COMMUNAUTÉ d'AGGLOMÉRATION du PAYS de LAON

Copie pour impression
Réception au contrôle de légalité le 23/02/2021 à 09h16
Référence de l'AR : 002-200043495-20210218-DEC202102_01-DE

CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 18 février 2021

Délibération n°1

Date de convocation : 10/02/21

Date d'affichage : le 24 FEV. 2021

Les membres du Conseil Communautaire se sont réunis le 18 février 2021 à 18h00 à la salle des fêtes d'Aulnois sous Laon.

Sont présents : titulaires et suppléants avec voix délibérative :
Y. BRUN - J. BALITOUT - P. DEROCH - C. COULON - F. DEMAZURE - P. BIEDAL - MP. TOKARSKI - JM. LHOMME - P. VAN HAMME - Y. VITU - P. BERTELOOT - O. JOSSEAUX - F. LEAUTE - F. HARANG - JM. RABOUILLE - C. BARAN - S. JUILLIART - F. FERON - P. MEZZAROBBA - F. BOUILLE - Y. LEMOINE - JM. WACK - E. DELHAYE - S. LETOT-DURANDE - Y. ROBIN - Y. BUFFET - C. MATHIEU - F. JOLY - S. ETIENNE -CHARLES - D. VALLIERE - D. PIERRE - AM. SAUVEZ - F. POIDEVIN - A. DELEBARRE-TESSEDRE - MM. PASCUAL - H. DAUCHEZ - A. TOURNEUX - C. CHATELAIN - M. BEAUFRERE - B. LEBEL - S. WEIL - MP. FOURDRAIN-FAY - P. CERVI - C. MEULLEMIESTRE - N. DUSSART - N. DRAGON - G. MONCOURTOIS - J. LECOMTE - C. LAMBERT - R. CARLIER - G. CHARLES - L. BOURGEOIS - P. PIRE - JL. LIENARD - M. KELLER - H. RIVIERE - M. FRAISE - P. DHENIN - R. SIMPHAL - P. MAQUIN

Absents excusés ayant donné pouvoir :
S. DUPONT à S. LETOT-DURANDE - G. BLANCHARD-DOUCHAIN à MM. PASCUAL - JM. QUERE à H. DAUCHEZ - E. GOULLIEUX à C. MATHIEU - D. VALISSANT à Y. ROBIN - A. LEFEVRE à E. DELHAYE - F. KARIMET à C. MEULLEMIESTRE - Y. RUDER à N. DUSSART - P. DRUET à F. LEAUTE

Absents Excusés: G. HARANT - M. MACHAIN - B. BUVRY - P. MOZIN - H. LAHYANI - B. TRONEL

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à la Communauté d'Agglomération du Pays de Laon

Rapporteur : F. FERON
Secrétaire de séance : JM. RABOUILLE

Exposé :

Mes cher(e)s Collègues,

Conformément aux dispositions de l'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales, dans les communes de plus de 20 000 habitants, l'assemblée délibérante doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. Vous trouverez ci-annexé à la présente délibération, ce rapport. Celui-ci est également consultable à la direction des ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Pays de Laon.

Délibération

Vu l'avis favorable du bureau,

Le Conseil Communautaire,

Après en avoir délibéré, décide de :

1. Prendre acte de la présentation du rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget 2021.

Le conseil a pris acte de ce rapport.

Ont signé au registre les membres présents.

Pour extrait conforme

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de sa publication et de sa notification

CERTIFIE EXECUTOIRE PAR LE PRESIDENT
A COMPTER DU 24 FEV. 2021

Le Président

E. DELHAYE

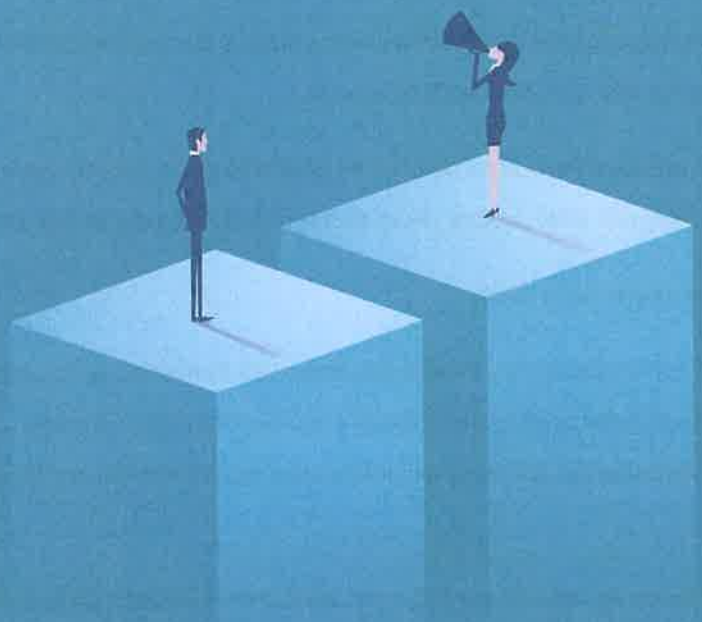
Le Président

E. DELHAYE

Nombre de conseillers titulaires : 75
Nombre de conseillers présents : 60

Pays de Laon

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



RAPPORT

SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Novembre 2020

Préambule

L'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prescrit aux communes de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

Cette prescription prévue à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 dans son contenu.

