

Rapport S Égalité

FEMMES
HOMMES
S

20
24

carcassonne
AUDACE & SOLIDARITÉ agglo





- 5** L'incontournable Rapport Égalité Femmes/Hommes
- 5** Le cadre réglementaire
- 5** Le Rapport Égalité Femmes/Hommes de Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS
- 6** Repères
- 7** Elles ont marqué l'histoire en 2024
- 7** Elles ont été mises à l'honneur aux JO 2024

9 Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

UN ENGAGEMENT FORT ET SOLIDAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

16 Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

L'incontournable Rapport Égalité Femmes/Hommes :

Un cadre réglementaire mais pas seulement...

Chaque année, l'élaboration d'un rapport sur l'égalité femmes/hommes n'est pas seulement une obligation légale, mais une nécessité morale et sociale.

Au-delà de l'aspect réglementaire, ce rapport vise à :

- Évaluer les progrès, les avancées réalisées en matière d'égalité des genres au sein de la collectivité. Il offre une vue d'ensemble des actions menées et des résultats obtenus.

- Sensibiliser et informer les agents de la collectivité et le grand public aux enjeux de l'égalité femmes/hommes.

- Valoriser l'engagement de Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS à promouvoir l'égalité des genres et à respecter les droits de toutes les citoyennes et tous les citoyens.

- Améliorer les politiques publiques puisque les résultats formulés dans ce rapport servent de base pour orienter les politiques publiques et les actions futures en faveur de l'égalité.

Le cadre réglementaire

En France, plusieurs textes législatifs imposent aux collectivités territoriales des obligations en matière d'égalité femmes/hommes :

- **Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** : Cette loi impose aux collectivités de mettre en place des actions en faveur de l'égalité et de rendre compte des résultats obtenus.
- **Loi du 22 décembre 2021** : Elle renforce les obligations des entreprises et des collectivités en matière de reporting sur les indicateurs d'égalité professionnelle.
- **Charte de la diversité** : Bien que non contraignante, cette charte encourage les collectivités à promouvoir la diversité et l'égalité des chances, y compris en matière de genre.

Le Rapport Égalité Femmes/Hommes de Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

Le rapport sur l'égalité femmes/hommes de Carcassonne Agglo est un outil pour comprendre et évaluer les progrès réalisés sur le territoire. Riche en données, il offre un aperçu détaillé des chiffres clés en matière de ressources humaines, tant au sein de l'agglomération que du Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS), il illustre les actions en matière de ressources humaines qui garantissent un environnement de travail respectueux et équitable. Ce n'est pas tout, car derrière ces chiffres se cachent aussi une réalité dynamique des services qui mènent des actions au quotidien. Que ce soit à travers des programmes d'accompagnement pour les femmes, des ateliers de sensibilisation à l'égalité, ou encore des dispositifs d'aide à la parentalité, **Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS œuvrent activement pour réduire les inégalités.**

Repères

Dates clés sur les droits des femmes

1944

Droit de vote accordé aux femmes en France.

1972

Adoption de la loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

1983

Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2000

Loi sur la parité en politique, imposant un équilibre entre femmes et hommes sur les listes électorales.

2014

Adoption de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

2021

Mise en place du « Grenelle des violences conjugales » pour lutter contre les violences faites aux femmes.

Chiffres clés au niveau national 2023-2024 illustrant les inégalités femmes/hommes

// ÉCART SALARIAL

En 2023, les femmes gagnent en moyenne 16,5% de moins que les hommes, selon les données de l'INSEE. Cet écart persiste malgré les lois en faveur de l'égalité salariale.

entreprises, tandis qu'elles ne constituent que 27% des maires en France.

// VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

En 2023, près de 225 000 femmes ont déclaré avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles, selon les enquêtes de victimisation.

// TAUX D'EMPLOI

En 2023, le taux d'emploi des femmes est de 66,2% contre 72,3% pour les hommes, ce qui souligne une disparité dans l'accès au marché du travail.

// PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES

En 2024, les femmes consacrent en moyenne 3 heures par jour aux tâches domestiques, contre 1,5 heure pour les hommes, illustrant une inégalité persistante dans le partage des responsabilités familiales.

