

Session du 17 février 2020



2019



**RAPPORT  
ÉGALITÉ**

**FEMMES**

**=**

**HOMMES**

# SOMMAIRE

<b>A</b> Le cadre législatif et les obligations départementales	3
<b>B</b> Les données de contexte	4
<b>C</b> La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle	15
<b>D</b> Les politiques publiques départementales en faveur de l'égalité Femme - Homme	22
<b>E</b> Les perspectives et les pistes de travail	29
<b>A</b> nnexe des dates clés depuis 1907	30

**Directeur de la publication :**

Samuel Fournier, directeur général des services

**Rédaction :** services du Département de l'Aude

**Coordination :** contrôle de gestion et évaluation

**Maquette, mise en page :** communication interne

**Crédits photos :** Département de l'Aude, Colas, HCEfh, CCPLM

Imprimé par l'imprimerie départementale

# Partie A

## Le cadre législatif et les obligations départementales

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au débat d'orientation budgétaire.

Ce rapport s'intéresse

- ≈ au fonctionnement de la collectivité, en faisant état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle
- ≈ aux politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire

Ce que précise la loi sur ces 2 thématiques :

### 1 La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

Le rapport annuel doit reprendre 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.

Il comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que des orientations concernant :

- ≈ les rémunérations et les parcours professionnels
- ≈ la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- ≈ la mixité dans les filières et les cadres d'emplois
- ≈ l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- ≈ la prévention de toutes les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail
- ≈ la lutte contre toute forme de harcèlement

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 renforce les obligations des employeurs publics.

### 2 Les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport présente la politique menée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Celle-ci comporte des actions pour :

- ≈ prévenir, protéger et/ou lutter :
  - contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
  - contre le système prostitutionnel
  - contre les stéréotypes sexistes
  - contre la précarité des femmes
- ≈ assurer, favoriser ou garantir :
  - la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
  - l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
  - une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
  - l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales,
  - 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
  - la connaissance du public sur les recherches françaises et internationales concernant la construction sociale des rôles sexués



# Partie B

## Les données de contexte

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, ont pour objectif d'agir contre toute forme de discrimination vis-à-vis des femmes. Ce cadre législatif est un moyen qui vise 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.

En 2019, des mesures complémentaires sur le sujet ont été prises, autant dans le secteur privé que dans le secteur public, exposant à un risque de pénalités financières en cas d'absence de mise en œuvre réelle (jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale).

### Dans le secteur privé (1)

Les entreprises doivent publier un index de l'égalité professionnelle (index Egapro). Il est calculé sur 100 à partir de 5 indicateurs :

- ≈ l'écart de rémunération femmes-hommes
- ≈ l'écart de répartition des augmentations
- ≈ l'écart de répartition des promotions
- ≈ le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- ≈ la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les 1 300 entreprises de plus de 1 000 salariés sont concernées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 et les 6 000 entreprises de plus de 250 salariés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Cette obligation s'appliquera aussi aux entreprises de plus de 50 salariés à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020. Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points doivent prendre des mesures correctives pour remédier, dans un délai de 3 ans, aux disparités entre les femmes et les hommes.

En septembre 2019, 20% des entreprises avaient une note au dessous du seuil des 75%.

(1) Décret 2019-15 du 08 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.



**79%** c'est l'index Egapro 2018 de Colas Midi-Pyrénées, un des plus importants fournisseurs du Département dans le cadre des marchés publics de travaux routiers.

### Les trois niveaux d'inégalité salariale dans le secteur privé

**23,7%**

Écart de la somme de tous les salaires nets perçus au cours de l'année entre les hommes et les femmes quel que soit le temps de travail



**18,4%**

Écart entre le salaire des hommes et des femmes sur l'ensemble des contrats à temps plein.

**9%**

Écart des salaires à travail égal et à compétence égale.

## 2 Dans le secteur public

Suite au protocole d'accord majoritaire du 30 octobre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique veut renforcer l'égalité professionnelle.

Notamment, l'article 80 oblige les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à élaborer avant le 31/12/2020 et à mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel de maximum 3 ans renouvelables pour :

- ≈ évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- ≈ garantir l'égal accès aux corps, grades
- ≈ favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- ≈ prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Pour permettre le suivi de ce plan, de nouveaux indicateurs seront à renseigner pour le bilan social 2019 afin de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de recenser le nombre de signalements pour actes de violences sexuelles, d'harcèlement moral et sexuel.

Selon le comité de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique qui s'est tenu le lundi 2 décembre 2019, les décrets d'application sont prévus pour février 2020. Le Département intégrera cette nouvelle obligation dans ses propres politiques menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.



### Extrait des objectifs de la loi de transformation de la fonction publique

4

#### Renforcer l'égalité professionnelle

##### 1/ Conforter le dispositif des nominations équilibrées

- Le dispositif est étendu aux collectivités dont la population dépasse 40 000 habitants, contre 80 000 actuellement, à l'exception des collectivités disposant de moins de 3 emplois fonctionnels.
- Le cycle pris en compte passe de 5 à 4 nominations et le cycle est désormais apprécié sur la durée du mandat avec une neutralisation spécifique en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics.
- Un objectif de progression du nombre de femmes dans le nombre global d'emplois de direction est également instauré afin de parvenir à une réelle parité.

##### 2/ Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix.
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- Les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental, et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans au cours de la carrière.

##### 3/ Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles

- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes.
- Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.
- Ce dispositif peut être mutualisé.

##### 4/ Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

- La loi garantit la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité.
- Un dispositif expérimental est mis en place pour favoriser la promotion professionnelle des agents en situation de handicap.
- Les droits à formation des agents en situation de handicap seront renforcés.

## Ça c'est passé en 2019 !

### AVRIL – Lancement d'une brigade anti-discrimination au niveau national

Pour mettre en relation les victimes de discriminations et les acteur.rice.s de la lutte contre les discriminations, une plateforme en ligne a été créée pour contacter la gendarmerie ou la police par discussion en ligne afin de signaler des violences sexistes ou sexuelles: [service-public.fr/cmi](http://service-public.fr/cmi)



### AVRIL – Manifeste pour la parité dans les directions d'intercommunalités (1)

Peu de temps avant que la parité ne soit débattue au Parlement via le projet de loi de transformation de la fonction publique, l'association des directeur.rices généraux.ales de communautés de France (ADGCF) et l'Assemblée des communautés de France (AdCF) ont plaidé, dans un manifeste, pour des "mesures étendues, opérationnelles et efficaces [afin que] le paritarisme ne soit plus relégué au second rang".

(1) [La Gazette des communes](http://La Gazette des communes) du 16/05/2019

### JUILLET – Fonction publique - Égalité femmes-hommes : des dispositifs pour aider les employeurs à remplir leurs obligations (2)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) prépare plusieurs outils destinés à accompagner les employeurs publics dans l'application de leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexuelles ou sexistes: référentiel de plans d'actions, charte de fonctionnement (pour la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes), guide méthodologique de calcul des écarts de rémunération, référentiel de formation...

(2) [Localtis](http://Localtis) du 22/07/2019

### NOVEMBRE – Parité et élu.e.s locaux.ales: la France parmi les pays les plus égalitaires d'Europe... sauf pour les maires (3)

Selon une étude très complète du Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) sur la parité femmes/hommes en politique dans les différents pays européens, la France se place dans le top 5 des pays les plus égalitaires au niveau des assemblées locales avec 40 % de femmes élues dans les conseils municipaux. La moyenne européenne atteint 29% en 2019 (contre 23% il y a 10 ans).

- 1-Islande : 47%
- 2-Suède : 43%
- 3-Ukraine : 42%
- 4-France : 40%
- 5-Finlande : 39%

D'importants progrès restent néanmoins à faire pour les mandats de maires, occupés par moins d'une femme sur six dans l'Hexagone soit un peu au-dessus de la moyenne européenne.

(3) [Courrier des maires](http://Courrier des maires) du 13/11/2019

### Et dans l'Aude - Maires et femmes (4)

- Sur 6 087 élu.e.s, 2 195 sont des femmes (36%) :
- ≈ 18 femmes sur 36 conseiller.ère.s départementaux.ales (50%)
  - ≈ 187 femmes sur 662 conseiller.ère.s intercommunales (28%) et aucune femme à la tête d'une intercommunalité.
  - ≈ 2 femmes sur 3 député.e.s (66%)
  - ≈ 1 femme sur 2 sénateur.rice.s (50%)
  - ≈ 1 925 femmes sur 4 949 conseiller.ère.s municipaux.ales (39%)
  - ≈ 62 femmes sur 435 maires (14,5%)
  - ≈ 128 femmes sur 435 premier.ère.s adjoint.e.s (29%)

(4) [Midi Libre](http://Midi Libre) du 08/03/2019

### La charte européenne pour l'Égalité

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a lancé en mai 2006 une charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Chaque signataire rédige un plan d'actions pour assurer la mise en œuvre des engagements de la charte qui définit les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation. Cette charte a été signée par 29 Départements.

Les principes fondamentaux de la charte concernent :

- ≈ l'égalité comme droit fondamental
- ≈ la prise en compte des discriminations
- ≈ la parité
- ≈ l'élimination des stéréotypes
- ≈ l'intégration transversale de l'égalité
- ≈ la rédaction et le financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité.



### Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)



Créé le 03 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 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 2016, le HCE a actualisé un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

En 2018, le HCE a présenté le rapport *Égalité dans la culture : le temps de l'action* ainsi qu'une étude relative aux rapports des collectivités en matière d'égalité, en partenariat avec Sciences Po Paris et avec le concours des associations d'élu.e.s : 7 Régions, 39 Départements, 68 EPCI et 20 Communes ont répondu.