Ainsi ce rapport comporte deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de l'établissement employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire.

Les données sont issues du rapport sur l'état des collectivités de 2019 (document élaboré tous les 2 ans).

Sommaire

1- La politique des ressources humaines 1

1.1 La mixité dans les filières et l'égalité professionnelle 1

1.1.1 Les effectifs 1

1.1.2 Temps non complet 3

1.1.3 Les travailleurs handicapés 4

1.1.4 Maladies et accidents professionnels 4

1.1.5 Absences liées à l'enfant 5

1.2 Les parcours professionnels 6

1.2.1 Les mouvements de personnels 6

1.2.2 La formation 8

1.2.3 L'évolution de carrière 8

1.3 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 10

1.3.1 Le temps partiel 10

1.3.2 Le Compte Epargne Temps 11

1.3.3 Action sociale en faveur des agents et de leur famille 11

2- Les politiques menées sur le territoire **13**

2.1 La lutte pour l'égalité femmes hommes dans les politiques du territoire 13

2.1.1 Les modes de garde, un enjeu pour l'égalité 13

2.1.2 La culture, un vecteur essentiel 14

2.1.3 Le milieu éducatif, un domaine primordial 14

2.1.4 Lutter contre l'insécurité et les violences conjugales 15

2.1.5 Une contribution conséquente de la CAPL 16

2.2 Organismes et associations œuvrant sur le territoire : 16

2.2.1 Le CIDFF 02 16

2.2.2 France victimes 02 16

2.2.3 Les UTAS 16

2.2.4 D'autres acteurs et dispositifs présents sur le territoire de la CAPL 17

Glossaire **19**

1- La politique des ressources humaines

1.1 La mixité dans les filières et l'égalité professionnelle

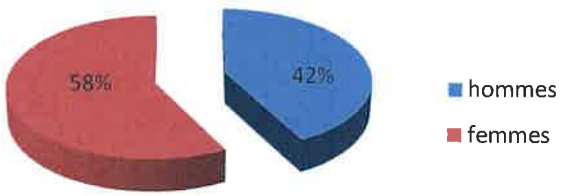
1.1.1 Les effectifs

La répartition sexuée de l'effectif permanent

Au 31 décembre 2019, l'effectif permanent de la Communauté d'Agglomération du Pays de Laon (CAPL) est de 105 agents. Il est composé de 80 fonctionnaires et 25 contractuels.

La répartition femmes - hommes est de : 61 femmes et 44 hommes.

Répartition sexuée de l'effectif permanent

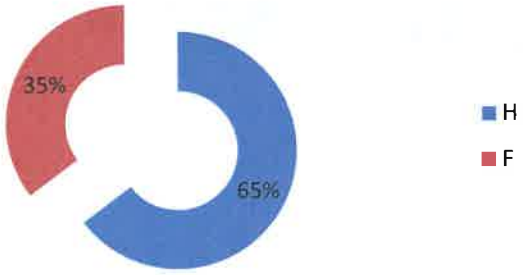


Chiffres clés :

- 105 agents permanents dont 61 femmes.
- 80 fonctionnaires, répartis en 46 femmes et 34 hommes.
- 25 contractuels, dont 15 femmes.
- 4 emplois fonctionnels pourvus par 2 femmes et 2 hommes.

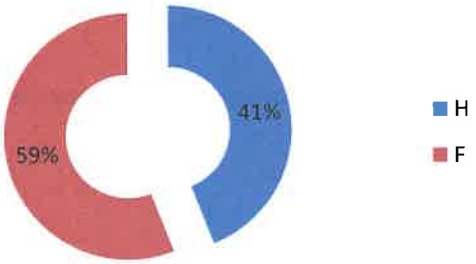
La répartition sexuée par catégorie (agents fonctionnaires)

Catégorie A



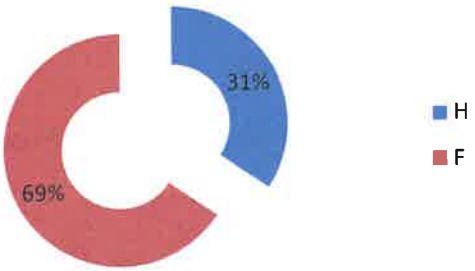
Sur les postes de catégorie A, plus d'hommes que de femmes sont présents à l'effectif. En effet, il y a 6 femmes et 11 hommes.