// REPRÉSENTATION DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

En 2024, les femmes représentent environ 39% des sièges dans les conseils d'administration des grandes

À noter

En 2023, la proportion de femmes dans les parlements nationaux à travers le monde était d'environ 26,1%, selon l'Union interparlementaire.

Selon le rapport du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), environ 50% des pays ont mis en place des quotas pour favoriser la représentation des femmes dans les instances politiques.

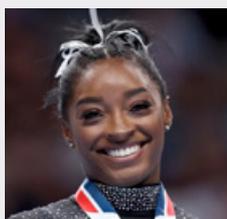
Selon l'ONU, en 2024, il y a 29 pays où 30 femmes sont chefs d'État et/ou de gouvernement. Au rythme actuel, il faudra 130 ans pour que la parité

dans les décisions politiques du plus haut niveau soit atteinte.

Selon l'ONU, en 2024, dans l'administration locale, 145 pays indiquent que les femmes constituent plus de 3 millions (35,5 %) des membres élus dans les organes de délibération locaux. Seulement 2 pays ont atteint 50% et 26 autres pays comptent plus de 40% de femmes au sein de l'administration locale.



URSULA VON DER LEYEN



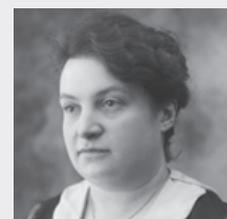
SIMONE BILES



MALALA YOUSAFZAI



OLYMPE DE GOUGES



ALICE MILLIAT

Elles ont marqué l'histoire en 2024

En 2024, des femmes aux parcours divers et inspirants ont su capturer l'attention du monde.

Voici une sélection de femmes célèbres qui ont marqué l'année 2024 dans différents domaines tels que la politique, le sport et l'engagement associatif.

// POLITIQUE

Ursula von der Leyen

Présidente de la Commission européenne, elle a été active dans la promotion de politiques d'égalité au sein de l'UE.

// SPORT

Simone Biles

Gymnaste, elle est considérée comme l'une des plus grandes gymnastes de tous les temps. Aux Jeux olympiques de Paris 2024, elle remporte quatre médailles dont trois en or, ce qui porte son total à sept titres olympiques et onze médailles. Elle a aussi brillé sur la scène internationale tout en plaidant pour la santé mentale des athlètes.

// ASSOCIATIF

Malala Yousafzai

Activiste pour l'éducation des filles, elle continue de défendre les droits des jeunes femmes à l'éducation à l'échelle mondiale.

Elles ont été mises à l'honneur aux JO 2024

La cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques de Paris 2024 a rendu un bel hommage à dix femmes qui ont marqué l'histoire française, du XIV^e au XXI^e siècle. Impliquées pour une pratique du sport plus ouverte, figures de la lutte pour le droit des femmes ou contre le racisme, elles ont été célébrées, par dix statues dorées sortant des eaux de la Seine, au niveau de l'Assemblée nationale, là où les statues représentant des hommes ne laissent que trop peu de place aux femmes.

Olympe de Gouges

(1748-1793)

Née Marie Gouze en 1748 à Montauban, écrivaine et militante française qui a rédigé la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne en 1791.

Alice Milliat

(1884-1957)

Les JO 2024 seront les premiers à assurer la parité entre les genres parmi les athlètes. Un combat vers plus d'égalité lancé par Alice Milliat. À Paris en 1900, seules 22 femmes s'alignent parmi les 997 participants à cette édition des Jeux olympiques. La rameuse nagera à contre-courant pour la reconnaissance du sport féminin. Elle fonde la Fédération Sportive Féminine Internationale (FSFI) en 1921 et organise même les premiers Jeux mondiaux féminins un an plus tard. Sa ténacité est récompensée par l'ouverture aux femmes de davantage de disciplines lors des Jeux d'Amsterdam en 1928.



