Copie pour impression
Réception au contrôle de légalité le 02/03/2022 à 10h24
Réference de l'AR : 002-200043495-20220224-DEC202202_01-DE

CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 24 février 2022

Projet de Délibération n°1

Date de convocation : 11/02/22 Date d'affichage : le 02 MARS 2022

Les membres du Conseil Communautaire se sont réunis le 24 février 2022 à 18h00 à la salle des fêtes d'Aulnois sous Laon.

Sont présents : titulaires et suppléants avec voix délibérative :
G.HARANT – Y.BRUN – J.BALITOUT – C.COULON - F.DEMAZURE - P.BIEDAL – MP.TOKARSKI - JM.LHOMME – P. VAN HAMME – C. VUAROQUEAUX – P.BERTELOOT – O.JOSSEAUX – F.HARANG – JM.RABOUILLE – C.BARAN – S.JUILLIART – F.FERON – P.MEZZAROBBA – F.BOUILLE – B.BUVRY – JM.WACK – E.DELHAYE – S.LETOT-DURANDE – Y.ROBIN – S.DUPONT – Y.BUFFET – C.MATHIEU – F.JOLY – S.ETIENNE-CHARLES – G.BANCHARD-DOUCHAIN – D.VALLIERE - AM.SAUVEZ – F.POIDEVIN – A.DELEBARRE-TESSEDRE – MM.PASCUAL – JM.QUERE – H.LAHYANI – H.DAUCHEZ – A.LEFEVRE - B.LEBEL – C.GUILLAUME – MP.FOURDRAIN-FAY – C.MEULLEMIESTRE – J.LECOMTE – C.LAMBERT – R.CARLIER – G.CHARLES – L.BOURGEOIS – P.PIRE – M.KELLER – H.RIVIERE – M.FRAISE – P.DHENIN – J.VERON – P.MAQUIN

Absents excusés ayant donné pouvoir : P.DEROCH à Y.BRUN - F.LEAUTE à C.VUAROQUEAUX – Y.LEMOINE à JM.RABOUILLE – P.MOZIN à A.DELEBARRE-TESSEDRE – D.VALISSANT à F.JOLY - D.PIERRE à D.VALLIERE – E.GOULLIEUX à Y.BUFFET – A.TOURNEUX à S.LETOT-DURANDE – C.CHATELAIN à AM.SAUVEZ – M.BEAUFRERE à S.ETIENNE-CHARLES – F.KARIMET à C.MEULLEMIESTRE -

Absents Excusés : M.MACHAIN – P.CERVI – Y.RUDER – N.DUSSART – N.DRAGON – G.MONCOURTOIS – P.DRUET – B.TRONEL – JL.LIENARD -

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 : Fabrice FERON
Secrétaire de séance : Pierre BIEDAL

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.

60, rue de Chambry - 02000 AULNOIS-SOUS-LAON - Tél : 03 23 22 31 00 - Fax : 03 23 22 31 04
Email : contact@ca-paysdelaon.fr - Site internet : www.ca-paysdelaon.fr
N° SIRET : 200 043 495 000 15 - Code APE : 8411Z

Copie pour impression
Réception au contrôle de légalité le 02/03/2022 à 10h24
Référence de l'AR : 002-200043495-20220224-DEC202202_01-DE

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 2022.

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 02 MARS 2022

Le Président

COMMUNAUTÉ d'AGGLOMÉRATION du PAYS de LAON

E. DELHAYE

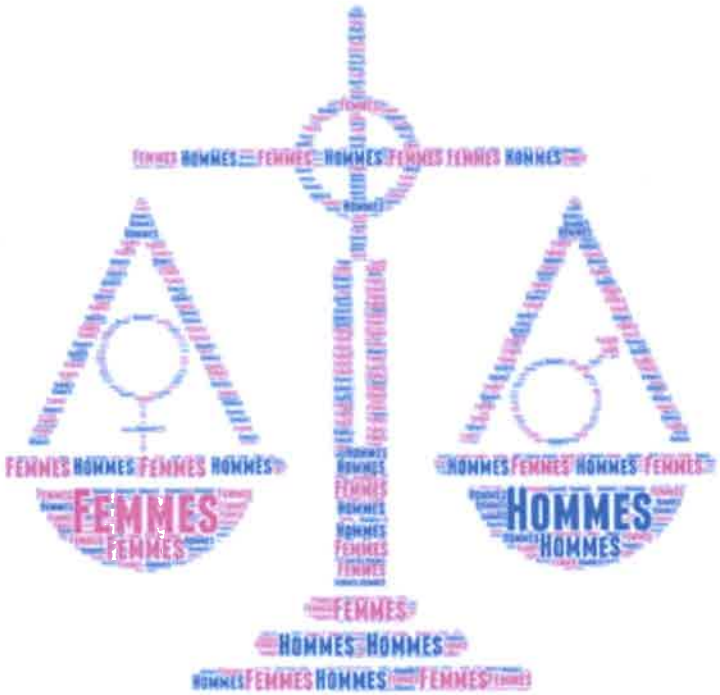
Le Président

COMMUNAUTÉ d'AGGLOMÉRATION du PAYS de LAON

E. DELHAYE

Nombre de conseillers titulaires : 75
Nombre de conseillers présents : 55

Copie pour impression
Réception au contrôle de légalité le 02/03/2022 à 10h24
Réference de l'AR : 002-200043495-20220224-DEC202202_01-DE



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

JANVIER 2022

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 social unique (document élaboré chaque année).