Catégorie B



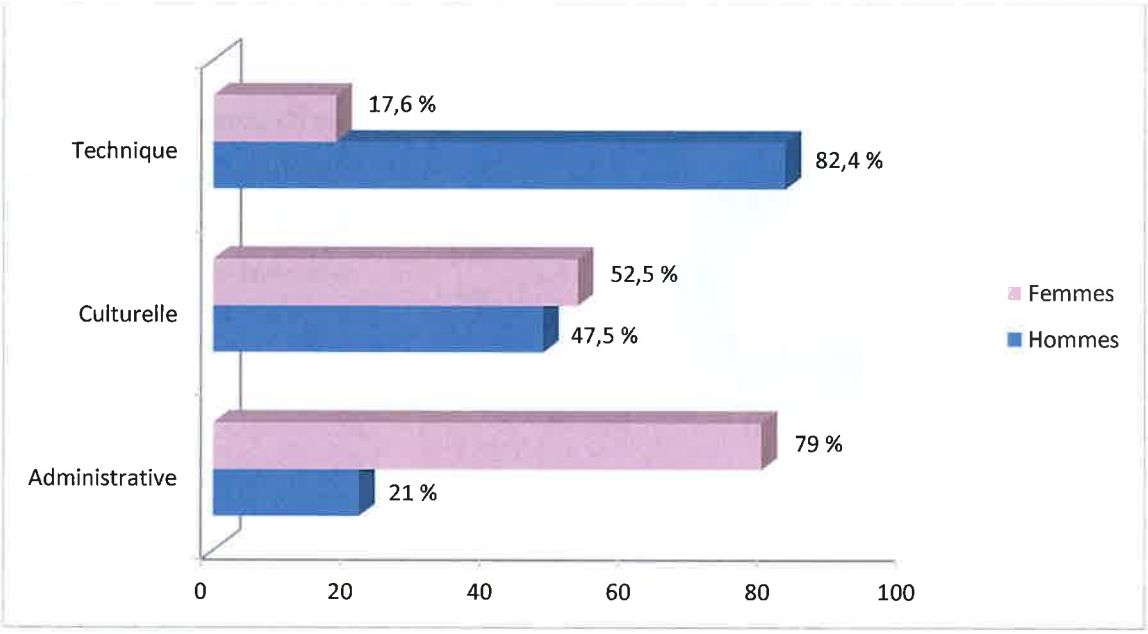
Au niveau des postes de catégorie B, on trouve un effectif féminin légèrement supérieur à l'effectif masculin. Ces postes sont composés de 16 femmes et 11 hommes.

Catégorie C



Pour les postes de catégorie C, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, elles représentent près de 2/3 de l'effectif de ces postes. Soit 25 femmes et 11 hommes.

La répartition sexuée selon la filière



Ce graphique précise la représentativité par genre des différentes filières.

La filière administrative est très féminisée alors que la filière technique est très masculinisée.
La filière culturelle est quant à elle plus mixte.

1.1.2 Temps non complet

La filière culturelle est la seule à comporter des postes à temps non complet. Ces temps non complet touchent un effectif très limité d'agents, uniquement des agents de catégorie A et B, et sont liés spécifiquement au besoin du service du conservatoire. Il s'agit de postes de professeur d'enseignement artistique ou d'assistant d'enseignement artistique.

En 2019, près de 13 % de l'effectif des fonctionnaires sur emploi permanent exercent une activité à temps non complet ; 64 % sont des hommes.

En 2019, 32 % des agents contractuels sur emploi permanent exercent une activité à temps non complet ; 50 % sont des femmes.

1.1.3 Les travailleurs handicapés

La collectivité a un taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap de 6.42 %. Ce taux, atteint les 6 % demandés par la loi, est en progression de 0.68 point comparé à 2018.

1.1.4 Maladies et accidents professionnels

On considère ici :

- Les maladies professionnelles
- Les accidents de travail imputables au trajet
- Les accidents de travail imputables au service

Aucun cas de **maladie professionnelle** n'a été recensé au cours de l'année 2019.

Aucun **accident de trajet** n'a eu lieu au cours de l'année 2019.

Aucun accident de travail imputable au service n'a eu lieu au cours de l'année 2019.

1.1.5 Absences liées à l'enfant

Le congé maternité

Aucun agent n'a bénéficié d'un congé maternité en 2019 (3 en 2017)

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance, fixé à 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours calendaires consécutifs si le salarié a déjà plusieurs enfants.

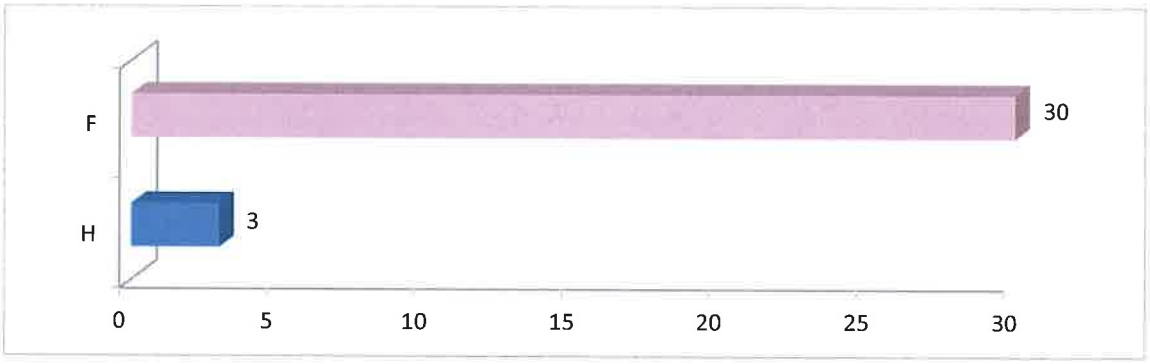
En 2019, 1 agent a bénéficié d'un congé paternité (pas de congé paternité en 2017).