En 2019, dans le premier état des lieux du sexisme en France, le HCE souligne la tolérance au sexisme dans les institutions. Il demande également des quotas dans les instances de gouvernance et de direction ainsi que dans l'accès au financement public de l'innovation.

# 4 Les données en France

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

## Les femmes sont plus diplômées



Source : Eurostat, Traitement MESRI - SIES, 2017.

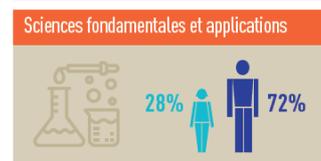
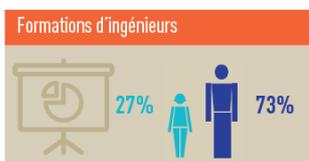
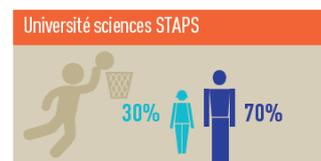
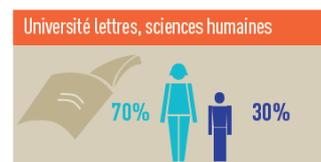
soit +2% de femmes par rapport à 2016



Source : Eurostat, Traitement MESRI - SIES, 2017.

Cette répartition est stable par rapport à 2016.

## Les formations sont nettement genrées



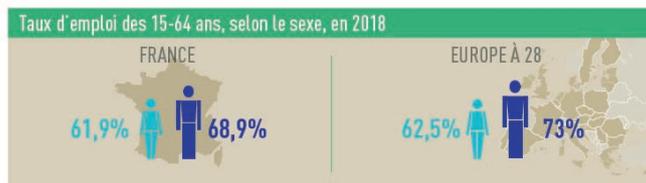
Champ : France entière.  
Source : MENESR - SIES, 2017.

## Les femmes sont de plus en plus actives

En progression de presque 1% par rapport à 2016



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.

Les différences sur le marché du travail entre femmes et hommes tendent à se réduire, mais ce constat varie selon la durée passée depuis la fin des études initiales. Ainsi, si femmes et hommes ont désormais des taux d'activité proches à la sortie des études, un écart important existe pour les personnes les ayant terminées depuis plus longtemps.

Source Insee 13/11/2019

Le taux de chômage diminue par rapport à 2016 :

- ≈ - 0,8% pour les femmes et -1,2% pour les hommes sur toute la population,
- ≈ - 4,1% pour les femmes de 15-24 ans et -3,7% pour les hommes de 15-24 ans

En matière de chômage, la situation des femmes, plus favorable que celle des hommes en début de vie active, devient comparable après. Une fois dans l'emploi, les écarts en défaveur des femmes persistent en matière de sous-emploi et d'emploi à durée limitée). Ils se creusent pour les salaires.

Source Insee 13/11/2019



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

## Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes



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

En équivalent temps plein, le salaire mensuel net moyen des hommes est de 2 438€ et celui des femmes 1 986€, soit un écart de 18,5% (par rapport au salaire des hommes). Les écarts existent dans toutes les tranches de salaires: plus on progresse dans l'échelle des salaires et plus l'écart est important (de 7% pour les salaires les moins élevés à 34% pour les salaires les plus élevés).

Source : Insee – Données 2015 – © Observatoire des inégalités

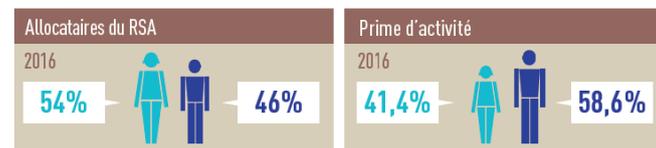
## Les femmes ont plus souvent des statuts d'employée que de cadre



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

Près d'un tiers des femmes actives travaille à temps partiel (8,4% pour les hommes)

## Des femmes davantage touchées par la précarité et la pauvreté

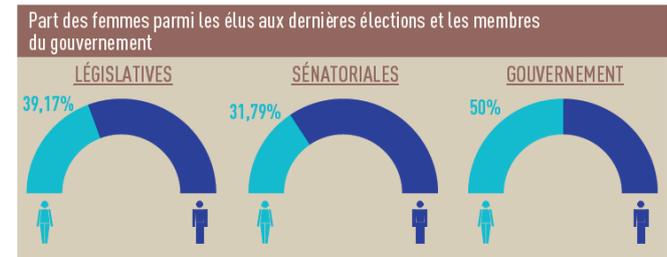


Champ : France.  
Source : CNAF, MSA.

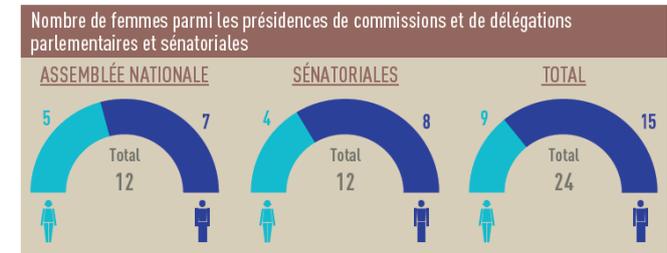


Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est pas étudiante.  
Source : CCMSA, Cnaf, Cnav, DGFiP, Insee, ERFS.

## Davantage de femmes parmi les élu.e.s que les mandats précédents mais minoritaires dans les présidences

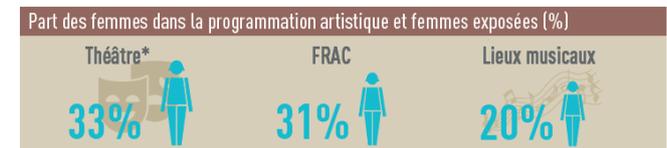


Source : ministère de l'Intérieur.



Source : ministère de l'Intérieur.

## Des femmes de plus en plus visibles dans les spectacles vivants et la musique...



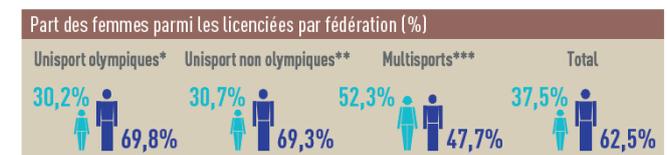
\*Théâtre nationaux, centres dramatiques, scènes nationales, scènes conventionnées, pôles nationaux des arts et du cirque, centres de développement chorégraphiques.  
Champ : centres dramatiques nationaux et régionaux (CDN/R), scènes conventionnées (SC), scènes nationales (SN), théâtres nationaux (TN).  
Source : Les archives du spectacle/ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2019.

## ... mais pas suffisamment dans le cinéma



Source : Centre national du cinéma et de l'image animée, 2019.

## De plus en plus de femmes ont une pratique sportive régulière

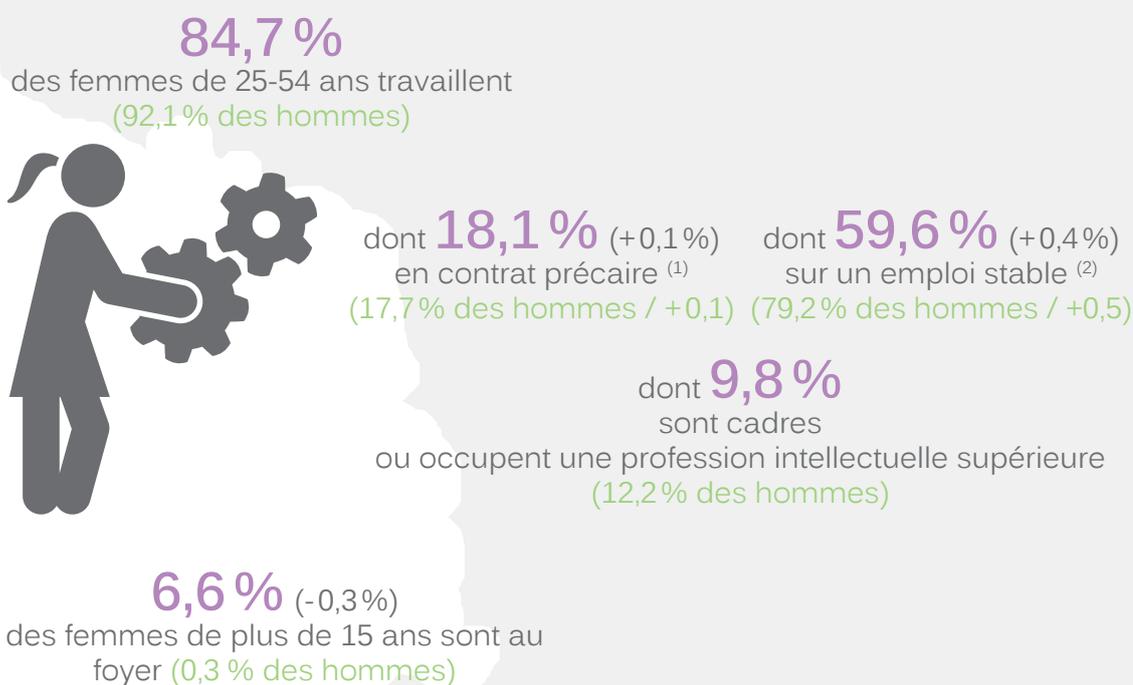


\* Ex. football, tennis, ski, équitation. \*\* Ex. pétanque, karaté, randonnée pédestre. \*\*\* Sports scolaires, sports universitaires, sports et gymnastique au travail.  
Source : recensement annuel réalisé par la MÉOS auprès des fédérations sportives agréées par le ministère en charge des Sports,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

**368 025 habitant.e.s dans l'Aude (+0,3 % par rapport à 2015)**  
**51,9% sont des femmes (+ 0,1 %)**

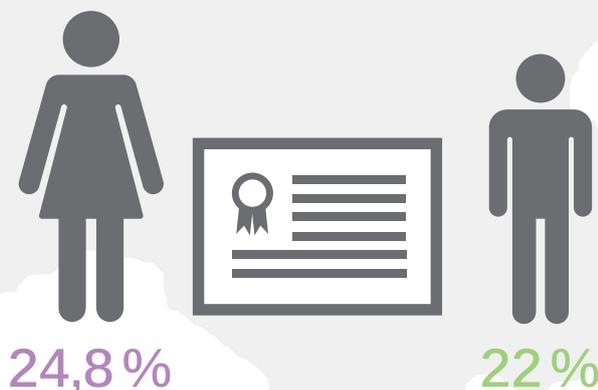
## Des femmes actives...