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 en situation de handicap 4

1.1.4 Maladies et accidents professionnels 4

Absences liées à l'enfant 4

1.2 Les parcours professionnels 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 (CET) 11

1.3.3 Action sociale en faveur des agents et de leur famille 12

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 Agir sur les contraintes familiales 13

2.1.2 La culture, un vecteur essentiel 15

2.1.3 Le milieu éducatif, un domaine primordial 16

2.1.4 Lutter contre l'insécurité et les violences conjugales 18

2.1.5 Une contribution conséquente de la CAPL 20

2.2 Organismes et associations œuvrant sur le territoire : 22

2.2.1 Le CIDFF 02 22

2.2.2 France victimes 02 22

2.2.3 Les UTAS 22

2.2.4 D'autres acteurs et dispositifs présents sur le territoire de la CAPL 23

Glossaire **25**

1- La politique des ressources humaines

1.1 La mixité dans les filières et l'égalité professionnelle

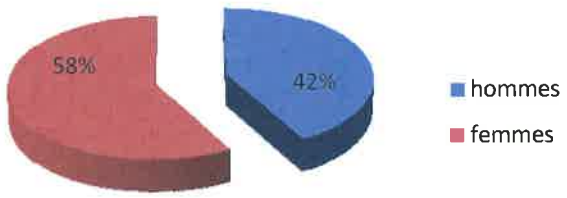
1.1.1 Les effectifs

La répartition sexuée de l'effectif permanent

Au 31 décembre 2020, l'effectif permanent de la Communauté d'Agglomération du Pays de Laon (CAPL) est de 105 agents. Il est composé de 79 fonctionnaires et 26 contractuels.

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

Répartition sexuée de l'effectif permanent

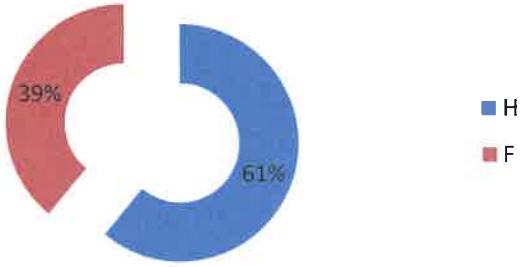


Chiffres clés :

- 105 agents permanents dont 61 femmes.
- 79 fonctionnaires, répartis en 47 femmes et 32 hommes.
- 26 contractuels, dont 14 femmes.
- 4 emplois fonctionnels pourvus par 2 femmes et 2 hommes.

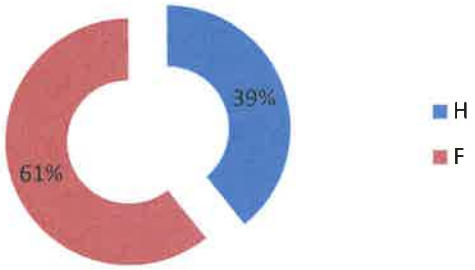
La répartition sexuée par catégorie (agents fonctionnaires)

Catégorie A



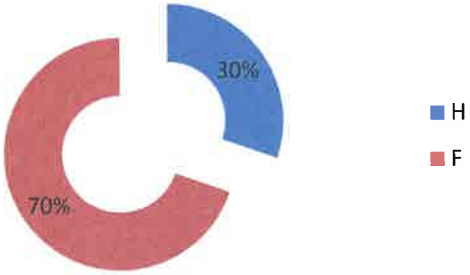
Sur les postes de catégorie A, plus d'hommes que de femmes sont présents à l'effectif. En effet, il y a 7 femmes et 11 hommes.