GISÈLE HALIMI



SIMONE DE BEAUVOIR



PAULETTE NARDAL

Gisèle Halimi

(1927-2020)

Sa plaidoirie au tribunal de Bobigny en 1972 a ouvert la voie à la légalisation de l'avortement en France trois ans plus tard, avec la loi Veil. Gisèle Halimi a également œuvré pour que le viol soit qualifié de crime, victoire obtenue en 1980.

Simone de Beauvoir

(1908-1986)

À l'instar de Gisèle Halimi, Simone de Beauvoir a apporté son concours à la bataille pour la légalisation de l'avortement. Elle a apporté sa pierre au féminisme et aussi sa plume, avec la publication en 1949 de l'analyse historique de l'oppression des femmes, titrée « Le Deuxième Sexe ».

Paulette Nardal

(1896-1985)

Journalistique et écrivaine martiniquaise, elle s'est battue pour la reconnaissance des contributions des noirs à la culture internationale. Elle est aussi devenue la première femme noire à étudier à la Sorbonne.

Jeanne Barret

(1740-1807)

Exploratrice, botaniste et maligne. En 1767, Jeanne Barret s'est déguisée en homme et son camouflage lui a permis de devenir la première femme à réaliser le tour du monde, à l'occasion de l'expédition de Louis Antoine de Bougainville.

Louise Michel

(1830-1905)

Louise Michel est une figure de l'anarchisme et de la Commune de Paris, mouvement de rébellion des Parisiens contre le gouvernement en 1971.

Exilée en Nouvelle-Calédonie après l'insurrection, elle reste assoiffée de justice sociale, poursuit sa quête pour les droits des femmes et se dresse contre la politique coloniale française.

Christine de Pizan

(1364-1431)

Née au XIV^e siècle à Venise, Christine de Pizan a grandi au sein de la cour de Charles V de France. Féministe au Moyen Âge, elle est devenue l'une des premières autrices professionnelles. La femme de lettres se sert de son sens aiguisé de la formule pour dénoncer les clichés et l'injustice particulièrement forte à son époque.

Alice Guy

(1873-1968)

Cinéaste Alice Guy a débarqué chez Gaumont en 1894, à 21 ans. Directrice des studios Gaumont, elle est l'une des premières réalisatrices, scénaristes et productrices de l'histoire.

Elle a dirigé des centaines de film, bâtissant sa société de production aux États-Unis, la Solax Company.

Simone Veil

(1927-2017)

Simone Veil a survécu au camp de concentration d'Auschwitz et à l'Holocauste avant de devenir l'une des femmes politiques les plus célèbres. En 1975, la loi légalisant l'avortement prend le nom de celle qui est alors ministre de la Santé. Elle participe à la construction européenne, en particulier en tant que première femme présidente du Parlement européen. En 2018, un an après son décès, elle est la cinquième femme panthéonisée.



JEANNE BARRET



LOUISE MICHEL



CHRISTINE DE PIZAN



ALICE GUY



SIMONE VEIL

Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

UN ENGAGEMENT FORT ET SOLIDAIRE
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

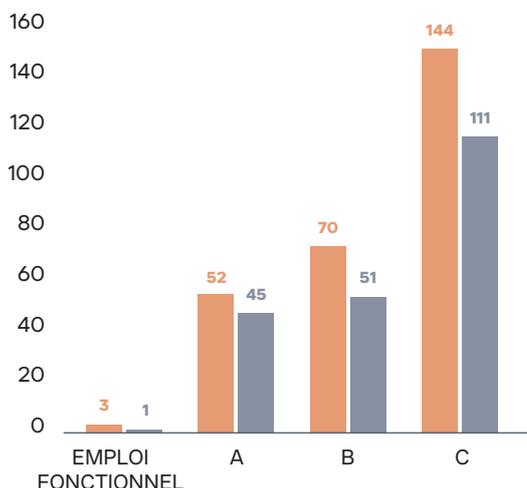
Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS se démarquent par une politique des ressources humaines volontariste qui vise à garantir l'égalité professionnelle entre tous ses agents et agentes.

À travers des initiatives ciblées, des formations et des dispositifs d'accompagnement, les politiques menées en matière de Ressources Humaines, s'efforcent de créer un environnement de travail inclusif où chacun peut s'épanouir, peu importe son genre. Cet engagement fort n'est pas seulement un principe, mais une réalité concrète qui se traduit par des actions quotidiennes au service de l'égalité.