Le taux d'activité des Audoises progresse passant de 84,3% en 2014 à 84,7%, alors que celui des Audois 25-54 ans diminue de 92,3% à 92,1%.



## Des femmes avec un niveau de formation plus élevé

En 2016, 24,8% des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à bac+2 (+1,4% par rapport à 2014), les hommes progressant à 22% (+1,3% par rapport à 2014).



## ... mais davantage touchées par la précarité

**53%**  
des demandeur.euse.s d'emplois  
inscrit.e.s au 4<sup>e</sup> trimestre 2018  
sont des femmes  
(52,2% en Occitanie)



Parmi les allocataires du RSA  
**49%** sont des femmes seules  
**13%** sont des femmes en couple  
(38% sont des hommes seuls)

**33,6%** (-0,3)  
des femmes sont à temps partiel  
(10% des hommes / -0,1%)



**82,5%** (stable)  
des mono-parents sont des femmes



Les écarts de salaire selon le sexe en 2015		
Salaire net horaire moyen dans l'Aude	13 € (15€ en Occitanie)	11 € (12 € en Occitanie)
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 €

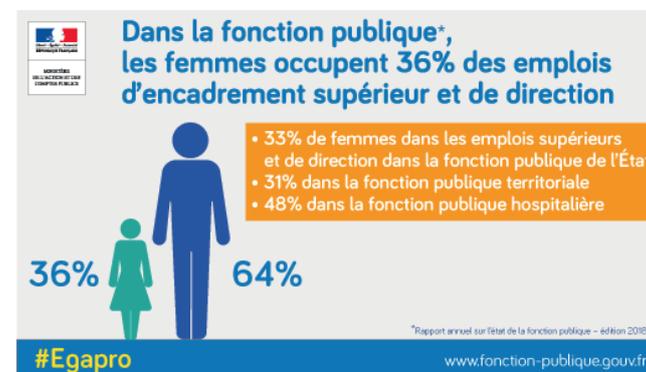
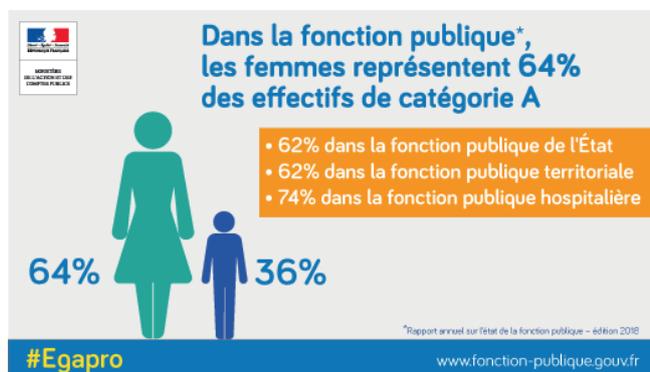
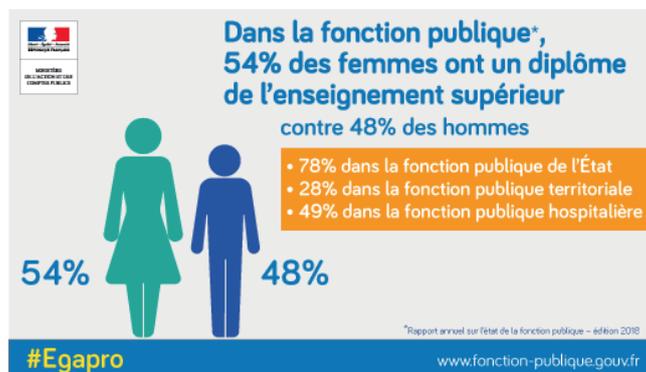
Les Audoises gagnent en moyenne 15,6% de moins que les Audois (écart de 22% en Occitanie).

<sup>(1)</sup> Sont considérés comme contrats précaires les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les emplois aidés, l'apprentissage et les stages rémunérés.

<sup>(2)</sup> 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.

## 6 Les données dans la fonction publique

Source DGAFP - chiffres clés 2019 (éd. 2018) et rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (éd. 2018)



### Part des femmes dans la fonction publique

Fin 2016, 62% des agent.e.s de la fonction publique (FP) sont des femmes (contre 46% dans le secteur privé). Ce taux augmente de 0,1 point dans la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) par rapport à fin 2015, et reste stable à 61% dans la fonction publique territoriale (FPT).

### Part des femmes dans les contractuels

Les femmes représentent 67% des contractuel.le.s dans la fonction publique et 64% des fonctionnaires.  
Contractuel.le.s : 61% pour la FPE, 67% pour la FPT et 78% pour la FPH.  
Fonctionnaires : 60% FPE, 64% FPT et 81% FPH.

### Part des femmes à temps partiel

Dans la fonction publique, comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : 82% des agents à temps partiel sont des femmes.

Dans la FPT, 29% des femmes sont à temps partiel pour 7% d'hommes.

En 2015, dans la FPT, 96,8% des agent.e.s en congé parental sont des femmes

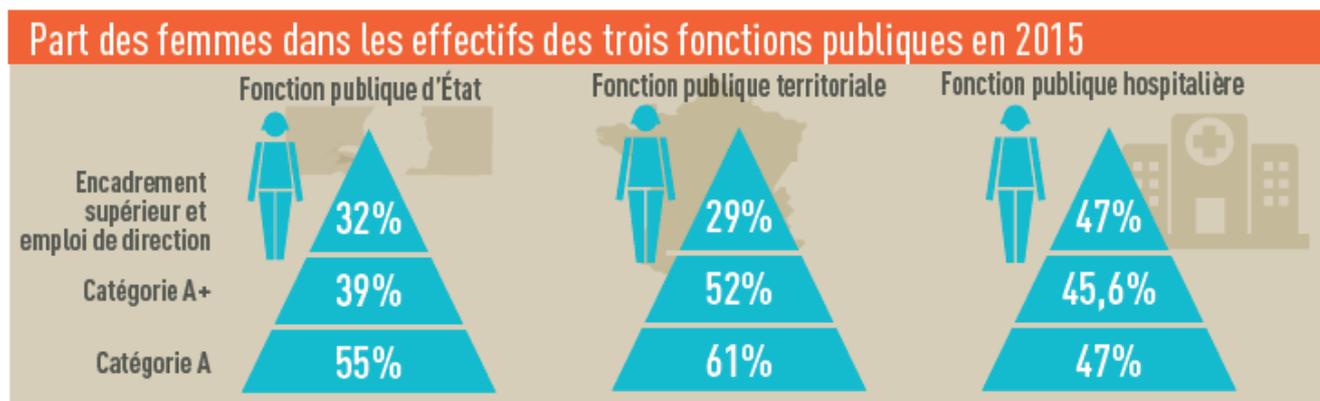
## Part des femmes par catégorie hiérarchique et par filière

La DGAFP n'a pas actualisé ses données et fait état du taux de progression des femmes dans la catégorie A+ de la FPT : de 51.4% en 2010 à 55% à fin 2016 ainsi que la répartition des femmes par filière d'emploi.

Dans la FPT, les femmes représentent

- ≈ 62% des effectifs de catégorie A (dont 55% en A+)
- ≈ 63% catégorie B
- ≈ 61% catégorie C

Elles représentent 31% des emplois d'encadrement supérieur et de direction dans la FPT (33% en FPE et 48% en FPH).



Source : DGAFP.

Il existe de **très fortes différences selon la filière**: les femmes représentent **plus de 90% des effectifs des filières sociale et médico-sociale** alors qu'elles représentent 4,8% des effectifs de la filière incendie et secours et 21,5% des effectifs de la filière sécurité-police municipale (données 2016).

## Écart de rémunération

### Écart de rémunération dans la fonction publique



Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12% à celui des hommes (18,4% dans le secteur privé). L'écart est en moyenne de 9,1% dans la FPT : 1 826€ en moyenne pour les femmes et 2 008€ en moyenne pour les hommes (exprimé en équivalent temps plein).