Catégorie B



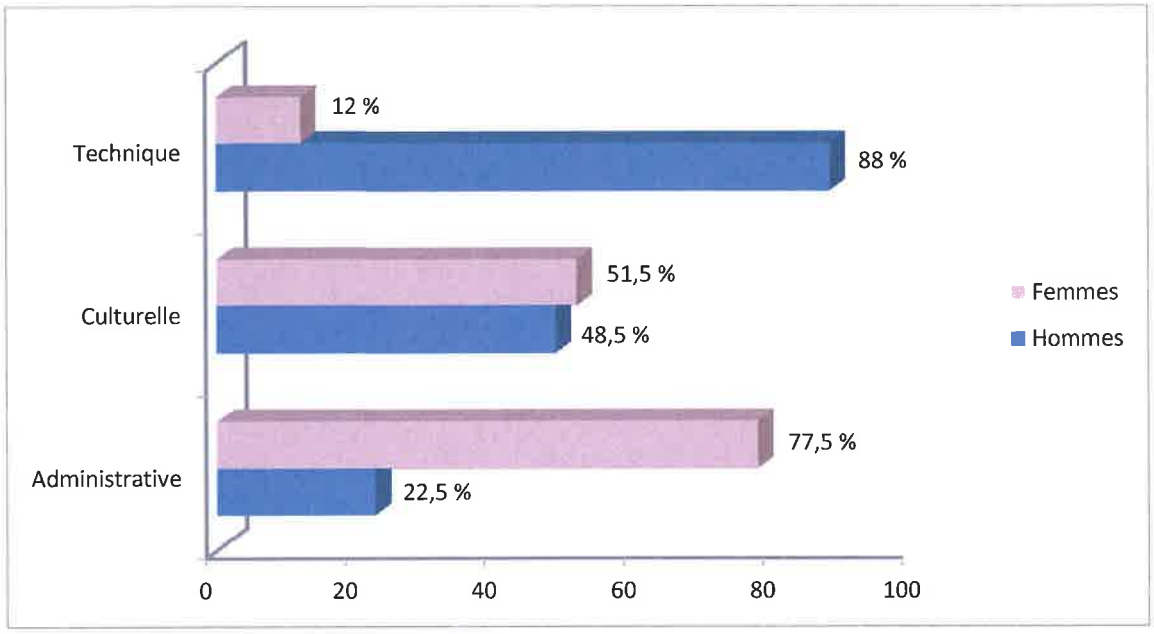
Au niveau des postes de catégorie B, on trouve un effectif féminin légèrement supérieur à l'effectif masculin. Ces postes sont composés de 17 femmes et 11 hommes.

Catégorie C



Pour les postes de catégorie C, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, elles représentent plus de 2/3 de l'effectif de ces postes. Soit 23 femmes et 10 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 2020, près de 13 % de l'effectif des fonctionnaires sur emploi permanent exercent une activité à temps non complet ; 66 % sont des hommes.

En 2020, 31 % des agents contractuels sur emploi permanent exercent une activité à temps non complet ; 50 % sont des femmes.

1.1.3 Les travailleurs en situation de handicap

La collectivité a un taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap de 6 %. Ce taux, atteint les 6 % demandés par la loi, avec 5 agents en situation de handicap.

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 2020.

1 accident de travail imputable au service concernant 1 homme a eu lieu au cours de l'année 2020 avec 12 jours d'arrêt.

1.1.5 Absences liées à l'enfant

Le congé maternité

Aucun agent n'a bénéficié d'un congé maternité en 2020

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.

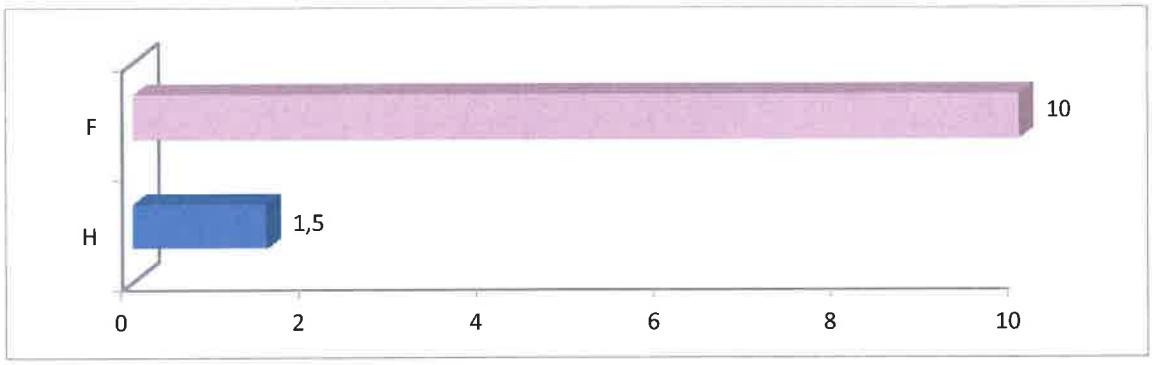
En 2020, aucun agent n' a bénéficié d'un congé paternité (1 congé paternité en 2019).

A compter du 1er juillet 2021, la durée de ce congé passe de 11 jours à 25 jours pour une naissance simple et de 18 jours à 32 jours pour des naissances multiples.

Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade (11.5 jours)

En 2020, 11.5 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 2020, 87 % des jours d'autorisations d'absence consommés pour enfant malade l'ont été par des femmes.