A noter que ce congé devrait évoluer fortement en nombre de jours en 2021.

Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade (33.5 jours)

En 2019, 33.5 jours ont été sollicités au motif d'un besoin de garde d'un enfant malade.

Nombre de jours d'autorisations d'absence pour enfant malade consommés dans l'année, par sexe



En 2019, 91 % des jours d'autorisations d'absence consommés pour enfant malade l'ont été par des femmes.

1.2 Les parcours professionnels

1.2.1 Les mouvements de personnels

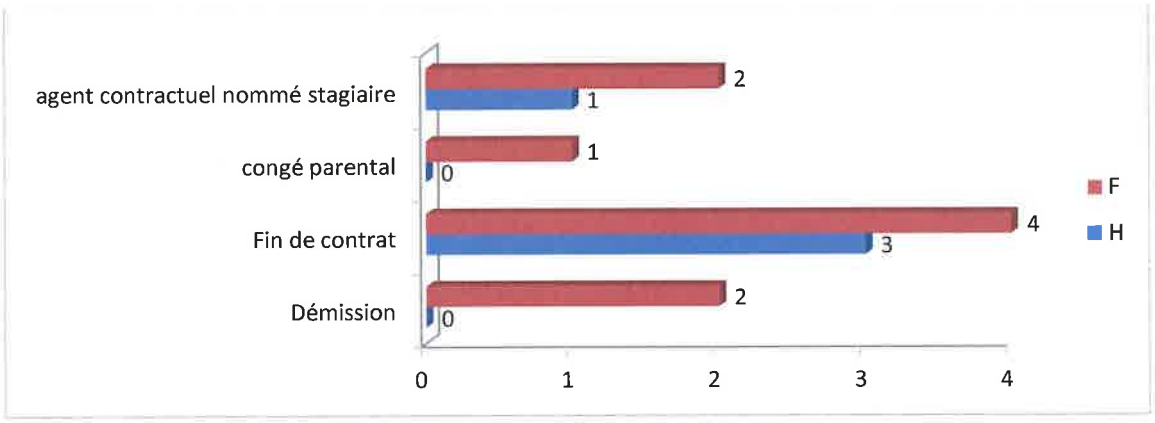
Les départs

En 2019, la collectivité a connu 16 départs : 5 agents hommes et 11 agents femmes.

Nombre de départs de fonctionnaires, par motif et par sexe

En 2019, sur les 3 départs ayant concerné des fonctionnaires, 2 étaient des femmes.

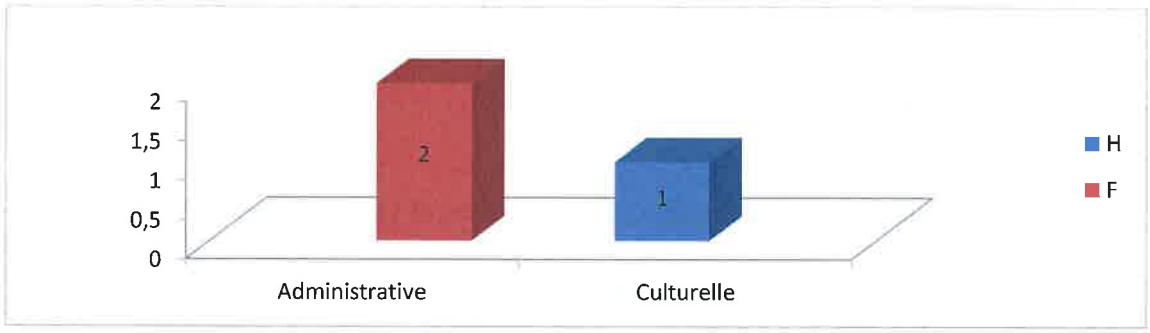
Nombre de départs de contractuels sur emploi permanent, par motif et par sexe



En 2019, 13 départs ont concerné des contractuels sur emploi permanent, parmi eux, 9 femmes et 4 hommes.

Les arrivées

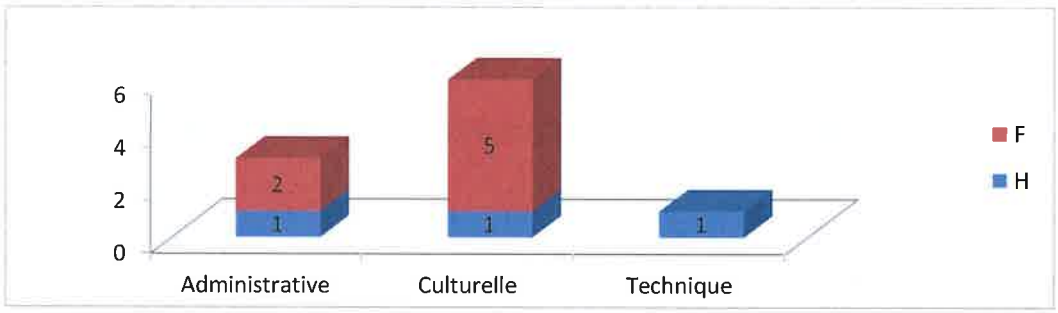
Nombre de fonctionnaires arrivés dans l'année, par filière et par sexe



En 2019, 3 fonctionnaires, 2 femmes et 1 homme sont arrivés dans la collectivité.