## Les femmes et la retraite

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct dans la FPT (CNRACL) est de 1 235€ pour les femmes et de 1 414€ pour les hommes

## L'égalité femmes-hommes - HoRHizon 2019

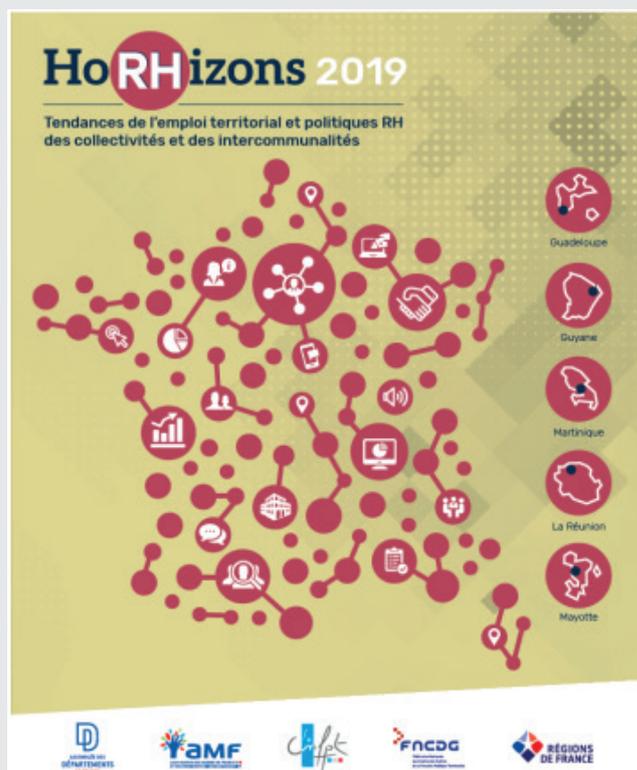
La synthèse de l'enquête HoRHizon 2019 fait état des tendances de l'emploi territorial et des politiques RH des collectivités et des intercommunalités (ADF/AMF/CNFPT/FNCDG/Régions de France)

Après une forte progression observée en 2018, les actions mises en place pour l'égalité femmes/hommes baissent cette année (-9 points par rapport à 2018). Les Régions (100%), les Départements (85%) et les Communes de 200 habitants et plus (87%) sont néanmoins les plus actifs concernant la problématique.

Les actions mises en place portent en particulier :

- ≈ 26 % sur le respect de la parité dans les instances de direction
- ≈ 20 % sur la féminisation des fiches de poste
- ≈ 19 % sur l'adaptation/l'aménagement des horaires de réunion
- ≈ 12% sur la rémunération

Il s'agit principalement du respect d'obligations légales et réglementaires.



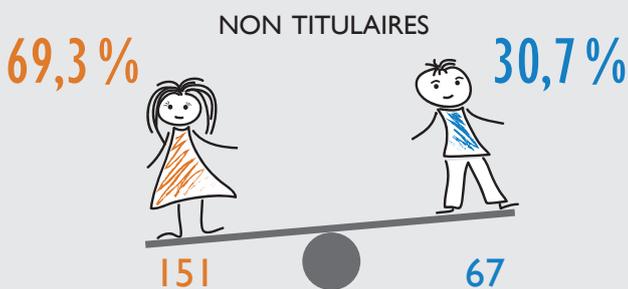
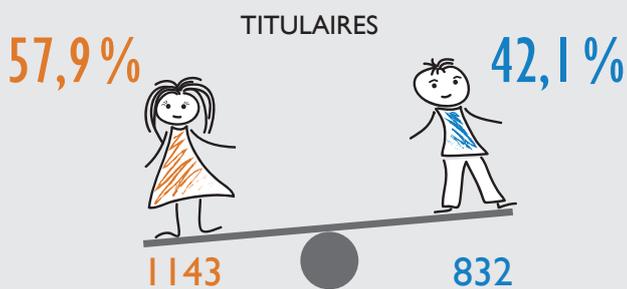
# Partie C

## La situation en matière de ressources humaines au Département

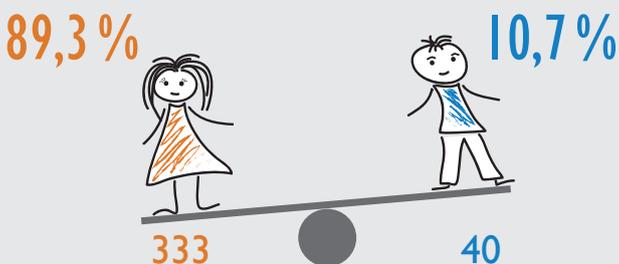
En matière de ressources humaines, le Département de l'Aude a toujours eu une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agent.e.s, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données ci-après sont relatives à l'année 2019 et concernent l'ensemble des effectifs rémunérés.

### Faire état de la situation

#### Les effectifs de la collectivité (hors assistant.e.s familiales.aux)

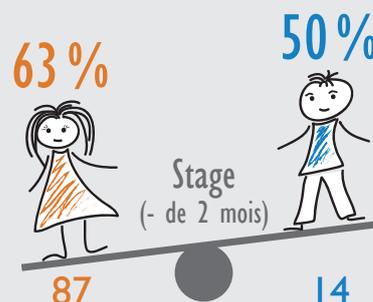
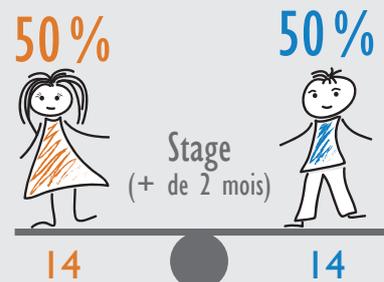
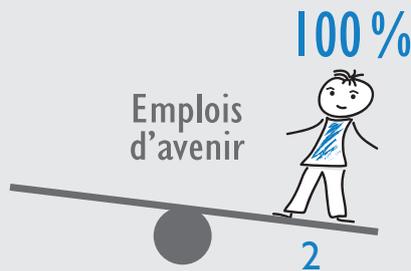
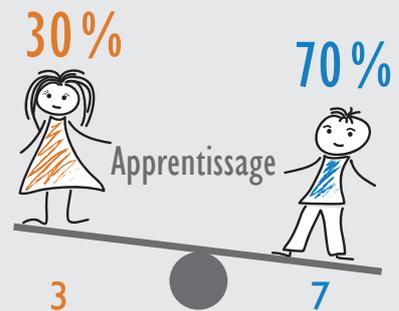


#### Assistant.e.s familiales.aux



La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité (63% y compris les assistant.e.s familiales.aux) reste proche des données nationales: dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61% des effectifs.

#### L'apprentissage et les emplois d'avenir



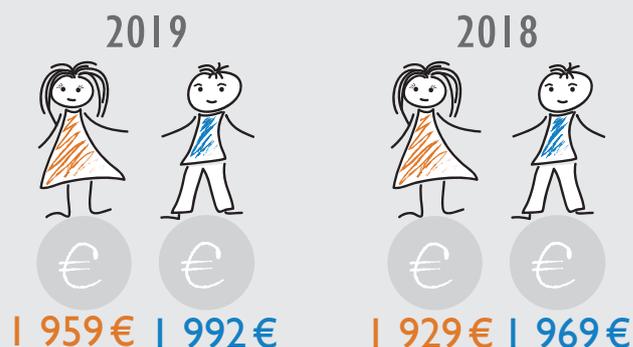
## Les catégories (hors assistant.e.s familiales.aux)



Les femmes titulaires occupent majoritairement des postes de catégories A et B. Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, 62% des catégories A sont des femmes, 63% sont de catégorie B et 61% sont de catégorie C.

*\*Depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, les cadres d'emplois des assistant.e.s socio-éducatif.ve.s et des éducateur.rice.s de jeunes enfants sont classés en catégorie A.*

## La rémunération (hors assistant.e.s familiales.aux)



Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 1,9 % (soit 38€). Il reste inférieur aux écarts existant dans la fonction publique territoriale. Cet écart faible s'explique globalement par une très grande proportion de femmes dans les catégories A et B et une moindre proportion dans la catégorie C. Parmi les agent.e.s qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, le nombre de femmes est de 8 (principalement des médecins).

## Égalité de traitement

### Au recrutement

Pour garantir au maximum l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, que ce soit à l'embauche, lors d'une mobilité interne ou à l'occasion d'une titularisation et éviter ainsi les risques de discriminations, 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...)
- ≈ pour les postes avec jury d'entretien : celui-ci est composé au minimum d'un professionnel du recrutement (DRH) et d'un cadre métier

### Tout au long de la carrière

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

- ≈ l'évaluation professionnelle respecte un référentiel, un cadre précis et un guide d'entretien qui est fourni tous les ans aux 2 parties et rappelle les modalités de recours
- ≈ l'avancement est opéré sur la base de critères connus de tous

### Promotion interne

En 2019, 9 agent.e.s ont bénéficié d'un changement de grade dans un autre cadre d'emploi dont 4 femmes. Suite à la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, les droits à l'avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant (dans la limite de 5 ans).

## Des métiers genrés

Taux de présence féminine  
dans les métiers dits masculins

2,7%



Agent.e.s de centre routier

13,5%



Ingénieur.e.s

Ces taux sont stables par rapport à 2018.

Taux de présence masculine  
dans des métiers dits féminins

Au 31/12/2019, la collectivité comptait 373 assistant.e.s familiaux.ales dans l'Aude dont 40 hommes, leur proportion reste stable. En effet, même si leur recrutement s'opère indifféremment du genre et repose sur les compétences des candidat.e.s et les besoins du service en matière de placement, la part des femmes reste très largement majoritaire dans cette profession.



Assistant.e.s familiales.aux



Assistant.e.s et conseiller.ère.s  
socio-éducatif.ve.s

Concernant les assistant.e.s et conseiller.ère.s socio-éducatif.ve.s, le nombre et la proportion des hommes est en progression (15% en 2019 pour 11% en 2018).

## Les filières et les métiers

Filière			%
Administrative	560	460	82.1
Animation culture et sport	58	37	63.8
Technique	907	270	29.8
Sociale et médico-sociale	450	375	83.3
Sans filière / Autres	218	152	69.7
Total	2 193	1 294	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.