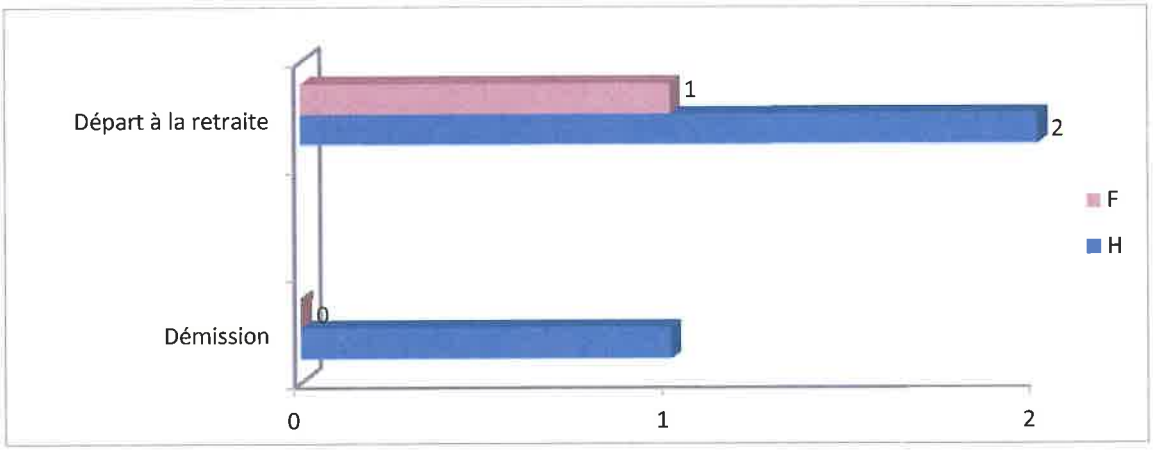
1.2 Les parcours professionnels

1.2.1 Les mouvements de personnels

Les départs

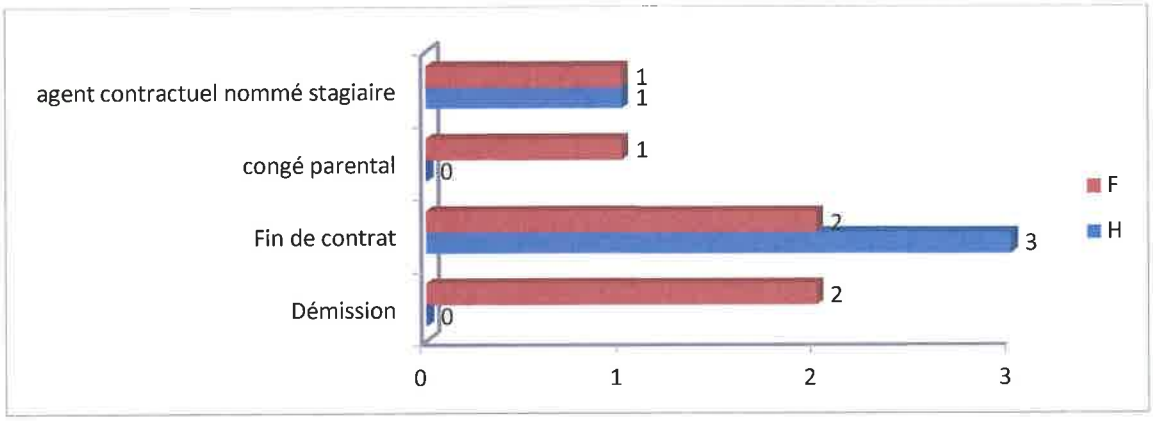
En 2020, la collectivité a connu 14 départs : 7 agents hommes et 7 agents femmes.

Nombre de départs de fonctionnaires, par motif et par sexe



En 2020, sur les 4 départs ayant concerné des fonctionnaires, 3 étaient des hommes.

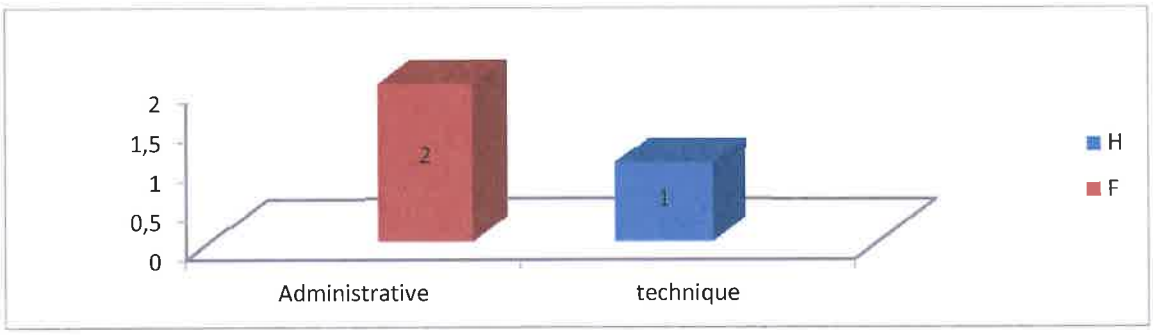
Nombre de départs de contractuels sur emploi permanent, par motif et par sexe



En 2020, 10 départs ont concerné des contractuels sur emploi permanent, parmi eux, 6 femmes et 4 hommes.

Les arrivées

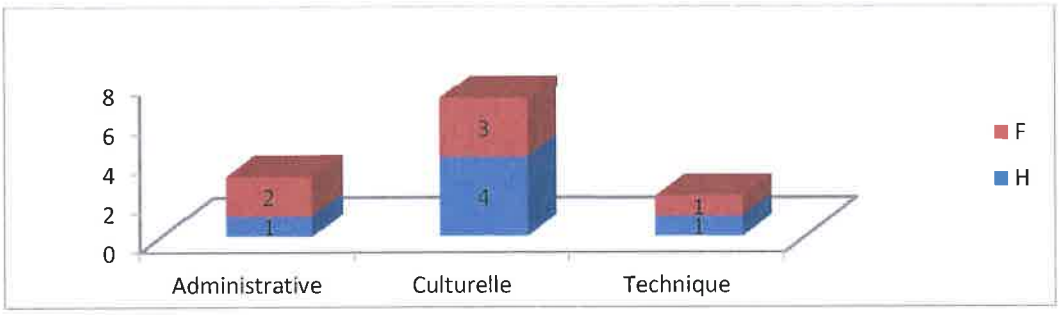
Nombre de fonctionnaires arrivés dans l'année, par filière et par sexe



En 2020, 3 fonctionnaires, 2 femmes et 1 homme sont arrivés dans la collectivité.