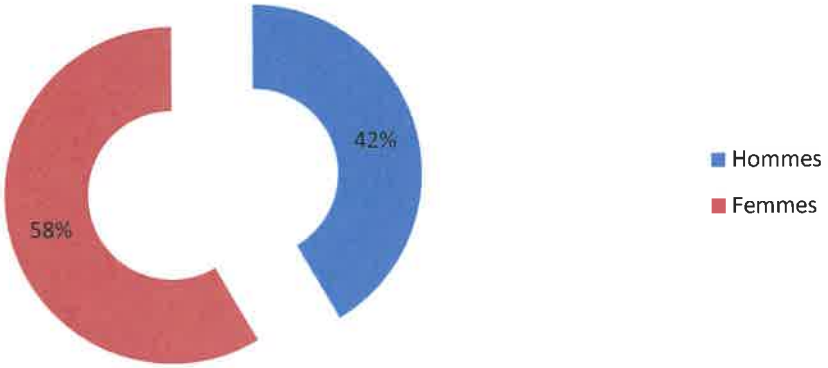
Ces 3 fonctionnaires sont arrivés par voie de recrutement direct, ils étaient auparavant des agents contractuels dans la collectivité.

Nombre de contractuels sur emploi permanent arrivés dans l'année, par filière et par sexe



En 2019, 10 contractuels sur emploi permanent, 7 femmes et 3 hommes, sont arrivés dans la collectivité. 6 agents contractuels ont été recrutés hors remplacement, réintégration et retour, et 4 en remplacement.

1.2.2 La formation



En 2019, 178 journées de formation ont été dispensées à 65 agents.

Parmi ces 65 agents ayant suivi une formation :

- 27 étaient des hommes
- 38 étaient des femmes

1.2.3 L'évolution de carrière

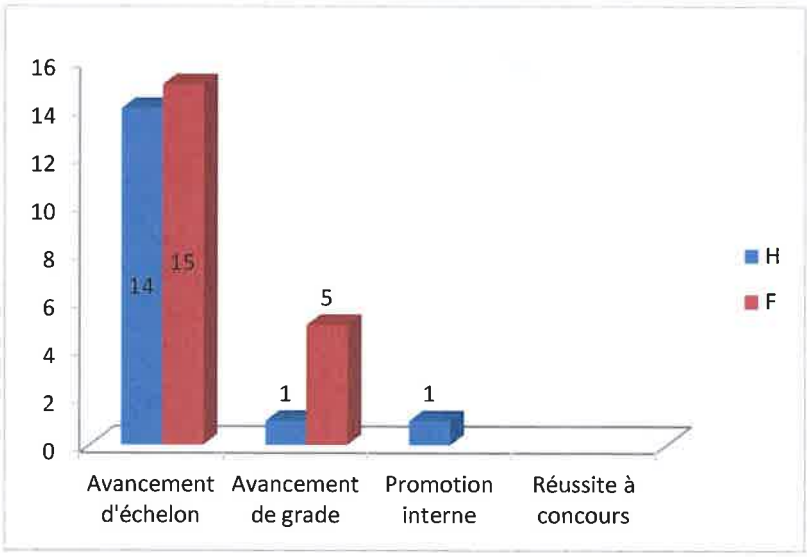
Déroulement carrière, avancements et promotions

Le fonctionnaire est recruté suite à un concours ou par recrutement direct. Traditionnellement, son évolution peut s'opérer selon trois modes :

➔ L'avancement de grade : Il s'agit de la possibilité d'accession à un grade supérieur selon certaines conditions d'atteinte d'échelon, de temps d'emploi, de nature de missions, d'ancienneté....

➔ La promotion interne : elle permet d'accéder à un cadre d'emploi supérieur, quelquefois suite à la réussite à un examen professionnel en fonction des conditions d'échelon, de la nature des missions, d'ancienneté, de fonction etc. suivant un système de quotas.

➔ La réussite aux concours internes ou externes et la valorisation de concours par la nomination suite à cette réussite.



En 2019, 37 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière :

- 29 avancements d'échelon dont 48 % d'hommes et 52 % de femmes.

- 6 avancements de grade dont 1 homme et 5 femmes.

Titularisation et stagiairisation

Pour rappel : la stagiairisation est le fait de nommer un agent stagiaire. Dans la fonction publique, le stage est une période probatoire, destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Sa durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois. Celle-ci est généralement d'un an. Lorsque les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation, le stage peut être prolongé d'une durée au maximum égale à la durée initiale, sauf disposition contraire du statut particulier.

