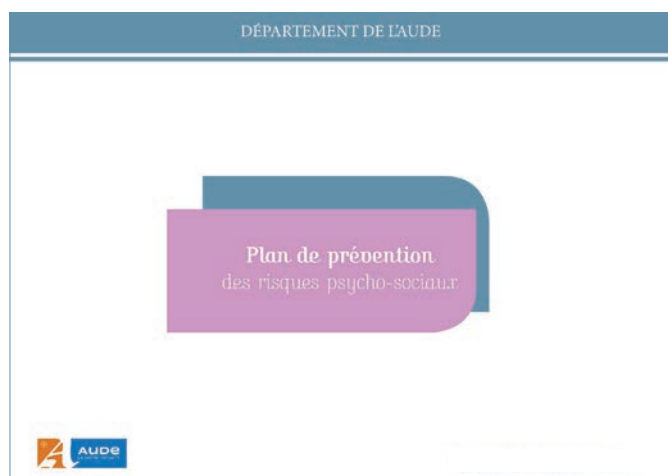
Le Département met en place des dispositifs pour aider les agents en matière de transport, de complémentaire santé et de prévoyance. Il apporte également un soutien financier au comité des œuvres sociales du personnel qui permet aux agents de bénéficier d'un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma), aux loisirs (en particulier, voyages) et aux activités sportives. Enfin, il soutient l'amicale du personnel qui propose des activités accessibles à tous les agents.

Type d'action sociale	2017	2018
Aide à la complémentaire	62	63
Aide transport	42	55
Aide prévoyance	607	680

4 Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences

Le Département développe une politique de prévention pour améliorer les conditions de travail de tous les salariés

Il a mis en place un protocole de gestion des incivilités. Ce protocole s'adresse tout particulièrement aux agents les plus fréquemment concernés par des situations d'incivilité voire d'agressivité de la part des usagers : les services d'accueil, les centres médico-sociaux (CMS), le secteur routier, la structure accueil enfance (SAE). Dans tous les cas, les « violences physiques aux personnes, les menaces graves et menaces de mort sur l'agent et son entourage » donnent systématiquement lieu à un dépôt de plainte de la collectivité.



Par ailleurs, la collectivité a construit un plan de prévention des risques psycho-sociaux. Il se décline en actions individuelles et collectives, organisées autour de 3 axes :

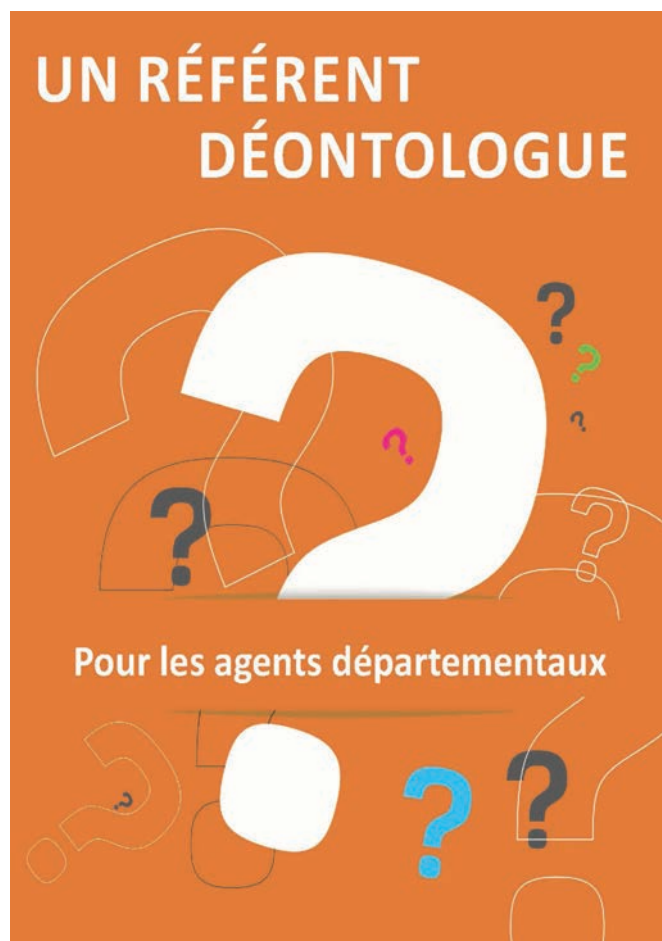
- ≈ installer les conditions d'un bien vivre ensemble
- ≈ construire un système de management de la prévention et soutenir les cadres dans ces pratiques
- ≈ réduire les problèmes d'organisation et améliorer le travail

Le suivi de ce plan est assuré par un groupe de travail permanent au sein du CHSCT.