## Formation

1 858 agent.e.s ont suivi au moins une formation dans l'année (y compris les 155 assistant.e.s familiales.aux) dont 1 366 femmes (soit 74%).

La part passe à 64% quand on exclut les assistant.e.s familiales.aux.

En moyenne, les femmes se forment autant que les hommes (4,3 jours par agente pour 4,1 jours par agent hors assistant.e.s familiales.aux).

	Total		%
Nombre de jours de formation dispensés*	6 489	4 452	69 %
Nombre d'agent.e.s ayant suivi au moins une formation*	1 858	1 366	74 %

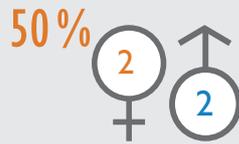
\* y compris les assistant.e.s familiales.aux La part passe à 66% quand on exclut les assistant.e.s familiales.aux.

Nombre d'agentes ayant bénéficié d'une formation		%
Préparation concours	88	57 %
Prise de poste à responsabilité	7	44 %
Professionnalisation	251	62 %
D'intégration	32	57 %
Hygiène et sécurité	284	52 %
Obligatoire	659	56 %

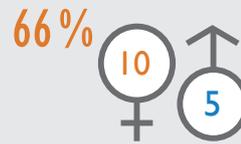
## 2 Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement

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.

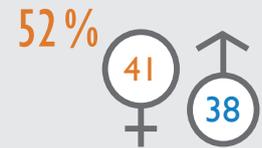
Encadrement supérieur  
(DGS/DGA)



Directeur.re  
(fonction)



Chef.fe de service



### Représentativité des femmes dans les postes de chef.fe de service

Filière administrative



67% des chef.fe.s  
de services sont

82,1 % de femmes  
dans la filière

Filière sanitaire et sociale



67% des chef.fe.s  
de services sont

83,3 % de femmes  
dans la filière

Filières animation,  
culturelle et sportive



75% des chef.fe.s  
de services sont

63,8 % de femmes  
dans la filière

Filière technique



0% des chef.fe.s  
de services sont

19,8 % de femmes  
dans la filière

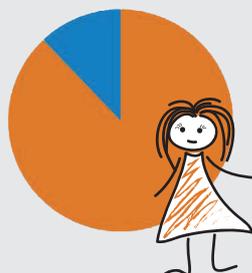
## Le temps partiel choisi

L'équilibre entre les temps de vie privée et de vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes: les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes selon une étude Insee de 2015. Cela conduit à aménager leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.

Au niveau de la collectivité, le Département informe les agent.e.s pour qu'ils.elles puissent appréhender les conséquences de leur choix en matière de temps partiel.

Le temps partiel concerne surtout les femmes à hauteur de 82% au niveau national et 89% au sein de la collectivité.

En nombre, 328 femmes sont à temps partiel (29% des femmes) ainsi que 41 hommes (5% des hommes). Ce sont des proportions proches des ratios de la FPT.



**89%**  
des agent.e.s à temps partiel sont des femmes

## Les congés parentaux



**100%**  
des agent.e.s en congé parental sont des femmes

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

Ce phénomène n'a rien de spécifique à la FPT et relève d'une évolution nécessaire de la société vers une meilleure répartition des responsabilités liées à la vie personnelle et parentale

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



Depuis 2018, un.e agent.e départemental.e, qu'il elle soit stagiaire, titulaire ou contractuel.le, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un.e autre agent.e qui assume la charge d'un enfant 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.

Depuis le début de la démarche, 394 jours ont été donnés dont 104 jours sur les droits à congés 2019 autant par des femmes que par des hommes. Ce sont majoritairement des femmes qui ont pu bénéficier de ce dispositif.

De plus, le Département a décidé d'étendre le don de jours de congés à un.e collègue aidant une personne proche handicapée ou en perte d'autonomie suite au Comité technique paritaire (CTP) du 19/12/2019.

## L'action sociale en faveur des agent.e.s

Le Département met en place des dispositifs pour aider les agent.e.s en matière de transport, de complémentaire santé et de prévoyance.

Type d'action sociale	2019
Aide transport	56 agent.e.s 65% de femmes
Aide à la complémentaire	107 agent.e.s 50% de femmes
Aide prévoyance	684 agent.e.s 71% de femmes

Il propose aux agent.e.s le dispositif des chèques vacances, soumis à plafond de ressources, et contribue à hauteur de 25% de l'épargne réalisée par l'agent.e. Il apporte également un soutien financier au comité des œuvres sociales du personnel qui permet un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma), aux loisirs (en particulier, voyages) et aux activités sportives (~ 1,8 M€).

Enfin, il soutient l'Amicale du personnel qui propose des activités accessibles à tous les agent.e.s (8 500 € de subvention annuelle de fonctionnement).

# 4 Sensibiliser et former les personnels et promouvoir le bien-être au travail

## Formation

Le plan de formation des cadres 2019 propose une conférence du CNFPT pour sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le management d'équipe.

Cette formation est obligatoire dans le parcours de formation des agent.e.s chef.fe.s en collège : 14 agent.e.s (dont 11 hommes) ont suivi cette conférence en mai 2019.

Le CNFPT propose également dans son catalogue une formation "Égalité femmes-hommes : enjeux et moyens d'actions" d'une journée qui a été suivie en octobre par 3 agentes départementales.

0,5 jour

**ÉGALITÉ FEMME/HOMME DANS LE MANAGEMENT D'ÉQUIPE DE PROXIMITÉ**

Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle.

- Comprendre les ressorts des pratiques inégalitaires
- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelles femme/homme
- Respecter le cadre légal de l'égalité professionnelle femme/homme



## Magazine interne

Le magazine interne L'écho des agents n°2 (été 2019) a réalisé un dossier sur l'égalité femmes/hommes. Il présente un portrait de 2 agent.e.s dont le métier est dit genré : le métier d'assistant.e familial.e occupé par un homme et le métier d'agent.e de travaux routiers occupé par une femme.

Tout au long de l'année, la page de couverture du magazine est illustrée alternativement de photos de femmes et d'hommes.



## Visibilité des femmes dans l'espace public

À l'occasion du mois de mars, des portraits de femme en équipement de protection individuel (chaussures de sécurité, casques, blouses...) ont été affichés dans les locaux du Département.



En 2019, après avoir organisé pendant 4 ans la semaine **Bien-être au travail**, la collectivité a proposé aux agent.e.s des actions tout au long de l'année et sur l'ensemble du territoire. Il s'agit de trouver des pistes pour combattre la sédentarisation, le stress ou la fatigue tout en favorisant le partage collectif et la cohésion. Ont été notamment proposés :

- ≈ des formations de 2 jours : Travailler son stress (mars), La confiance en soi (octobre) et Optimiser ses ressources physiques et mentales en s'inspirant des athlètes (décembre)
- ≈ une web-conférence de 2h : Prévenir et faire face au burn-out (novembre) sur la pause méridienne
- ≈ une cinquantaine d'ateliers d'initiation à la sophrologie, méditation, concentration et adaptation au stress, relaxation, développement des relations interpersonnelles... sur la pause méridienne
- ≈ une dizaine de RTT bien-être autour d'activités sportives et de visites de sites naturels encadrées par des agent.e.s départementales

## 4 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 salarié.e.s

La collectivité a mis en place un **protocole de gestion des incivilités**. Ce protocole s'adresse tout particulièrement aux agent.e.s les plus fréquemment concerné.e.s par des situations d'incivilité voire d'agressivité de la part des usager.ère.s : 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.e et son entourage donnent systématiquement lieu à un dépôt de plainte de la collectivité"*.

Dans ce cadre, une affiche *Restons corrects!* a été élaborée et posée dans tous les accueils des CMS.

### La référente déontologie

Tout.e agent.e public.que bénéficie d'un droit au conseil en matière de déontologie. Parmi les possibilités prévues par les textes, la collectivité a fait le choix de désigner une agente du service juridique, juriste de formation.



La référente déontologie est un véritable appui pour les agent.e.s et les cadres dans la connaissance et le respect de leurs impératifs déontologiques. Selon l'enquête HoRHizons 2019, 75% des Départements ont mis en place un.e référent.e déontologue et 85% d'entre eux ont mis en place au moins une action en faveur de l'égalité professionnelle.

**Bienvenue**

Ce site est un lieu d'accueil du public. Contribuons à en faire un espace d'échange et de dialogue respectueux.

## ENSEMBLE ADOPTONS LA BONNE ATTITUDE AU DÉPARTEMENT DE L'AUDE

Par téléphone, par courrier, en ligne, dans les services départementaux...

### RESTONS CORRECTS !

*Le saviez-vous ?*

La collectivité peut interdire l'accès à ses services à tout usager qui se comporterait de manière incivile et/ou agressive. Dans ce cas, elle fera appel aux forces de l'ordre et déposera plainte systématiquement.