	Hommes	Femmes
Agents titularisés à l'issue de leur stage	1	3
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année	0	2

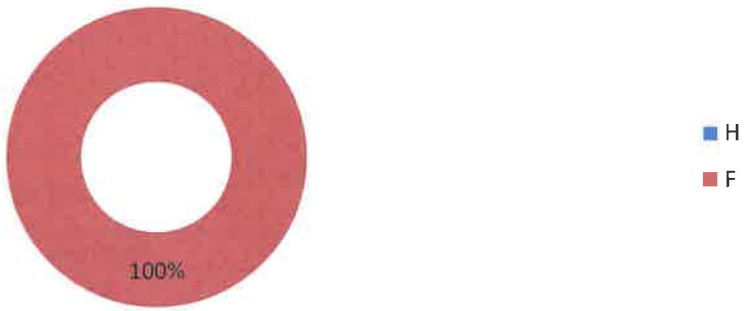
En 2019, comme le montre le tableau ci-dessus, il y a eu :

- 2 agents titularisés à l'issue de leur stage → 1 homme et 3 femmes.
- agents contractuels nommés stagiaires → 2 femmes.

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

1.3.1 Le temps partiel

Répartition sexuée des agents bénéficiant d'un temps partiel



En 2019, 7 agents femmes ont bénéficié d'un temps partiel :

- 2 de droit
- 5 sur autorisation

A titre de comparaison, en 2017 : 6 agents femmes bénéficiaient d'un temps partiel :

- 3 de droit
- 3 sur autorisation

A noter, que selon une étude du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) publié en 2013, le recours au temps partiel pour les femmes tient « du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les hommes et les femmes ».

Parmi les demandes de temps partiel présentées pour l'année 2019, aucune n'a été refusée.

1.3.2 Le Compte Epargne Temps (CET)

Nombre d'agents ayant ouvert un CET

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/19		Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	6	3	0	0
Catégorie B	1	6	0	1
Catégorie C	0	10	0	1
Total H/F	7	19	0	2
Total global	**26**		**2**	

26 agents disposaient d'un CET au 31 décembre 2019. Parmi eux, près de 73 % sont des femmes et 27 % des hommes.

Nombre de jours épargnés

	Nombre de jours épargnés au 31/12/2019		Nombre de jours épargnés au titre de l'année 2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	112	53	18	2
Catégorie B	26	76	3	22
Catégorie C	0	64	0	39
Total H/F	138	193	21	63
Total global	**331**		**84**	

331 jours étaient épargnés au 31 décembre 2019. Sur ces 331 jours épargnés, 193 l'ont été par des femmes et 138 par des hommes.
Sur les 84 jours épargnés durant l'année 2019, 63 l'ont été par des femmes et 21 par des hommes.

Nombre de jours utilisés et modalités d'utilisation

Type de consommation en 2019	Nombre de jours utilisés sous forme de congés		Nombre de jours pris au titre du régime de retraite additionnel de la fonction publique	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	0	2	0	0
Total H/F	5	2	0	0
Total global	**7**		**0**	

En 2019, 7 jours ont été utilisés sous forme de congés ; 5 l'ont été par des hommes et 2 par des femmes

1.3.3 Action sociale en faveur des agents et de leur famille

La collectivité adhère au Centre National d'Action Sociale (CNAS) pour un coût de cotisation en 2019 à la charge de la collectivité d'un peu plus de 21 114 € par an, offrant ainsi la possibilité aux agents de bénéficier de prestations sociales.

A titre d'exemple, le CNAS a versé aux agents de la communauté d'agglomération du pays de Laon les sommes suivantes :

- 851.20 € pour garde d'enfant
- 900 € pour le noël des enfants
- 3 568 € pour les séjours vacances
- 5858.40 € pour l'achat de Chèque Emploi Service Universel (CESU)
- 3 766 € pour la rentrée scolaire
- Etc.

Il a également été prévu que les agents ayant souscrit un contrat ou ayant adhéré à un règlement d'une mutuelle ou une institution de prévoyance labellisée, peuvent prétendre à la participation financière de la collectivité définie en fonction de l'âge de l'assuré :

- De 20 à 35 ans : 121,44 euros brut par an
- De 36 à 50 ans : 172,04 euros brut par an
- Plus de 50 ans : 227,70 euros brut par an

2- Les politiques menées sur le territoire

2.1 La lutte pour l'égalité femmes hommes dans les politiques du territoire

La Communauté de Communes du Laonnois (CCL) a été créée en 1992. Elle s'est transformée en communauté d'agglomération au 1er janvier 2014 en prenant le nom de Communauté d'Agglomération du Pays de Laon (CAPL). Elle regroupe aujourd'hui 38 communes.

La CAPL est porteuse du contrat de ville. Un des axes majeurs de ce contrat de ville concerne le domaine de l'égalité femmes - hommes. A ce titre, de nombreuses actions sont à référencer sur le territoire.

2.1.1 Les modes de garde, un enjeu pour l'égalité

En 2017, en France, selon L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), parmi les femmes occupant un emploi, 30 % l'exercent à temps partiel. Ce chiffre est de 8,3 % pour les hommes. Cette difficulté est d'autant plus présente pour les mères célibataires.

Selon une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) publiée en Juin 2013, 1/3 des femmes a opté pour le temps partiel « pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille » et 16 % pour « disposer de temps libre ou effectuer les travaux domestiques ». En effet, cette étude vient corroborer les résultats d'une autre étude publiée en 2013 par le Conseil Economique, Social et Environnemental, visant à montrer que le recours plus massif au temps partiel pour les femmes tient « du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les hommes et les femmes ».