2024

Carcassonne Agglo

[F H]



Répartition par genre et par catégorie

Carcassonne Agglo compte un total de 477 agents, dont 269 femmes (56,4%) et 208 hommes (43,6%). Cette répartition montre une présence féminine significative, dans les trois catégories C, B et A :

- **Catégorie C** : 144 femmes (60,5%) et 111 hommes (39,5%)
- **Catégorie B** : 70 femmes (57,4%) et 51 hommes (42,6%)
- **Catégorie A** : 52 femmes (53,7%) et 45 hommes (46,3%)

• **Emplois fonctionnels** : 3 femmes et 1 homme

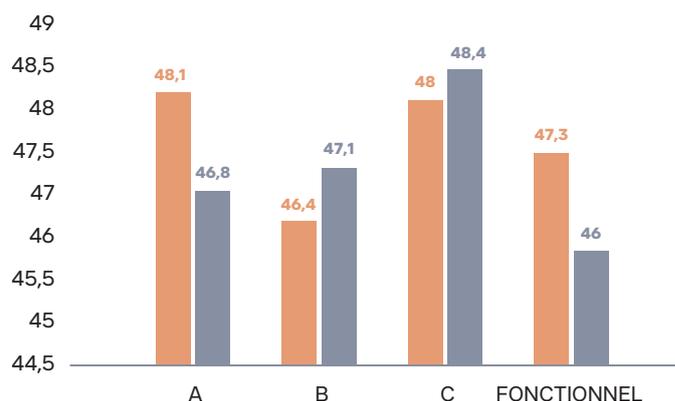
Cette répartition par catégorie souligne un bon équilibre dans les catégories C et B, tandis que les catégories A montrent une légère majorité féminine. La présence de femmes dans les emplois fonctionnels et en catégorie A, est un indicateur significatif montrant que les femmes ne sont pas moins nombreuses à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	F	H	TOTAL
EMPLOI FONCTIONNEL	3	1	4
A	52	45	97
B	70	51	121
C	144	111	255
TOTAL	269	208	477

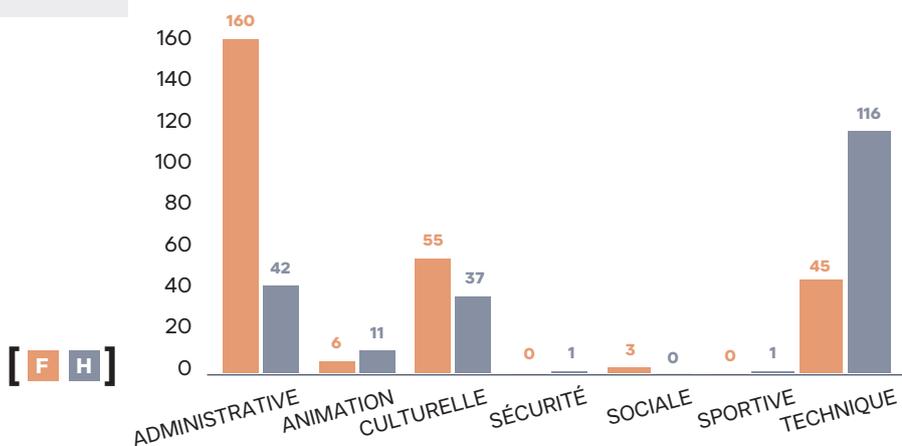
Répartition par âge

La tranche d'âge la plus représentée dans la collectivité est celle des 40-60 ans, tant chez les hommes que chez les femmes. Cette homogénéité d'âge indique une stabilité du personnel, mais également un besoin d'intégrer des jeunes agents pour assurer la pérennité et le renouvellement des équipes. La répartition similaire par âge entre les genres est un point positif qui témoigne de l'égalité d'accès aux opportunités professionnelles, quel que soit le sexe.