<p><b>L'ACCÈS SERA INTERDIT À TOUTE PERSONNE QUI...</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>» fera acte de violence verbale ou physique contre un agent et son entourage</li><li>» dégradera les biens du Département</li><li>» introduira des objets ou animaux susceptibles d'être dangereux</li></ul>	<p><b>SONT PASSIBLES D'UNE SANCTION PÉNALE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>» les violences physiques aux personnes (art. 222-7 à 222-16-3 du code pénal)</li><li>» les menaces, outrages, injures et diffamations (art. 222-7 à 222-18-3, art. 433-5 du code pénal, art. 31 et 33 de la loi du 29/07/1989)</li></ul> <p>Les atteintes aux biens du Département ou tout autre comportement incivil ou agressif engageant la responsabilité civile de leur auteur.</p>
--	--

Par ailleurs, la collectivité a construit un **plan de prévention des risques psychosociaux**. 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 Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

# Partie D

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

### Un engagement des élu.e.s départementaux.ales

#### 1. La parité au sein des instances politiques

La loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseiller.ère.s départementaux.ales, des conseiller.ère.s municipaux.ales et des délégué.e.s communautaires a rendu la parité obligatoire. Ainsi depuis mars 2015, l'Assemblée départementale compte 19 binômes paritaires de conseiller.ère.s départementaux.ales et l'exécutif est composé de 8 vice-présidences paritaires. Les élu.e.s départementaux.ales 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'offres

En 2019, les élu.e.s ont voté un budget participatif de 1,5 M€ pour financer des projets proposés et choisis par les Audois.es Ils.elles ont alors instauré un comité de suivi composé de façon paritaire :

- ≈ 6 citoyen.ne.s titulaires tiré.e.s au sort parmi les volontaires\*
- ≈ 6 citoyen.ne.s suppléants tiré.e.s au sort parmi les volontaires\*
- ≈ 6 élu.e.s départementaux.ales titulaires
- ≈ 6 élu.e.s départementaux.ales suppléant.e.s
- ≈ 6 membres issus des instances consultatives ainsi que leurs suppléant.e.s: Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie, (CDCA), Comité économique, social et environnemental (CESE) et Conseil départemental des jeunes (CDJ)

\* On peut noter que parmi les citoyen.ne.s volontaires à participer à cette instance locale, il y avait autant de femmes que d'hommes.



#### 2. Une élue déléguée à la lutte contre les discriminations

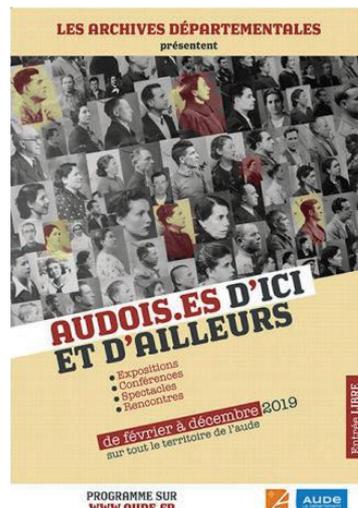
Conseillère départementale de Carcassonne 1, Chloé Danillon est la plus jeune élue de l'Assemblée départementale. Elle est aussi déléguée à la lutte contre les discriminations. C'est donc elle qui a présenté le rapport égalité Femmes=Hommes 2018 à l'Assemblée départementale le 12 mars 2019.



#### L'engagement au féminin

Dans le cadre des événements organisés à l'occasion de journée des droits des femmes, Chloé Danillon, conseillère départementale, et Magali Arnaud, vice-présidente de Carcassonne aggro, ont échangé avec plusieurs agent.e.s sur la thématique de l'engagement au féminin: engagement politique, syndical, associatif, plusieurs facettes de l'engagement au féminin étaient évoquées.

#### 3. Communication auprès des Audois.es

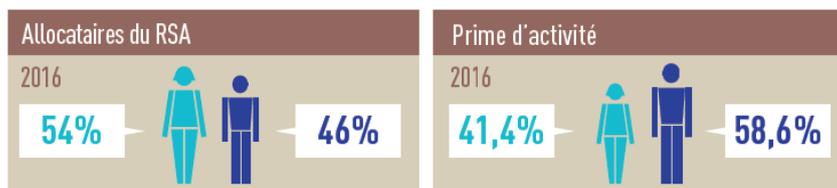


La communication externe écrite est volontairement inclusive et veille à lutter contre les stéréotypes de genre : visibilité des femmes en première de couverture, écriture inclusive, portrait de femmes...

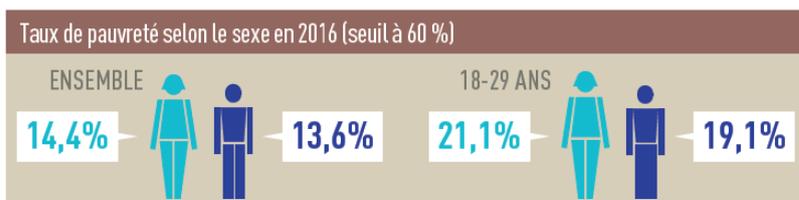
## 2 Dans le cadre des compétences et des politiques départementales

### 1. Les politiques sociales

#### L'insertion et l'accompagnement des bénéficiaires des minimas sociaux



Champ : France.  
Source : CNAF, MSA.

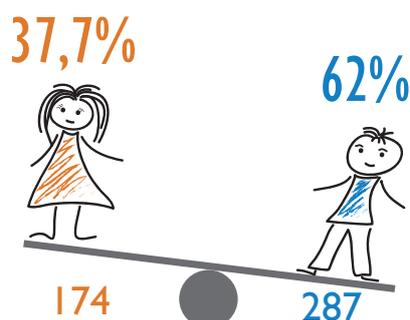


Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est pas étudiante.  
Source : CCMSA, Cnaf, Cnav, DGFiP, Insee, ERFS.

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.

#### Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

##### Bénéficiaires du RSA en chantier d'insertion



Le Département, avec les autres co-financeurs de l'insertion par l'activité économique, incite depuis plusieurs années à la création d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) facilitant l'accueil des femmes.

La plupart des derniers chantiers créés ont accueilli en 2019 une grande part de femmes.

- ≈ Le chantier numérique Acilab à Limoux piloté par l'association Trait d'union se poursuit. Il propose une formation de 12 mois pour devenir forgeur.euse numérique. Il a accueilli 86% de femmes.
- ≈ Le dernier ACI créé est le chantier insertion Emmaüs lauragais (Ciel) à Castelnaudary. Il permet aux personnes embauchées en "CDD insertion" de trier, valoriser et mettre en vente divers textiles. En 2019, il a accueilli 80% de femmes.
- ≈ Sur les chantiers d'insertion de la communauté de communes Piège Lauragais Malepère, l'accès des femmes est facilité depuis 2015 par la création d'une équipe entretien de jardins espaces verts qui réalise des travaux d'aménagement et d'entretien tout en suivant une

formation diplômante. Ce projet, cofinancé par le Département, l'État et l'Europe, concerne en 2019, 27 salarié.e.s en parcours d'insertion, 14 bénéficiaires du RSA, 6 travailleur.euse.s en situation de handicap et 5 femmes embauchées.



#### Les actions d'insertion

Pour faciliter l'entrée en chantier d'insertion, le Département met en œuvre, depuis fin 2018 à Castelnaudary, une action combinant un accompagnement individuel, des ateliers collectifs et une mise en situation d'activité à partir d'un atelier à la vie active. Cette action, dénommée *Action passerelle insertion Castelnaudary* a accueilli 21 personnes au 30/09/2019, dont 52 % de femmes. Trois des personnes ayant bénéficié de cette action en 2019 ont ensuite accédé à un chantier d'insertion.



Le Département participe au soutien des acteurs qui accompagnent les personnes éloignées de l'emploi dans leur projet professionnel ou à la création de leur propre activité (Cemafor, Herick Caye formation, Centre de formation professionnel du midi, Centre d'information sur les droits des femmes et des familles, Fédération audoise des œuvres laïques...).

- ≈ Les actions *Emergence et accompagnement au projet professionnel* ont permis d'accompagner majoritairement des femmes. En effet, les données de bilan intermédiaire disponibles font état de la présence de 69% de femmes sur le Carcassonnais, 70% sur l'Est audois, 71% sur la Moyenne et Haute-vallée de l'Aude et 67% sur le Lauragais soit environ 300 femmes accompagnées sur ces actions en 2019.
- ≈ L'atelier *Informatique pour tous* du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de l'Est audois a accueilli 80% de femmes.
- ≈ Pour la création de leur propre activité, 414 femmes ont été accompagnées en 2019 (entre 50 et 64% de femmes selon les actions). Leur proportion est équivalente à celle constatée en 2018.

## La parentalité

### La maison de la famille à Carcassonne



À l'écoute des familles, le Département de l'Aude a participé à la création d'une Maison de la famille située à Carcassonne. Elle est gérée par l'association Groupement départemental d'aide aux familles (GDAAF) et constitue un lieu unique d'information et de ressources pour les familles et les professionnel.le.s qui travaillent autour des questions de parentalité.

Très adaptable, ce lieu permet de mener des actions d'information, des ateliers qui utilisent des supports créatifs ou de loisirs visant à mettre les personnes en confiance et à échanger sur les problématiques qu'ils rencontrent.

La Maison de la famille de Carcassonne est la deuxième dans le département. La première date de 2018 et se situe à Narbonne. Elle est gérée par l'association CIDFF.

Ces dispositifs d'aide d'écoute à la parentalité font partie des actions inscrites dans le schéma départemental des services aux familles.

### Les actions du Reaap

Le Département est à l'origine de la création du Réseau d'écoute d'appui et d'accompagnement des parents (Reaap) qui fédère acteurs et opérateurs. Il renouvelle régulièrement ce partenariat avec l'État, la Caf et la MSA.

Dans le cadre de l'appel à projets 2019, le Comité des financeurs a labellisé 34 actions dont 18 de soutien à la parentalité qui ont été financées par le Département pour un montant de 55 150 € au bénéfice de 12 associations porteuses de projets (Farandole, Jumeaux et plus, Ludule, Rayon de soleil, ...)