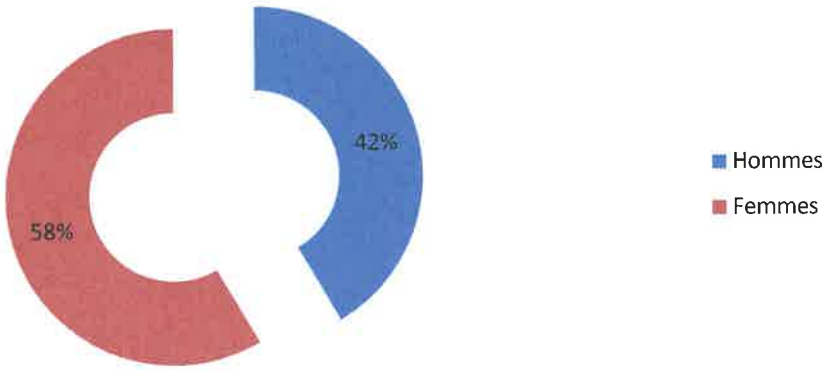
2 fonctionnaires sont arrivés suite à un transfert de compétence (agents ville) et 1 par voie de recrutement direct, il était auparavant agent contractuel dans la collectivité.

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



En 2020, 12 contractuels sur emploi permanent, 6 femmes et 6 hommes, sont arrivés dans la collectivité. 8 agents contractuels ont été recrutés hors remplacement, réintégration et retour, et 4 en remplacement (2 hommes et 2 femmes).

1.2.2 La formation



En 2020, compte tenu de la situation sanitaire et du confinement, de nombreuses formations ont été annulées. Ainsi, seules 56 journées de formation ont été dispensées à 26 agents.

Parmi ces 26 agents ayant suivi une formation :

- 11 étaient des hommes
- 15 étaient des femmes

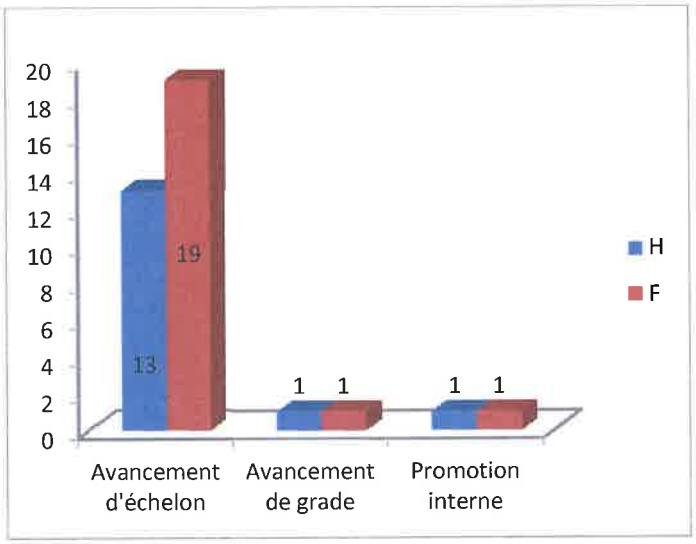
1.2.3 L'évolution de carrière

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 2020, 36 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière :

- 32 avancements d'échelon dont 41 % d'hommes et 59 % de femmes.
- 2 avancements de grade dont 1 homme et 1 femme.
- 2 promotions internes (1 homme et 1 femme)

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	2
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année	1	1

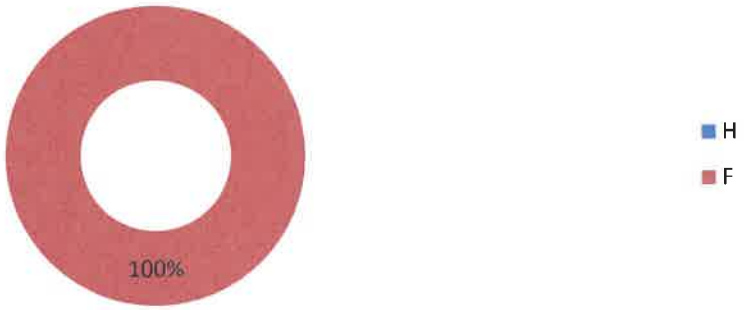
En 2020, comme le montre le tableau ci-dessus, il y a eu :

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

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 2020, 7 agents femmes ont bénéficié d'un temps partiel :

- 1 de droit
- 6 sur autorisation

En 2019, le nombre d'agents à temps partiel était identique avec cependant 2 temps partiel de droit pour 1 temps partiel de droit en 2020 :

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 2020, 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 31/12/20		Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	7	3	1	0
Catégorie B	3	6	1	0
Catégorie C	0	12	0	0
Total H/F	10	21	0	0
Total global	**31**		**2**	

31 agents disposaient d'un CET au 31 décembre 2020. Parmi eux, près de 68 % sont des femmes et 32 % des hommes.