[F H]



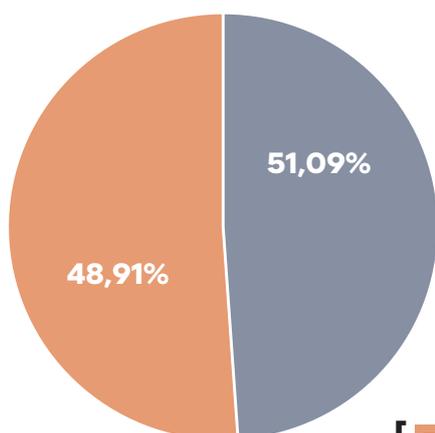
Répartition par filière



L'analyse par filière révèle des résultats encourageants :

- **Filière administrative** : 160 femmes (79,5%) contre 42 hommes (20,5%)
- **Filière culturelle** : 55 femmes (59,8%) contre 37 hommes (40,2%)
- **Filière technique** : 116 hommes (72,1%) contre 45 femmes (27,9%)

Les femmes dominent dans les filières administratives et culturelles, ce qui témoigne d'une forte présence féminine dans des secteurs clés de la collectivité. La filière technique reste majoritairement masculine, ce qui indique une opportunité d'amélioration et de promotion de la diversité dans les métiers techniques. Des initiatives doivent être mises en place pour attirer davantage de femmes vers ces carrières.



[F H]

Embauches

Les chiffres relatifs aux nouvelles embauches témoignent également d'une dynamique positive. Carcassonne Agglo a enregistré une répartition quasi égale des embauches, avec une légère majorité féminine de 51,09%. Ce résultat est le fruit d'efforts concertés en matière de recrutement et d'une volonté affirmée de promouvoir l'égalité des chances au sein de la collectivité.

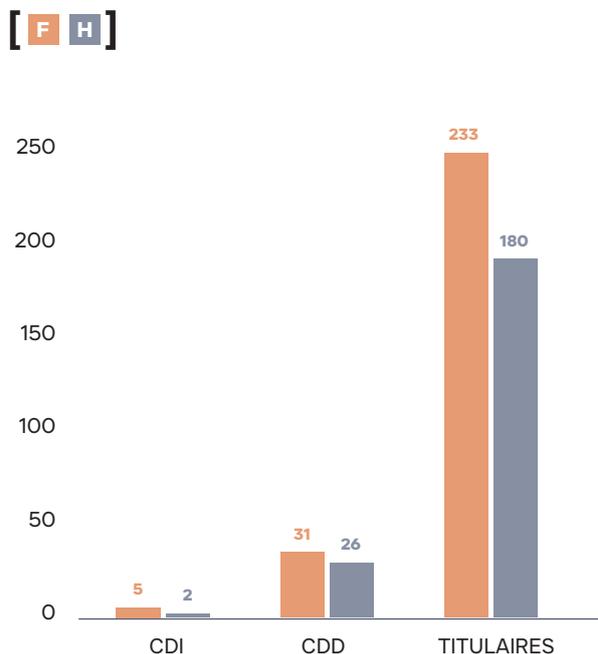
GENRE	F	H	TOTAL
NOMBRE DE PERSONNES RECRUTÉES	47	45	92
POURCENTAGE (%)	51,09%	48,91%	100%

Répartition par type de contrat

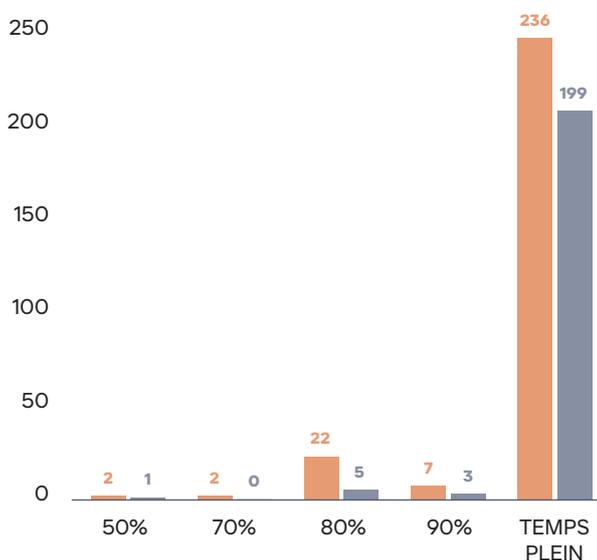
En ce qui concerne la répartition des contrats, il est à noter que les femmes représentent la majorité des contrats en CDI, ce qui est un signe positif de stabilité. La quasi-parité observée dans les CDD (31 pour les femmes et 26 pour les hommes) indique une volonté d'équité dans les opportunités d'emploi à court terme.