## L'accompagnement des adolescent.e.s en souffrance



En avril 2019, la collectivité a décidé de reconduire sa participation au projet partenarial Émilia, dans lequel elle est engagée depuis septembre 2016 à hauteur de 40 000€ par an. Il finance le poste d'un psychologue. Ce dispositif est destiné à accompagner les jeunes âgées de 12 à 21 ans qui rencontrent des difficultés d'ordre psychique, affectif, en situation d'échec scolaire, d'isolement etc.

Le Département de l'Aude a ainsi conclu une convention avec l'Ussap (Union sanitaire et sociale Aude Pyrénées), l'ARS (Agence régionale de santé) et la PJJ (Protection judiciaire de la jeunesse). Initialement axée autour des problématiques liées aux adolescent.e.s suicidant.e.s, la convention 2019 prévoit un élargissement à l'ensemble des situations dites complexes qui nécessitent un diagnostic, une analyse et une coordination de soins.

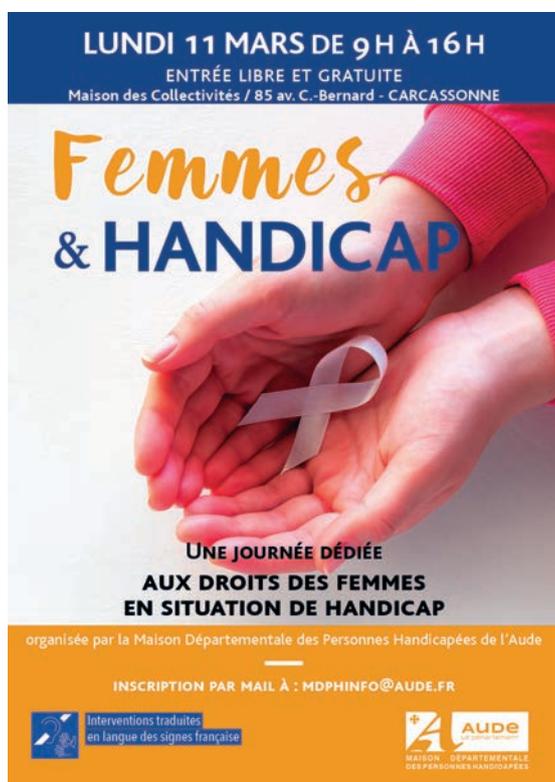
Émilia est une structure mobile, composée d'une équipe paramédicale et coordonnée par un.e médecin psychiatre, qui accompagne les adolescent.e.s et également les professionnel.le.s en les formant sur ces situations complexes.

## Sensibiliser: les femmes et le handicap

Dans le cadre des actions du Schéma unique des solidarités adopté en octobre 2014 par les élu.e.s, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de l'Aude a organisé une journée dédiée aux droits des femmes en situation de handicap.

250 personnes ont assisté à la manifestation. La présence du sénateur Roland Courteau a grandement contribué à la réussite de cette manifestation ainsi que celle d'Hélène Sandragne, présidente de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), Yolande Eskenazi, conseillère du Défenseur des droits, Catherine Garnier, commandante de police à la retraite, les partenaires de Cap emploi, la Directe, le CIDFF, et les témoignages de Cathy Mignard, Chantal Casis, Geneviève Chabineau, Patricia Sicard.

En 2019, sur 3 722 bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) versée par le Département, 1 837 étaient des femmes (49%).



## Accompagnement des seniors

La proportion de femmes bénéficiant des aides du Département - soumises à condition de revenus - est élevée. En effet, les femmes âgées sont plus nombreuses que les hommes et leurs ressources sont moindres.

Type d'action sociale		
Allocation personnalisée d'autonomie (APA)	2 354 (67%)	1 149
Aide sociale hébergement	425 (70%)	181
Services ménagers	108 (74%)	38

## Les actions de prévention à la perte d'autonomie

### ≈ Ateliers

En 2018, près de 2 000 senior.e.s ont bénéficié des actions de prévention à la perte d'autonomie menées par le Département. 98% étaient des femmes. En 2019, le Département rétablit l'équilibre, tout en continuant d'accompagner les femmes: sur 2 600 senior.e.s, 72% sont des femmes. Elles préfèrent les ateliers activités physiques et prévention des chutes, bien-être et estime de soi, mémoire, informatique, lien social, préparation à la retraite et nutrition. Elles sont moins présentes dans les ateliers habitat et cadre de vie ainsi que sécurité routière.

### ≈ Informations

Les espaces seniors du Département ont informé et accompagné plus de 3 000 personnes en niveau de dépendance GIR5/6 (ce niveau de dépendance n'est pas suffisant pour percevoir l'APA). Parmi ces senior.e.s, 87% sont des femmes.

## L'accompagnement des proches aidants

Au niveau national, 58% des proches aidants de personnes âgées, handicapées ou malades sont des femmes.

Les espaces seniors du Département ont informé et accompagné plus de 1 000 proches aidants dont 80% sont des femmes.



## Les informations préoccupantes concernant les adultes vulnérables

En 2018, le Département a réceptionné 307 informations préoccupantes concernant des adultes vulnérables: 61% concernaient des femmes.

## Le soutien et l'accompagnement des femmes victimes

Le Département en tant que chef de file de l'action sociale s'engage depuis plusieurs années à lutter contre les violences faites aux femmes et à soutenir les femmes face aux difficultés qu'elles rencontrent.

L'importance de la synergie de l'ensemble des professionnels qui interviennent auprès des femmes victimes de violence et de leurs enfants (tels que personnels des services départementaux, fonctionnaires de police, magistrat.e.s, professionnel.le.s socio-sanitaires, Caf, associations...) permet d'agir afin de rompre l'isolement des victimes.

Dans le cadre du **Conseil départemental de prévention de la délinquance** et des contrats de ville signés avec une vingtaine de partenaires, la collectivité s'est ainsi engagée pour des actions de lutte et de prévention relatives aux violences faites spécifiquement aux femmes.

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

- ≈ l'accompagnement social par les professionnel.le.s des centres médico-sociaux (CMS)
- ≈ l'accompagnement en termes de conseils, d'orientation et de santé dans les 3 centres départementaux de planification et d'éduca-

tion familiale (accueil, information, orientation en matière de sexualité, de contraception, de prévention des infections sexuellement transmissibles)

≈ le dispositif des informations préoccupantes (cellule de recueil des informations préoccupantes du Département pour les mineur.e.s en danger et la direction de l'autonomie pour les personnes âgées)

≈ le logement temporaire et l'accompagnement de femmes avec des enfants de moins de 3 ans résidant dans l'Aude

Un travail partenarial avec l'Adaff (Association départementale d'aide aux femmes et familles), par convention permet d'avoir ainsi un service hébergement de 36 places réparties entre Narbonne et Carcassonne. En 2017, 210 femmes et enfants ont été pris en charge dans les différents dispositifs.

≈ la participation au financement depuis 2019 de 2 postes d'intervenant.e social.e police gendarmerie (ISPG) dans le cadre d'une convention partenariale à hauteur de 20 000€

≈ la sensibilisation et l'information du public et des professionnel.le.s notamment à travers le soutien au Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)



Dans le cadre du Schéma départemental des services aux familles, un groupe de travail (État, Département, Caf) a travaillé à la rédaction d'une Charte de lutte contre les violences conjugales ayant pour objectif l'amélioration de la prise en charge des familles confrontées à des situations de violence. Cette charte a été signée le 25/11/2019 par 14 institutions départementales.

### Grenelle des violences conjugales



Le Département a participé aux groupes de travail locaux et contribué aux 65 propositions nationales restituées publiquement le 29 octobre 2019. Les propositions ont nourri le plan définitif du gouvernement présenté le 25 novembre 2019 :

- ≈ la ligne d'écoute 3919 accessible 24h/24 et 7j/7
- ≈ un encadrement du recueil de plainte pour les forces de l'ordre
- ≈ la création de centres de prise en charge des hommes auteurs de violences conjugales pour faire baisser les récidives
- ≈ la déchéance des droits parentaux
- ≈ une formation pour les enseignant.e.s.

### Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes



## 2. Les politiques sportives

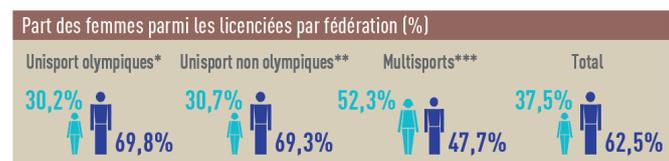
### Contexte

En 2019, l'Aude compte :

- ≈ 60 comités départementaux sportifs
- ≈ 1 200 clubs
- ≈ 90 925 licencié.e.s (légère baisse de 0,2 %) dont 38,1 % de femmes

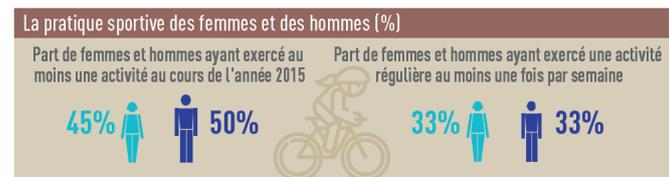
Bien que toujours inégale, la pratique du sport amateur chez les femmes connaît une progression dans l'Aude de 5% sur les 5 dernières années alors que le nombre total de licencié.e.s enregistre une légère baisse. La proportion des femmes est comparable aux données nationales.

Le sport féminin gagne en visibilité à la télévision, et les grands évènements tels que la Coupe du Monde féminine de football ou le Championnat d'Europe de handball féminin enregistrent un bon niveau de fréquentation.



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

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



Champ : personnes âgées de 16 ans ou plus résidant en ménages ordinaires, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête SRCV, 2015.