Cette difficulté est d'autant plus présente pour les mères célibataires. Une alternative à la prise d'un temps partiel peut être la garde de ses enfants pendant son temps de travail.

En effet, quand les enfants sont jeunes et encore plus lorsqu'ils ne sont pas encore scolarisés, exercer une activité professionnelle ou en rechercher une doit se conjuguer avec la garde des enfants.

Les communes se sont saisies du problème et proposent des solutions. De nombreuses communes de la CAPL ont mis en place des modes de garde d'enfants : des crèches, des haltes garderies, quelquefois itinérantes, des multi-accueils, des assistantes maternelles, des restaurations scolaires, des activités périscolaires ou encore des Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH).

2.1.2 La culture, un vecteur essentiel

Le territoire de la CAPL a accueilli et continuera à accueillir plusieurs évènements culturels abordant le thème de l'égalité des sexes. Par exemple, sur la saison culturelle 2018-2019 de la M.A.L (Maison des Arts et Loisirs) de LAON, 3 spectacles traitant de cette problématique ont été joués : *« L'école des femmes », « Pierre de patience », « Le petit boucher »*.

Pour la saison culturelle 2020-2021, la M.A.L devait accueillir la pièce de théâtre « La perruche », pièce qui porte sur les relations entre femme et homme au sein d'un couple, avec une femme au première abord, naïve et un homme condescendent et misogyne.

Cependant, avec la situation sanitaire actuelle, bon nombre d'évènements culturels sont déprogrammés.

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, les archives départementales de l'Aisne ont organisé un concours, ouvert aux établissements scolaires du département de l'Aisne, intitulé « Portraits de femmes : les femmes qui ont marqué l'Aisne ». Les œuvres réalisées ont été exposées, dans un premier temps, sur le site internet des archives départementales de l'Aisne puis dans un second temps, dans la salle d'exposition des archives départementales de l'Aisne du 26 juin au 26 septembre 2020.

D'autres manifestations culturelles sur le laonnois étaient prévues en l'honneur de la journée internationale des droits des femmes comme par exemple un ciné débat sur « l'égalité femmes – hommes : Et si on en parlait » qui devait se dérouler 20 mars 2020. Mais, celles-ci n'ont pu se tenir en raison de la crise sanitaire.

2.1.3 Le milieu éducatif, un domaine primordial

En plus d'instruire, l'école est un milieu de vie où les élèves interagissent et apprennent à vivre en société. Le milieu scolaire joue donc un rôle essentiel dans la construction de l'individu. C'est un lieu propice à la réflexion autour de questions de société tel que l'égalité entre femmes et hommes, aussi, diverses actions sont régulièrement menées en milieu scolaire.

C'est un lieu primordial où il est possible d'agir sur de nombreuses questions sociétales, comme l'égalité entre femmes et hommes. Plusieurs associations et organismes comme le CIDFF 02 (le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) ou encore le CIJ (Centre d'information et de Jeunesse) dispensent depuis plusieurs années des interventions en milieu scolaire, dans les écoles environnantes, afin de sensibiliser et échanger avec les élèves sur cette thématique.

Certains professeurs sensibilisent également leurs élèves en les faisant participer à des pièces de théâtre sur ce thème, ce qui permet de promouvoir l'éducation et l'égalité à l'école.

2.1.4 Lutter contre l'insécurité et les violences conjugales

En 2016, le CIDFF de l'Aisne commentait ses chiffres de l'année en indiquant que 2500 appels avaient été reçus. Parmi ces appels, le quart concernait des faits de violence. Ce chiffre était notamment supérieur de 15 % à celui du département de l'Oise.

Le 17 juin 2020, un plan départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes a été signé entre le Préfet de l'Aisne et le Président du conseil départemental , permettant notamment l'accompagnement et la mise à l'abri des femmes victimes de violence (hausse de 12% dans le département en 2019)

Le réseau d'accompagnement des victimes de violences conjugales organise depuis plusieurs années des actions dans les centres commerciaux. Ces actions sont réalisées autour du 25 novembre, (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes). Ces actions sont majoritairement portées par le CIDFF de l'Aisne avec le soutien d'autres acteurs comme le réseau d'accompagnement des victimes de violences conjugales du laonnois.

Par ailleurs, dans le cadre du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), un axe sur les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales a été inscrit.

La piscine patinoire « le Dôme » a organisé le 7 mars 2020, une soirée spéciale filles, avec l'installation de stand au sein de l'enceinte et l'organisation d'une tombola, cette soirée a notamment permis de récolter de l'argent pour des associations venant en aide aux femmes puisqu'une partie des bénéfices a été reversée à celles-ci.

2.1.5 Une contribution conséquente de la CAPL

A travers le contrat de ville, la CAPL apporte un réel soutien financier à plusieurs organismes et associations œuvrant en faveur de l'égalité femmes - hommes :

- Au CIDFF de l'Aisne : dans le cadre de la journée internationale du droit des femmes, une journée intitulée « Etre et bien-être » s'est déroulée le samedi 29 février 2020,
- A Familles de l'Aisne
- ou encore France victimes 02

2.2 Organismes et associations œuvrant sur le territoire :

2.2.1 Le CIDFF 02

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Aisne est une association ayant pour but d'informer les femmes et les hommes sur leurs droits, de les aider et de les accompagner dans leurs démarches administratives.