Nomination d'un référent déontologie

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a pour ambition d'harmoniser et unifier, dans un seul texte, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la déontologie des agents publics, de compléter les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires et de rénover le droit de la déontologie des agents publics dans une stratégie de prévention des conflits d'intérêt. Un décret du 10 avril 2017 est venu préciser les modalités de désignation du référent déontologie.

Tout agent public bénéficie d'un droit au conseil en matière de déontologie. Parmi toutes les possibilités prévues par les textes, la collectivité a fait le choix de désigner un agent du service juridique, juriste de formation. Le référent déontologue est un véritable appui pour les agents et les cadres dans la connaissance et le respect de leurs impératifs déontologiques.



Partie D

Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Un engagement des élus départementaux

1. La parité au sein des instances politiques

La loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires a rendu la parité obligatoire. Ainsi depuis mars 2015, l'assemblée départementale compte 19 binômes paritaires de conseillers départementaux et l'exécutif est composé de 8 vice-présidences paritaires. Les élus départementaux ont par ailleurs fait des choix volontaristes pour favoriser la parité.

- ≈ Désignation de binômes paritaires dans les différentes instances où le Département siège
- ≈ Désignation d'une élue déléguée à la lutte contre les discriminations
- ≈ Composition paritaire de la commission d'appel d'offre

Chloé Danillon, conseillère départementale de Carcassonne 1, est la plus jeune élue de l'Assemblée départementale. Elle est désignée secrétaire de séance en session du Conseil départemental.



2. Des noms de femmes pour les nouveaux équipements départementaux

En 2016, le Département a organisé une consultation pour choisir un nom pour deux nouveaux équipements: le collège de Lézignan (ouvert en septembre 2016) et la halle aux sports à Carcassonne (ouverte en 2017). Partant du constat qu'aucun des 27 collèges audois ni de structure sportive ne portaient de noms de femmes, le choix a été fait d'honorer une femme célèbre ayant œuvré pour les droits de l'Homme et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nicole Abar pour la halle aux sports

La halle aux sports, c'est un plateau sportif de 1600 m², un mur d'escalade, 500 places en tribune et un équipement durable, polyvalent et intégré dans son environnement.



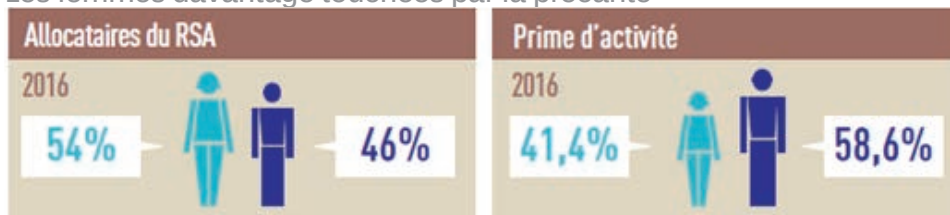
Rosa Parks, le nouveau collège de Lézignan-Corbières

Le choix de ce nom est, aujourd'hui, pour les élèves et la communauté éducative de cet établissement l'occasion de mettre en place un projet pédagogique autour de la Maison de Rosa Parks, ce projet se poursuivra sur les années suivantes.



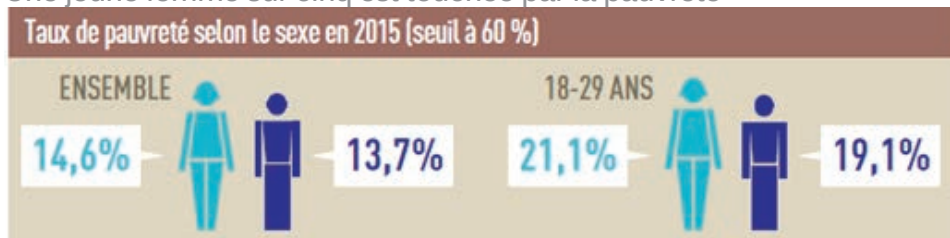
2 Dans le cadre des compétences et des politiques départementales

Les femmes davantage touchées par la précarité



Champ : France.
Source : CNAF, MSA.