Carcassonne Agglo compte 233 titulaires féminines pour 180 titulaires masculins, illustrant non seulement l'engagement de la collectivité pour l'égalité, mais aussi sa capacité à attirer et retenir des agentes féminines.

	F	H
CDI	5	2
CDD	31	26
TITULAIRES	233	180



[F H]



Temps de travail

En matière de temps de travail, le temps plein demeure majoritaire au sein de la collectivité, avec 236 femmes et 199 hommes travaillant à temps complet. Ce constat est un indicateur positif de l'engagement des femmes dans leur carrière au sein de l'institution. Cependant, il est intéressant de noter le nombre des contrats à 80%, qui sont plus fréquents chez les femmes (22 femmes contre 5 hommes). Cela peut refléter une volonté d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, une dynamique largement soutenue par Carcassonne Agglo.

À noter

Au 27/01/2025 au sein de la régie de l'eau EAU RECA : 21 salariés en CDI (4 femmes et 17 hommes), 12 agents fonctionnaires (9 hommes et 3 femmes), 5 salariés en CDD (4 hommes et 1 femme) et 4 apprentis (hommes).

TEMPS DE TRAVAIL	F	H
50%	2	1
70%	2	0
80%	22	5
90%	7	3
TEMPS PLEIN	236	199

Rémunération

[F H]

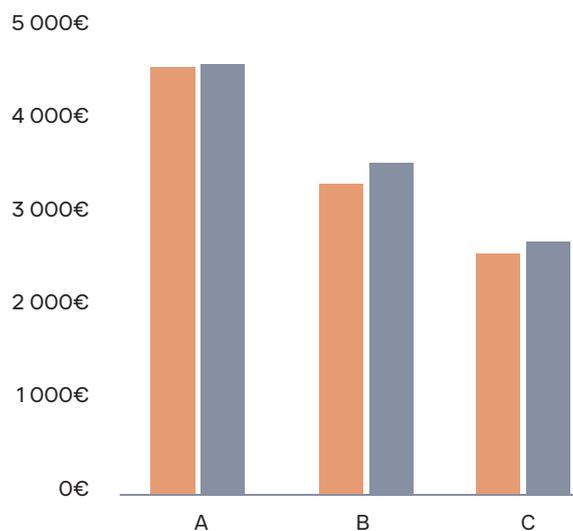
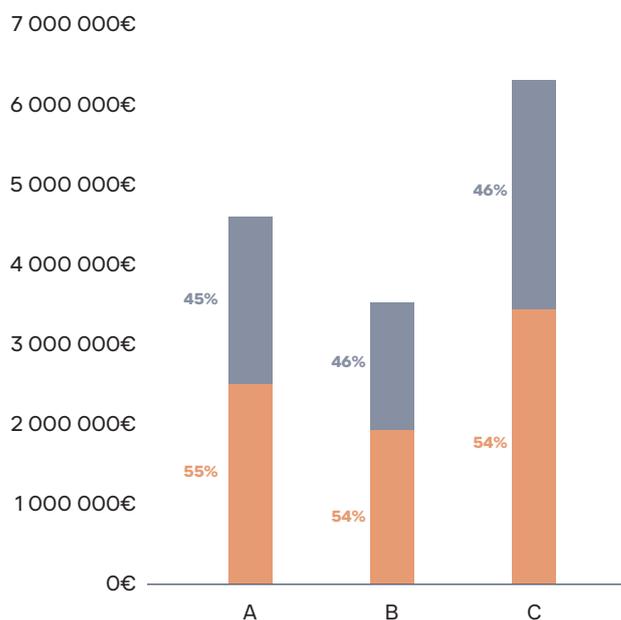
Bien que les hommes aient une moyenne de salaire brut annuel supérieure, il est important de souligner que Carcassonne Agglo a mis en place des mesures pour encourager l'égalité salariale.