Nombre de jours épargnés

	Nombre de jours épargnés au 31/12/20		Nombre de jours épargnés au titre de l'année 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	145	67	23	14
Catégorie B	42	96	11	20
Catégorie C	0	85	0	35
Total H/F	187	248	34	69
Total global	**435**		**103**	

435 jours étaient épargnés au 31 décembre 2020. Sur ces 435 jours épargnés, 248 l'ont été par des femmes et 187 par des hommes.
Sur les 103 jours épargnés durant l'année 2020, 69 l'ont été par des femmes et 34 par des hommes (33 %).

Nombre de jours utilisés et modalités d'utilisation

En 2020, du fait de la crise sanitaire et notamment du confinement, aucun jour placé sur un CET n'a été utilisé.

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 2020 à la charge de la collectivité d'un peu plus de 21 977 €, 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 :

- 500 € pour garde d'enfant
- 930 € pour le noël des enfants
- 765 € pour les séjours vacances
- 2 213 € pour l'achat de Chèque Emploi Service Universel (CESU)
- 4 361 € pour la rentrée scolaire avec études supérieures
- 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 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 (par exemple, le chantier d insertion est également ouvert aux femmes)

2.1.1 Agir sur les contraintes familiales

En 2019, en France, selon L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), parmi les femmes occupant un emploi, 28.9 % l'exercent à temps partiel. Ce chiffre est de 7.7 % pour les hommes.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge, et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 41,8 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 45,9 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Selon une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) publiée en 2019, 1/3 des femmes a opté pour le temps partiel « pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille » et 15 % 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 ».

Cela se confirme avec l'étude de l'INSEE ; en effet en 2016, 47.7% de femmes sont à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales contre 29.5% pour les hommes.

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 assistants maternels, des restaurations scolaires, des activités périscolaires ou encore des Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH).

Le CIDFF 02 a organisé plusieurs ateliers sur des problématiques liées à *l'articulation entre les temps de vie,* en réponse à un appel à projets du Conseil Départemental. Ces ateliers visaient les femmes bénéficiaires du RSA, afin de leur permettre de prendre ou reprendre une activité. En 2020, 14 femmes sur Laon ont participé à cette action.

Une action de prévention sur le thème des maternités précoces a été organisée par le CIDFF de l'Aisne. Cette action qui s'adressait auparavant aux élèves des lycées du Département et notamment les lycées Laonnois, s'adresse désormais à un public plus jeune avec des classes de 4ème et 3ème. Cette action de prévention a pour but de faire réfléchir les élèves sur de nombreux sujets et notamment leurs projets de vie. A travers des jeux de rôles ou des mises en situations, les participants ont découvert différentes stratégies pour faire face aux pressions, pour s'affirmer avec assurance, adopter les comportements et les attitudes de protection personnelle...

Egalement, l'association « *Familles de l'Aisne* » a organisé de nombreuses manifestations autour de la famille et plus particulièrement de la parentalité. Ces manifestations prenaient différentes formes : pièces de théâtre sur la parentalité, ateliers d'expression pour les parents, des ateliers sur des thèmes spécifiques avec des professionnels, petits-déjeuners en soutien à la parentalité, avec là encore des professionnels de la relation parents-enfants, etc. Ces évènements se sont majoritairement tenus au centre social *le Triangle* mais aussi parfois dans les locaux de l'ARVIF (Association des Résidents du Village Ile-de-France).

En septembre 2021, un atelier *Rendez-vous de parents* au centre social *le Triangle et Cap No de Laon*, en collaboration avec l'association Familles de l'Aisne a été organisé afin de rassurer, échanger avec d'autres parents et des professionnels tout en partageant informations, astuces et outils pour retrouver le plaisir de vivre en famille.

2.1.2 La culture, un vecteur essentiel

La culture joue un rôle essentiel dans le développement et le processus de socialisation des individus. La ville de Laon, à travers sa politique culturelle, contribue à favoriser cet accès au plus grand nombre et contribue également, par le soutien d'actions culturelles, à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le territoire de la CAPL a accueilli et continuera à accueillir plusieurs évènements culturels abordant le thème de l'égalité des sexes

Le 25 novembre 2020, le CIDFF 02 (en tant que référent violences), a organisé des représentations théâtrales du spectacle « Si j'étais une femme » en partenariat avec la troupe « Acaly » de Soissons. Une nouvelle représentation de ce spectacle a été donnée le 9 novembre 2021, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes au CAP-NO.

Les 27 et 28 novembre 2021, L'auditorium du conservatoire du Pays de Laon devait accueillir Sophia Vaillant, pour une conférence "Femmes Musiciennes" le dimanche 28 novembre à 14h30.La conférence à du être annulée en raison de la crise sanitaire.

Isabelle Rome, haute-fonctionnaire chargée de l'égalité femmes-hommes au Ministère de la justice, avait prévu de donner une conférence sur le thème de « la lutte contre les violences faites aux femmes : un combat sociétal » mais celle-ci n'a pas pu avoir lieu, un report est à l'étude.