### Les femmes dans les fonctions de direction ou de présidence

10 comités sportifs audois sont présidés par des femmes (+3 par rapport à 2018) : course d'orientation, escrime, golf, aikido, danse, ball-trap, roller sport, tir à l'arc, éducation physique et de gymnastique volontaire (EPGV) et Union nationale des sports scolaires (UNSS).

59 des 60 comités départementaux comptent au moins 1 femme dans leur comité directeur.

### L'accompagnement du Département

Dans le cadre de la convention de développement du sport, le Département accompagne les comités départementaux sportifs. Un des critères porte spécifiquement sur les actions en direction du public féminin. Par exemple :

- ≈ escrime : escrime & cancer du sein
- ≈ football : labellisation féminin des clubs
- ≈ tir : baisse du coût de la pratique
- ≈ tennis : tournoi spécifique *Les dames cathares*
- ≈ cyclotourisme : opérations mixtes
- ≈ kayak : la pagaie au féminin
- ≈ randonnée pédestre : développement de la marche nordique et côtière

## La mise à l'honneur de sportives



La cérémonie des *Trophées des champions* organisée par le Département au château de Villegly a permis de mettre à l'honneur de nombreuses championnes audoises. Manon Alard (à gauche), joueuse internationale de football, et Poéma Newland (à droite), vice-championne des jeux olympiques de la jeunesse en Argentine en octobre 2018 en kitesurf.

12 Audoises ont été titrées championnes de France en gymnastique, judo, natation, tir, karaté, jiu-jitsu, quad, windsurf et kitesurf.

De plus, dans la semaine du 18 au 24 novembre 2019, Estelle Gaspard a été sacrée championne du monde seniore en jiu-jitsu combat à Abu-Dhabi et Marion Mortefon a obtenu le titre de vice-championne du monde de windsurf slalom à Nouméa.

Enfin, 6 jeunes officielles audoises de niveau national UNSS ont été primées.

### Les sportives de haut niveau soutenues par le Département

Sur un effectif de 17 sportif.ve.s de haut niveau soutenu.e.s par le Département à travers une bourse dédiée, 7 sont des femmes (40 %).

Il s'agit de :

- ≈ Maureen Castelle, kitesurf,
- ≈ Romane Charayron, canoë-kayak
- ≈ Marion Mortefon, windsurf
- ≈ Dounia Nacer, judo
- ≈ Poéma Newland, kitesurf
- ≈ Bulle Thomas, badminton
- ≈ Osaïa Reding, kitesurf

### Le chèque passerelle



Cette opération vise à accompagner les jeunes collégien.ne.s boursier.ère.s qui pratiquent un sport dans un club audois en leur attribuant une lettre-chèque d'un montant de 50€. Sur les 1 154 bénéficiaires, 418 sont des filles (36%).

### 3. Les politiques culturelles

#### Lecture publique et offre culturelle

Le dispositif *Quoi de neuf* est un programme d'interventions à la carte proposé par la Bibliothèque départementale de l'Aude (BDA) aux bibliothèques du réseau. Ce dispositif référence et propose 15 autrices et 14 auteurs.

La BDA met également à disposition une exposition intitulée *l'égalité des droits des femmes, tout une histoire* qui a été, par exemple, installée à la médiathèque de Leucate en mars 2019.

Le réseau de lecture publique audois est composé de 274 bibliothèques et médiathèques intercommunales et communales. Ces structures sont à 88% sous la responsabilité de femmes (242 femmes et 32 hommes).

Les services culturels du Département de l'Aude mettent régulièrement en valeur une sélection d'ouvrages sur le thème des femmes.



L'exposition *Femmes en pays d'Aude* des Archives départementales, retrace l'histoire de la femme audoise depuis le néolithique jusqu'à la fin du XXe siècle. Elle a été exposée à la Maison départementale des personnes handicapées lors de la journée *Femmes et handicap* du 11 mars 2019.

#### Le soutien à la création artistique au féminin

Le Département a soutenu le festival des Kultur'Elles organisé par l'association Music'Al Sol qui a eu lieu du 21 au 23 novembre 2019. Il a mis à l'honneur la création artistique au féminin sur plusieurs domaines tels que les livres, arts plastiques, théâtre, documentaire vidéo sur le Break Dance, musique, tout en proposant des échanges avec ses partenaires : le collectif des droits des femmes, le Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles Aude et l'association couleurs citoyennes.

#### La coopération internationale

Le Département a organisé une soirée dédiée à la reconnaissance des genres en France et dans le Monde, avec l'association L'outil (création de spectacle vivant).

Les conteur.euse.s Hélène Bardot et Bakary Traoré ont présenté leur spectacle *Androgynie* qui aborde la

question de l'identité de genre et plus globalement celle de la différence.

Ce spectacle était précédé de la présentation de *Faces à Faces avec l'Androgynie*, un dispositif de médiation participatif conçu spécialement pour le spectacle par Manon Kahena Bencheikh et suivi d'une table ronde, en présence d'Aude Denarnaud, avocate au barreau de Carcassonne, spécialiste en droit de la famille et de Nicolas Gougain, ancien porte-parole Inter-LGBT France (Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) et membre actuel de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH).



**ANDRÉ VIOLA**,  
président du conseil départemental de l'Aude,  
**VALÉRIE DUMONTET**  
vice-présidente en charge de la démocratie  
et de la participation citoyenne  
et  
**CHLOÉ DANILLON**  
conseillère départementale déléguée à la lutte  
contre les discriminations  
ont le plaisir de vous convier  
à une représentation  
du spectacle **ANDROGYNE**,  
écrit, mis en scène et interprété  
par Hélène Bardot et Bakary Traoré,  
médiation audiovisuelle Manon Bencheikh.  
  
Suivie de la table ronde  
**«GENRES EN QUESTIONS»**

### 4. L'éducation

#### Appel à projets fédérateurs auprès des collégien.ne.s

En 2019, le Département de l'Aude a reconduit l'appel à projets relatif aux luttes contre les discriminations. 16 projets ont été retenus et bénéficient de subventions pour un montant global de 11 950 €. Parmi les projets portés par les collégien.ne.s, certains sont particulièrement orientés sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment :

- ≈ Femmes ensemble (Collège Cité à Narbonne)
- ≈ Agir pour l'égalité et refuser les discriminations (Collège Gaston Bonheur à Trèbes)
- ≈ Le devoir de mémoire : visite du mémorial de Rivesaltes et de la maternité d'Elné (Collège Alaric de Capendu)

#### Sensibilisation autour de la lutte contre les discriminations

A l'occasion de la réalisation de l'exposition photos *Egalité femmes-hommes* réalisée par les élèves du collège Alain (dans le cadre de l'appel à projets 2018), un journal sur le making of a été conçu témoignant de l'implication des élèves en coulisses et de leurs réflexions sur le sujet de l'égalité Femmes-Hommes.



# Partie E

## Les perspectives et les pistes de travail

### En matière de ressources humaines

#### RÉMUNÉRATION

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.

#### RECRUTEMENT / CARRIÈRE

Garantir l'égal accès aux corps et grades.

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### ÉQUILIBRE PRO/PERSO

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle / familiale.

#### RELATION

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.

#### Recrutement / Carrière

- ≈ Contre les discriminations:
  - 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
  - intégrer la thématique de la prévention du harcèlement au travail dans le plan de formation des cadres
- ≈ Pour la mixité des métiers:
  - travailler à la féminisation - masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés.

- ≈ formaliser une charte du temps de travail : horaires flexibles, réunions tardives évitées (ni mercredi ni soirée)
- ≈ poursuivre le plan d'actions sur le bien-être au travail pour l'ensemble du personnel

#### Relation:

- ≈ formaliser une charte de déontologie
- ≈ dans le cadre de la formation, proposer des modules sensibilisant à la lutte contre les discriminations et les imposer dans des parcours spécifiques
- ≈ mettre en place un dispositif de lutte contre le harcèlement en lien avec le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et de déconstruction des stéréotypes de genre au travail

#### Equilibre professionnel/personnel

## 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
- ≈ 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, aux sports et aux loisirs)
- ≈ Poursuivre une démarche de développement d'un plan d'actions culturel en faveur de l'égalité entre femmes et hommes adapté au territoire



#### Exposition G!RLZ, le rap au féminin

La BDA accompagne des actions culturelles dédiées aux femmes avec notamment l'accueil en 2020 de la nouvelle exposition G!RLZ, le rap au féminin.

## Quelques dates 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**

La loi Neuwirth 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.

**2006**

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négociation 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<sup>er</sup> 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.

**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 <sup>(3)</sup>.

**2014**

La 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 <sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>(2)</sup> 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.

<sup>(3)</sup> 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.

<sup>(4)</sup> «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.

## 1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

## 1983

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

## 1992

La loi sanctionne 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 <sup>(2)</sup>

## 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.

## 2016

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.

## 2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Elle prévoit aussi la parité des listes de candidats aux prochaines élections professionnelles.

## 2016

La loi du 08 août 2016 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.

## 2017

La loi du 27 janvier 2017 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.

## 2017

La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française prévoit la féminisation des intitulés des fonctions et l'accord en genre.

## 2017-2018

Lancement du Tour de France dans les 18 régions françaises autour de la question de l'égalité Femmes/Hommes et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics.

## 2018

Circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

## 2018

La loi du 03 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a pour objet de mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs (délai de prescription prolongé à 30 ans pour les crimes sexuels sur mineurs, création d'une infraction pour le harcèlement de rue ou le cyber harcèlement).

## 2018

La loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre les agissements sexistes au travail.



Département de l'Aude

Allée Raymond Courrière  
11855 Carcassonne cedex 9

[www.aude.fr](http://www.aude.fr)