Une jeune femme sur cinq est touchée par la pauvreté



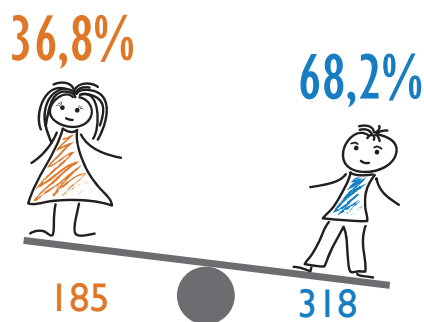
Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Source : CCMSA, Cnaf, Cnav, DGFIP, Insee, ERFS.

Source : Chiffres clés - édition 2018 - vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Département gère des crédits du Fonds social européen sous la forme de subvention globale pour la période 2014-2020. Celle-ci s'inscrit dans un programme opérationnel national où l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un des principes directeurs de la sélection des opérations à financer. À titre d'exemple, le programme opérationnel et la subvention globale encourage le financement d'un accompagnement renforcé des femmes, notamment par des mesures facilitant leur mobilité et la garde d'enfants.

Le nombre de femmes en chantiers d'insertion a augmenté en 2018 (+ 27), même si la proportion est restée identique.

Bénéficiaires du RSA en chantier d'insertion



À titre d'exemple en 2018 ont été développés :

Création d'un chantier d'insertion porté par les Amis du Comité d'Emmaüs de Castelnaudary

L'activité de ce chantier porte sur la récupération de textiles, leur tri en vue de réemploi ou leur acheminement vers des filières de recyclage et la mise en vente d'une partie de ces textiles.

Aider à la professionnalisation des artistes

L'association MAP'OC accompagne la création d'entreprise réservée aux porteurs de projets artistiques. Le dispositif vise à expertiser la viabilité d'un projet et à accompagner les bénéficiaires du RSA souhaitant professionnaliser leur démarche artistique. Depuis le lancement de cette action sur le deuxième semestre 2017, 114 bénéficiaires du RSA ont été accompagnés. En 2018, 193 personnes ont été accompagnées.

1. Les politiques d'inclusion sociale

Les politiques d'insertion et l'accompagnement des bénéficiaires des minima sociaux

Les femmes représentent 54 % des bénéficiaires du RSA. Le Département s'est donné des objectifs forts d'insertion par l'activité économique. Le levier essentiel est le développement des clauses d'insertion dans les marchés. Toutefois, le nombre de femmes bénéficiant d'heures de travail grâce à la clause reste faible :

- ≈ 2018 : 15 femmes pour 215 participants
- ≈ 2016 : 16 femmes pour les 241 participants

Il soutient également le développement d'une offre de chantiers d'insertion proposant des supports d'activités variés (bâtiment, cuisine, recyclage et valorisation, jardinage et maraîchage, valorisation du patrimoine historique ...). Face aux difficultés pour mobiliser des femmes sur des chantiers du type travaux et aménagements, le Département incite les opérateurs à mettre en œuvre de nouveaux supports d'activités susceptibles favorisant l'accès des femmes aux chantiers d'insertion.

Poursuite du chantier numérique AciLab à Limoux labellisé Grande école du numérique.

Piloté par l'association Trait d'union, l'atelier propose à des personnes éloignées de l'emploi une formation de 12 mois pour devenir forger numérique.

- ≈ 2017 : 6 participants dont 3 femmes
- ≈ 2018 : 11 personnes sont passées dans le chantier (entrées et sorties permanentes) dont 5 femmes et 6 personnes bénéficiaires du RSA.



Une micro-crèche d'insertion

La micro-crèche d'insertion *Le temps des possibles*, porté par l'association d'aide aux femmes et aux familles (ADDI), est destinée en priorité à des familles en parcours d'insertion. L'agrément prévu pour 10 places permet l'accueil d'une trentaine de familles (accueil régulier ou occasionnel en fonction des besoins).

La micro-crèche est un tremplin vers des structures de droit commun, levant certains freins à l'insertion des parents. La force de la structure est sa réactivité, sa capacité à moduler le nombre d'enfants accueillis grâce à de faibles effectifs et un turn-over important.