En mars 2018, a eu lieu à l'ESCAL (Espace Socio-Culturel d'Animation du Laonnois) une vente, en avant première, du timbre à l'effigie de Suzanne NOËL. Née à Laon en 1878, elle a été pionnière de la chirurgie réparatrice lors de la première guerre mondiale et une grande figure de la défense de la cause des femmes. Elle a notamment été fondatrice en 1924 du 1er club français Soroptimist, un club œuvrant pour la défense des droits des femmes.

Aussi, une exposition lui a été consacrée à la bibliothèque municipale Suzanne MARTINET du samedi 13 octobre au dimanche 11 novembre 2018 : « Suzanne NOËL, une femme au cœur des traumatismes ».

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.

Depuis plusieurs années, à la M.A.L, plusieurs spectacles, pour petits et grands, ont abordé d'une manière plus ou moins large, le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- La compagnie « l'Echappée » a interprété la pièce de théâtre *Pierre de patience*, créée d'après le roman *Syngué Sabour* d'Atiq RAHIMI, lauréat du prix Goncourt 2008 pour ce livre. A travers l'histoire d'une femme vivant au milieu d'un Kaboul bombardé et veillant sur son mari plongé dans le coma, cette pièce est un témoignage sensible et profond sur la condition des femmes opprimées.

- Ou encore, la comédie de MOLIERE « *L'école des femmes* », interprété par la compagnie « Les Géotrupes »

- Aussi, la pièce de théâtre « *Le petit boucher* », création de la Compagnie « l'Esprit de la forge » qui traite des violences faites aux femmes pendant la guerre.

- Egalement, « *Garçons* », un concert interprété par trois femmes, chantant des chansons d'hommes et se moquant des codes et stéréotypes.

- Aussi, à la bibliothèque Suzanne MARTINET, la Compagnie « l'Esprit de la forge » a interprété une pièce de théâtre intitulée « Louise MACAULT, une vie », autour de la vie de Louise MACAULT, résistante laonnoise durant la seconde guerre mondiale, d'après le texte de Joëlle TOURBE.

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 une femme et un 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 ont été déprogrammés.

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.

Depuis plusieurs années, le CIDFF 02 organise une action de sensibilisation en milieu scolaire dénommée « Mars, Vénus et internet, bien ensemble » et qui a lieu tout au long de l'année. Ces interventions, dans les collèges et lycées du territoire de la CAPL, ont pour finalité de sensibiliser et d'échanger avec les élèves afin d'éviter l'installation de comportements susceptibles de conduire à des situations destructrices et, ainsi d'éviter l'entrée dans la spirale de la violence. En outre, les intervenants adaptent et réadaptent leurs modules de sensibilisation chaque année, afin d'être le plus pragmatique possible dans leurs actions. Plusieurs thèmes ont été abordés lors de ces interventions, comme par exemple : la stigmatisation, le respect de soi et des autres, ou encore la place et les dangers des réseaux sociaux dans les relations femmes / hommes.

Le CIJ de l'Aisne (Centre d'Information et de Jeunesse) est également intervenu dans plusieurs établissements scolaires environnants, comme le collège Charlemagne et le collège Jean Mermoz. Ces interventions avaient pour thématique : La vie affective et sexuelle. Les intervenants adaptent leurs modules en fonction de l'âge du public scolaire qu'ils rencontrent, afin d'essayer de répondre aux problématiques réelles qui peuvent toucher ces élèves.

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.

Chaque année, le mois d'octobre est, dans les pays du monde entier, un mois consacré à la sensibilisation au cancer du sein, afin de sensibiliser sur la maladie, de favoriser la prise de conscience, et d'accroître le soutien apporté au dépistage précoce et au traitement, ainsi qu'aux soins palliatifs de la maladie.

Dans le cadre « d'Octobre Rose », de nombreuses actions se sont déroulées sur le secteur laonnois. On peut citer entre autres :

- Une marche rose organisée par l'Institut de Formation, d'Animation et de Conseil (IFAC) ainsi que le comité départemental du sport en milieu rural 02 et qui a eu lieu le 14 octobre 2020 à Laon.
- La confection de coussins de cœur par des élèves de la classe de couture du lycée Julie Daubié ainsi que des personnes du chantier d'activités « Envie d'autrement » et des usagers du centre social du Triangle et de Cap No.
- Divers ateliers et stands d'informations organisés tout au long du mois d'octobre au centre social le Triangle et au centre social Cap No et sur plusieurs thématiques comme « Prévenir l'apparition d'un cancer du sein par l'alimentation et l'hygiène de vie » ou encore sur la « Gestion du stress et des émotions ».

- Une poitrine géante a été installée sur la place des droits de l'Homme à Laon durant deux jours les 8 et 9 octobre 2021. Cette installation avait pour but de sensibiliser au cancer du sein. En effet, les passants pouvaient découvrir l'anatomie d'un sein mais aussi visionner un film projeté sur une des parois. Les différents moyens qui existent pour combattre cette maladie ont été présentés.

2.1.4 Lutter contre l'insécurité et les violences conjugales

Afin de mieux faire face à la violence la gendarmerie de l'Aisne propose aux élus de bénéficier d'une formation de gestion des violences telles que les violences dans le cercle familial ou violences sexuelles.