2.2.2 France victimes 02

Cette association, qui anciennement se nommait l'Association Départementale d'Aide aux Victimes Et Médiation de l'Aisne (l'ADAVEM 02), a pour but d'aider les personnes victimes de violence conjugale, de harcèlement, de délinquance, etc. de les accompagner psychologiquement, administrativement et judiciairement dans leurs démarches.

2.2.3 Les UTAS

Les travailleurs médico-sociaux des Unités Territoriales d'Action Sociale (UTAS) du Conseil départemental de l'Aisne sont des professionnels dont le rôle est d'accompagner et d'orienter les personnes pour diverses démarches telles que des prestations familiales, une aide à l'accès au

2.2.4 D'autres acteurs et dispositifs présents sur le territoire de la CAPL

- **Le réseau d'accompagnement des victimes de violences conjugales du Laonnois :**

Ce réseau est porté par le CIDFF. Il comprend une quarantaine d'acteurs divers, comme la police, des associations, etc. Il a pour but d'œuvrer dans la lutte contre les violences conjugales, à travers des veilles juridiques, des mises en place d'actions, des relevés et suivis de données statistiques, etc. Pour cela, des réunions entre tous les acteurs ont lieu plusieurs fois dans l'année.

- **Le Centre d'Information et de Jeunesse de l'Aisne :**

Le CIJ 02 propose des services spécifiques pour répondre, de manière très adaptée, aux besoins du public et des jeunes qui sont reçus. Il apporte également son soutien aux professionnels qui le souhaitent, en proposant des interventions/animations sur des thématiques de prévention santé et citoyenneté. Il intervient aussi beaucoup dans le milieu scolaire pour animer des sessions sur différentes thématiques, comme par exemple la vie sexuelle et affective.

- **La déléguée départementale aux droits des femmes :**

Présente sur la ville de Laon (son bureau se trouve à la direction départementale de la cohésion sociale), la déléguée départementale aux droits des femmes accompagne les particuliers, les institutions, les associations et les entreprises sur diverses problématiques comme la lutte contre les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes, l'accès des femmes aux responsabilités, etc.

- **Le défenseur des droits :**

Le défenseur des droits est une institution indépendante chargée de défendre les droits et les libertés individuels dans le cadre de plusieurs domaines de compétences déterminés par la loi. Parmi ces domaines de compétences, celui de la lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité. Le défenseur des droits peut enquêter, demander des explications, des informations, des documents, auditionner et même vérifier sur place. Le défenseur des droits peut notamment : faire des recommandations individuelles ou générales, demander des poursuites disciplinaires, proposer une transaction financière ou encore présenter ses observations devant les juges.

- **Commissariat et gendarmerie de Laon :**

Le commissariat et la gendarmerie de Laon sont régulièrement confrontés aux violences conjugales.

Au commissariat de Laon, un agent formé à apporter des réponses aux problématiques relevant du domaine des violences conjugales et à vous aiguiller dans vos actions est présent.

Les gendarmes tout comme les policiers du commissariat de Laon sont confrontés à des situations diverses, dont beaucoup relèvent davantage d'une intervention sociale que d'une mission de sécurité publique, et face auxquelles ils se trouvent relativement démunis (problèmes familiaux et conjugaux, situation de détresse, etc...). Afin de traiter ces situations, deux travailleurs sociaux ont été détachés par le Conseil départemental à la gendarmerie de Laon.

- **L'Association familles de l'Aisne :**

Familles de L'Aisne, dont le siège social se trouve à Laon, est une association familiale départementale dont la mission est d'accompagner les familles dans toute leur diversité tout au long de leur parcours de vie, pour le soutien à l'exercice de la fonction parentale. Elle organise, notamment sur Laon, des ateliers sur différentes thématiques familiales.

- **Les centres sociaux :**

Un centre social est un équipement de proximité à vocation sociale. Accessible à l'ensemble de la population d'un quartier, il prend en compte l'ensemble des composantes de la population et des aspirations des habitants. Par sa fonction d'animation à la fois globale et locale, il vise la participation du plus grand nombre à la vie locale, en accordant une attention particulière aux familles et aux personnes confrontées aux difficultés sociales, économiques et culturelles.

- **L'association familles rurales :**

Présente et très active dans plusieurs communes membres de la CAPL. Cette association apporte des services, animations et activités de proximité. Ces actions portent notamment sur des services liés à l'accueil de la petite enfance, aux loisirs pour enfants, aux actions en direction des jeunes ou encore sur du service à la personne.

Glossaire

ADAVEM	Association Départementale d'Aide aux Victimes et Médiation de l'Aisne
ALSH	Accueil de Loisirs Sans Hébergement
CAPL	Communauté d'Agglomération du Pays de Laon
CCL	Communauté de Communes du Laonnois
CESE	Conseil Economique, Social et Environnemental
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CIDFF	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIJ	Centre d'Information et de Jeunesse
CISPD	Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance
CNAS	Centre National d'Action Sociale
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
M.A.L	Maison des Arts et Loisirs
UTAS	Unité Territoriale d'Action Sociale