En 2018, 28 enfants ont été accueillis pour 26 familles :

- ≈ 85 % des familles sont bénéficiaires du RSA
- ≈ 42 % sont monoparentales
- ≈ 58 % sont issues des quartiers prioritaires de la ville.
- ≈ 81 % sont inscrites dans un projet d'insertion sociale et/ou professionnelle

Pour 50 % des familles, l'accueil de l'enfant a permis de déboucher sur : une inscription à l'auto-école, une inscription à une formation, un emploi pour un des deux parents.

2. Dispositifs départementaux de soutien et d'accompagnement des femmes victimes.

Le Conseil départemental est engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes et les soutient face aux difficultés qu'elles rencontrent.

Les actions de prévention contribuant à améliorer la condition des femmes s'inscrivent principalement dans :

- ≈ **l'accompagnement en termes de conseil et de santé** à travers les 3 centres départementaux de planification et d'éducation familiale (accueil, information, orientation en matière de sexualité, de contraception, de prévention des maladies sexuellement transmissibles). Ils assurent également des consultations médicales et sociales relatives à la contraception, l'interruption volontaire de grossesse, la prévention des infections sexuellement transmissibles.
- ≈ **l'accompagnement social** des professionnels des centres médicaux-sociaux.
- ≈ **la sensibilisation et l'information du public et des professionnels** notamment à travers le soutien au Centre d'information sur les droits des femmes et des familles du département et des actions menées par le planning familial.



- ≈ **Le logement temporaire et l'accompagnement de femmes** avec des enfants de moins de trois ans résidant dans l'Aude.

En 2018, le Département a apporté un soutien financier au mouvement français pour le planning familial pour poursuivre, entre autres, les permanences d'accueil pour les auteurs de violences conjugales à Carcassonne et Narbonne. Les objectifs de ce dispositif sont de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et de maintenir un lieu d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des auteurs de violences conjugales qui vise à :

- ≈ permettre à l'auteur d'identifier sa responsabilité et de prendre en considération l'existence et la souffrance de la victime
- ≈ modifier sa conception de la relation homme/femme
- ≈ questionner les représentations de la violence
- ≈ identifier les origines des conduites violentes et rechercher des alternatives

SIGNATURE D'UNE CONVENTION RELATIVE AU RECRUTEMENT, AU FINANCEMENT ET AUX MISSIONS D'INTERVENANTS SOCIAUX POLICE-GENDARMERIE DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



Si l'accompagnement et la mise à l'abri des femmes victimes de violences ont progressé, en revanche, les faits de violences et le nombre de victimes restent dramatiquement stables. En France, toutes les sept minutes, une femme est violée ; tous les deux jours et demi, une femme meurt sous les coups de son compagnon ou ex conjoint ; 220 000 femmes sont victimes chaque année de violences dans le couple.

C'est sur le fondement de ce constat et au regard du réel besoin, que les postes d'intervenant social en police/gendarmerie (ISPG) se sont développés.

De nombreuses personnes en situation de violences intrafamiliales se présentant en commissariat ou auprès d'une brigade de gendarmerie pour dénoncer ces violences ne sont pas connues des services sociaux. Ces personnes sont isolées, mal informées sur les dispositifs et les procédures. Or la complexité des situations de violences intrafamiliales nécessite une prise en charge globale de la victime (volet judiciaire et volet social). C'est la mission de l'intervenante sociale police - gendarmerie qui permet ce lien entre les forces de l'ordre et l'action sociale. Cette intervenante sociale est salariée du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Passerelle privilégiée entre les forces de sécurité et les professionnels du secteur social, ce dispositif a fait ses preuves grâce à la réponse globale et pertinente qu'il apporte face aux difficultés de nombre de nos concitoyens.

En effet dans l'Aude, 1 403 informations relatives aux violences ont été effectuées auprès de l'intervenante entre le 1er janvier au 30 juin 2018.

Face à ce constat et dans le contexte d'une forte hausse du nombre des cas signalés, en 2018 le Département s'est engagé au côté de l'État, des collectivités territoriales, des opérateurs et des structures associatives pour élargir le dispositif en vigueur.