Deux intervenantes sociales employées par le Département de l'Aisne avec l'aide de l'Etat, sont détachées à la gendarmerie depuis plusieurs années. Elles viennent en aide aux victimes de violences intra-familliales et accompagnent les gendarmes dans l'accueil des victimes.

En 2020, le CIDFF de l'Aisne commentait ses chiffres de l'année en indiquant que la juriste travaillant pour l'association (tenant une permanence au *Point d'accès aux droits* à Laon) a répondu à 1165 demandes dont 134 victimes de violences orientées vers le réseau et les services judiciaires.

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 ».

L'objectif de ces journées est de sensibiliser le public aux violences conjugales, par la distribution de documents, de plaquettes d'informations, de jetons de caddies portant le numéro d'urgence 39 19. Le but était également de pouvoir échanger avec le public sur ce thème.

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

Dans le cadre de la journée internationale de la lutte pour les droits des femmes, le CIDFF de l'Aisne a organisé une journée « Etre et bien être » le 29 février 2020 au Palais des sports de Laon. Plusieurs activités ont été proposées au cours de cette journée : marche douce, footing, taïso, self défense..

Le 8 mars 2019, la piscine patinoire « le Dôme » a organisé une soirée spéciale filles, avec l'installation d'une vingtaine de stands. Cette soirée a notamment permis de récolter des fonds pour des associations venant en aide aux femmes puisqu'une partie des bénéfices a été reversée à celles-ci.

La piscine patinoire « le Dôme » a réitéré cette opération « soirée filles » le samedi 7 mars 2020, en organisant une tombola ainsi qu'un défilé lingerie.

Compte tenu de la situation sanitaire en mars 2021, l'opération « soirée filles » n'a pu être renouvelée cette année.

Le CIDFF de l'Aisne a organisé trois actions au cours de l'année 2020 :

- Dans le cadre de l'action « Prise en charge des situations de violences au sein du couple », une action de formation a été dispensée aux professionnels du département de l'Aisne pour une durée de 6 jours et demi. Cette formation avait pour but de permettre aux professionnels de mieux appréhender les problématiques liées aux situations de violences conjugales, notamment les éléments de compréhension du phénomène, les besoins des victimes et les réponses existantes sur le territoire, les conséquences sur les enfants exposés aux violences.
- Dans le cadre de l'action « sensibilisation aux violences », une action de sensibilisation a été présentée aux élus et aux futurs professionnels du département de l'Aisne. Cette sensibilisation avait pour objectif principal d'apporter une connaissance de toutes les formes de violence faites aux femmes et notamment les éléments de compréhension du phénomène, les besoins des victimes et les réponses existantes sur le territoire.
- Les juristes du CIDFF ont organisé et animé deux sessions de formation en distanciel concernant le dispositif d'ordonnance de protection. Cette formation était destinée aux professionnels du Département. En effet, l'ordonnance de protection créée en 2010 reste méconnue de nombreux professionnels et est donc très peu utilisée par les victimes.

Un nouveau dispositif a été initié par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Il vise à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

La Communauté d'Agglomération du Pays de Laon a conventionné avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aisne (CDG 02), pour sa mise en œuvre qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance.

Le CDG 02 a ainsi mis en place ce dispositif à destination des agents des collectivités à travers 3 procédures réglementaires (prévues dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020) :

1. Le recueil des signalements effectués par les agents
2. L'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
3. L'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

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 :

Pour l'année 2021 :

- Le CIDFF de l'Aisne a été subventionné, dans le cadre du contrat de ville, à hauteur de 3 000 €. De plus, il est également soutenu par la mise à disposition ponctuelle de locaux, pour la réalisation d'actions ou la mise en place d'ateliers, comme par exemple au centre social le triangle.

- L'Association France Victime 02 (Ex ADAVEM 02), a elle aussi été subventionnée dans le cadre du contrat de ville, à hauteur de 4 000 €. Elle est aussi aidée par le prêt de locaux pour son fonctionnement quotidien, puisque des locaux à l'antenne municipale de Laon lui sont mis gracieusement à disposition.

- L'association Coallia, qui gère des hébergements d'urgence, notamment envers des victimes de violences conjugales, a été subventionnée à hauteur de 56 400 € par la ville de Laon. De plus, la ville a mis plusieurs logements à disposition de l'association, à titre gratuit.

- Familles de l'Aisne est une association qui a organisé de nombreuses manifestations autour de la parentalité, aussi bien des pièces de théâtre que des ateliers d'expression, avec des professionnels de la relation parents-enfants. Cette association a été subventionnée à hauteur de

3 634 € dans le cadre du contrat de ville. De plus, elle a tenu de nombreuses permanences au *Triangle* ainsi qu'à *Cap Nord Ouest*.

- Le Centre d'Information et de Jeunesse de l'Aisne a été subventionné, dans le cadre du contrat de ville, pour un montant de 1 000 €. De plus, il est également soutenu par la ville de Laon pour son fonctionnement quotidien puisque des locaux lui sont gratuitement mis à disposition.

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 logement, etc.

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 aiguiller dans les 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 de l'Aisne 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