La convention signée permet la création d'un deuxième poste de travailleur social dans l'Aude dont l'activité se déroulera au sein des services de la direction départementale de la sécurité publique et du groupement de gendarmerie départementale de l'Aude.

Sa mission est prioritairement tournée vers l'aide aux personnes ou à leur famille. Son champ d'action est fondé sur le court terme, et doit permettre, le cas échéant, d'organiser en partenariat, la prise en charge de la personne fragilisée ou de la victime, de façon à faire évoluer favorablement la situation de la personne.

Pour compléter cette action et dans un objectif de formation à destination des professionnels des services départementaux (médecins, infirmiers, travailleurs sociaux..) sur l'année 2019, un parcours de formation dédié à cette thématique de lutte contre la violence faite aux femmes sera mis en place.



3. Concilier vie professionnelle et familiale

Dans le cadre des missions de la protection maternelle et infantile, différentes actions sont mises en place :

- ≈ des consultations et des actions de prévention médico-sociales en faveur des femmes enceintes et des enfants de moins de six ans
- ≈ des activités de planification familiale et d'éducation familiale
- ≈ des actions médico-sociales préventives à domicile pour les femmes enceintes

Les centres de planification et d'éducation familiale contribuent également à la diffusion d'informations et actions individuelles et collectives de prévention portant sur la sexualité et l'éducation familiale. À titre d'exemple, des actions de sensibilisation et prévention sont engagées auprès des collégiens sur la contraception.

Soutien à la parentalité

Le soutien à la fonction parentale est une priorité de l'action sociale départementale à destination des familles, il est un outil de prévention essentiel.

Le Département est à l'origine de la création du Réseau d'écoute d'appui et d'accompagnement des parents (Réaap) qui fédère acteurs et opérateurs.

Le Département renouvelle régulièrement ce partenariat avec l'État, la Caf et la MSA. Le comité départemental de soutien à la parentalité s'est positionné en 2018 pour consolider l'expérimentation des binômes d'animation des comités locaux du Réaap jusqu'en 2020.

Dans le cadre de l'appel à projet 2018, le Comité des financeurs a labellisé 33 actions.



Le schéma département des services aux familles

En juin 2018, un bilan d'étape du schéma a permis de valoriser les actions conduites pour réduire les inégalités territoriales en matière d'accueil du jeune enfant, tant sur les modes d'accueil individuel que collectif.

Élargir l'accès aux modes de garde se décline naturellement dans la réduction des inégalités géographiques mais également par une offre adaptée aux problématiques particulières des parents. Les besoins formulés ont ainsi amené les partenaires à soutenir les projets aux horaires élargis.

Un travail a également été conduit pour faciliter l'accès des familles monoparentales en projet d'insertion sociale et socioprofessionnelle à l'accueil petite enfance. L'ouverture de la micro crèche Le temps des possibles répond à cet objectif.



Schéma départemental des services aux familles

Partie 1 : Diagnostic

2015-2019

Aude



Les consultations itinérantes de protection maternelle et infantile (PMI)

Pour développer des actions en faveur des familles et permettre aux familles des zones les plus rurales d'accéder aux consultations, le Département organise des consultations itinérantes de PMI dans un véhicule spécialement aménagé à cet effet. Les sites desservis ont évolué pour s'adapter aux demandes des usagers et mettre en adéquation la proposition de service avec les besoins des familles en milieu rural.

13 villages sont desservis et le nombre de consultations itinérantes pour les enfants progresse régulièrement passant de 238 enfants examinés en 2013 à 752 en 2016.

4. Les politiques sportives

L'Aude compte 60 comités départementaux sportifs près de 1 200 clubs et plus de 91 430 licenciés.

Sur 91 120 licenciés, 38,5% sont des femmes.

Les sports les plus féminisés : éducation physique et gymnastique volontaire (EPGV), équitation, gymnastique, danse, UNSS.

- ≈ 6 comités sportifs sur 60 sont présidés par une femme (EPGV, aikido, danse, UNSS, ball-trap, roller sport, tir à l'arc).
- ≈ 56 des 60 comités départementaux comptent au moins 1 femme dans leur comité directeur



La **Fête du sport** organisée en septembre a été l'occasion de valoriser le sport au féminin avec de nombreuses opérations :

- ≈ regroupement féminin de foot à Lézignan
- ≈ journée de découverte pour kitesurfeuses à Gruissan
- ≈ entraînement de Ne-waza féminin organisé par Laurence Cousin-Fouillat à Carcassonne Olympique
- ≈ fit danse au féminin organisé par la MJC de Carcassonne
- ≈ marche nordique organisée par le club de Sigean
- ≈ stage de planche à voile spécial filles organisé par Marion Mortefon à Port Mahon.

Lors de cet évènement, quelques chiffres sont ressortis notamment chez les jeunes sportives et sportifs licenciés de moins de 18 ans.

Ainsi la part des filles représente dans :

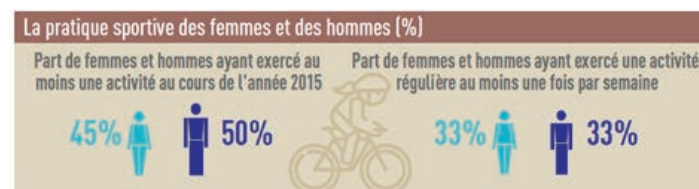
- ≈ le rugby : 3%
- ≈ la gymnastique : 78%
- ≈ le football : 4%
- ≈ la danse : 93%
- ≈ le judo : 25%

Le sport audois s'enrichit chaque année de nouvelles pratiques sportives au féminin. Si le département comptait déjà des équipes qui brillaient au plus haut niveau en judo, ski, volley ou en handball, d'autres pratiques se conjuguent au féminin comme le rugby (à XIII et à XV), le football mais aussi le windsurf, le kitesurf, le futsal ou encore le jujitsu ou l'haltérophilie.

Les résultats sportifs sont bien présents et témoignent de la bonne santé du sport de haut niveau féminin audois :

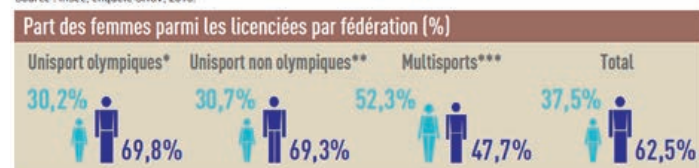
- ≈ 2 représentantes aux Jeux olympiques de la jeunesse (JOJ) en Argentine en octobre 2018, Poéma Newland, vice-championne olympique en kitesurf et Chloé Sanz équipe de France de rugby
- ≈ 1 joueuse sélectionnée en équipe de France de football et formée à Carcassonne, Julie Peruzzetto
- ≈ 2 joueuses sélectionnées en équipe de France de volley-ball et formées à Gruissan, Héléna Cazaute et Margaux Bouzinac
- ≈ 1 médaille de bronze au championnat du monde de windsurf pour Marion Mortefon
- ≈ 1 nouveau titre de championne de France senior de jujitsu pour Estelle Gaspard (elle est tout juste junior)
- ≈ 1 championne de France militaire de trail, Alima Achbar (militaire à Carcassonne)
- ≈ 1 championne de France en athlétisme en kilomètre vertical, Marion Zanin de Limoux
- ≈ 1 top 10 en course automobile Trophée tourisme endurance seule pilote féminine engagée dans ce championnat, Marine Pidoux

De plus en plus de femme ont une pratique sportive régulière en France



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

Source : Insee, enquête SRCV, 2015.



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

Source : Chiffres clés - édition 2018 - vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

5. Appel à projet Luites contre les discriminations auprès des collégiens

Le Département a reconduit l'appel à projets relatif aux luites contre les discriminations, en 2018, 14 projets ont été retenus et bénéficieront de subventions pour un montant global de 12 000 €.

Parmi les projets portés par les collégiens certains sont plus orientés sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

- ≈ Saint-Exupéry à Bram: l'égalité, ça c'est mon genre !
- ≈ Grazaillès à Carcassonne: laisser des traces pour s'appropriier les valeurs de la République : Egalité, Fraternité, Liberté - volet 3
- ≈ Alain à Carcassonne: l'égalité Femme/Homme
- ≈ Antoine Pons à Chalabre: chanter contre les discriminations
- ≈ Jean-Baptiste Bieules à Couiza : chanter contre les discriminations
- ≈ Antoine Courrière à Cuxac-Cabardès: défends tes droits - s'engager et transmettre - tous solidaires - migrants d'hier et d'aujourd'hui - l'évolution de la femme
- ≈ Joseph Delteil à Limoux: tous unis contre les discriminations : le chemin de la tolérance
- ≈ Cité à Narbonne: Cité comédie Club
- ≈ Georges Brassens à Narbonne: toi l'exilé, écoute ma voix, elle est pour toi ! An II
- ≈ Jules Ferry à Narbonne: images de soi, images des autres

- ≈ La Nadière à Port-la-Nouvelle: projet discrimination 3
- ≈ Michel Bousquière à Quillan: lutter contre les discriminations en mode youtube
- ≈ Marcelin Albert à Saint-Nazaire-d'Aude: le collège de Saint-Nazaire fait son cinéma
- ≈ Gaston Bonheur à Trèbes: agir pour l'égalité et refuser les discriminations



Inauguration de la fresque qui orne l'entrée du collège Brassens à Narbonne A Javed, aux exilés, aux auvergnats



"Toute mère devrait être libre de faire un travail décent à l'extérieur, tandis que les femmes, qui ont la vocation d'éduquer les enfants devraient recevoir une formation pour cette belle profession afin de s'occuper aussi bien des enfants des autres que des leurs."
Isadora DUNCAN

VERNISSAGE EXPOSITION PHOTOGRAPHIQUE

Les élèves de 4^{ème} Sévigné du Collège Alain sont heureux de vous inviter au vernissage de leur exposition photographique :

ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES

VENDREDI 15 MARS 2019 à partir de 10H30

Au Collège ALAIN, 1 rue Emile ALAIN 11000 CARCASSONNE



Partie E

Les perspectives et les pistes de travail

1 En matière de ressources humaines

- ≈ Poursuivre une politique de recrutement et de formation sans discrimination.
À l'embauche, s'assurer de la mixité des jurys, analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.
Dans le cadre de la formation, proposer des modules sur la lutte contre les discriminations.
- ≈ Engager des actions favorisant la mixité des métiers
Travailler à la féminisation - masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés.
- ≈ Poursuivre les actions permettant à tous les agents de concilier vie professionnelle et vie privée.
Engager une réflexion sur le temps de travail : formaliser une charte, réfléchir à la flexibilité des horaires, éviter les réunions tardives (ni mercredi ni soirée).
- ≈ Poursuivre le plan d'actions sur le bien-être au travail pour tous les agents et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences.

2 Dans le cadre des politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- ≈ Favoriser la mixité dans les actions d'insertion et dans les actions collectives menées.
- ≈ Maintenir les partenariats du type planning familial.
- ≈ Engager un travail de sensibilisation dans le cadre des missions de la protection maternelle et infantile (PMI) autour des jouets non genrés (formation, colloque).



- ≈ Poursuivre les actions de sensibilisation autour de la lutte contre les discriminations auprès des collégiens et des jeunes (en lien avec le Conseil départemental des jeunes).
- ≈ Développer une politique de sensibilisation auprès des publics de la collectivité sur la lutte contre les discriminations : lieux d'accueil, etc.
- ≈ Valoriser la culture de l'égalité en luttant contre les stéréotypes et en valorisant les femmes dans les supports de communication et événements destinés au grand public.
- ≈ Favoriser les mesures contribuant à l'épanouissement des personnes et permettant l'articulation des temps de vie (modes d'accueil jeunes enfants, accès à la culture et aux sports).
- ≈ Engager une démarche dans le champ culturel pour développer un plan d'actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

BIEN-ÊTRE ÉDITION 2019
au travail

NOUVEAU !
Tout au long de l'année

Carcassonne
Castelnaudary
Coursan - Limoux
Lézignan - Narbonne
Sigean

Sport - Activités physiques
Relaxation - Détente
Santé - Sommeil
Alimentation
Nature - Culture

Toutes les informations sur **intranAude**

Pendant la pause méridienne ou les RTT

Quelques chiffres clés depuis 1907

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

⁽¹⁾ 1983: le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁽²⁾ 2000: cette loi prévoit l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

2013

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

2015

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ⁽⁴⁾.

⁽³⁾ *Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.*

⁽⁴⁾ *"L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée". Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.*

Département de l'Aude



Allée Raymond Courrière
11855 Carcassonne cedex 9
www.aude.fr // [intranAude](#)