Les hommes travaillent en moyenne 74,26 heures de plus par an que les femmes (+5,07%). Cette différence est attribuée à la répartition des contrats entre temps plein et temps partiel. Encourager davantage de femmes à occuper des postes à temps plein pourrait contribuer à réduire cette différence et à garantir une plus grande équité dans la rémunération.

Les hommes bénéficient d'un taux horaire supérieur de 0,72 € (+3,51%). Cela souligne l'importance de continuer à évaluer et à ajuster les grilles salariales afin de garantir une rémunération équitable pour tous les employés, quel que soit leur genre.

En janvier 2024, Carcassonne Agglo a revalorisé le Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, ce qui a permis d'améliorer le pouvoir d'achat des agents et notamment des agents les moins rémunérés et de tendre un rééquilibrage entre les filières.

	F	H
MOYENNE SALAIRE BRUT ANNUEL PAR PERSONNE	30 034,12 €	32 664,56 €
MOYENNE HEURES PAR PERSONNE	1466,01	1540,27
MOYENNE €/H/PERSONNE	20,49 €	21,21 €
MOYENNE BRUT MENSUEL PAR PERSONNE	3 107,27 €	3 216,46 €



CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	F	H
A	60	22
B	38	23
C	36	20

Télétravail

Carcassonne Agglo a déployé un mode d'organisation visant à offrir à tous les agents une flexibilité pour mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Le télétravail expérimenté jusqu'en 2023, a été rendu officiel via la charte du télétravail en 2024. Ce dispositif met en avant la volonté de Carcassonne Agglo de promouvoir un environnement inclusif, contributif au climat et équilibré propice à l'épanouissement de tous les agents.

2024

Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

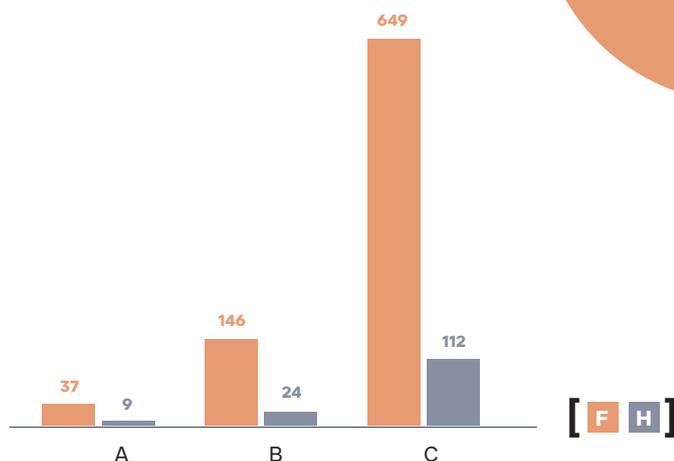
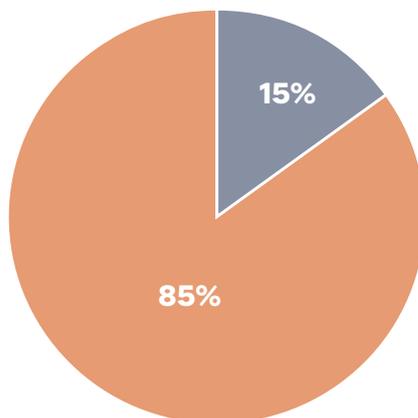
Répartition par genre et par catégorie

Le Centre Intercommunal d'Action Sociale compte un total de 977 agents, dont 832 femmes (85%) et 145 hommes (15%).

- **Catégorie C** : 649 femmes (85,9%) contre 112 hommes (14,1%)
- **Catégorie B** : 146 femmes (85,5%) contre 24 hommes (14,5%)
- **Catégorie A** : 37 femmes (80,4%) contre 9 hommes (19,6%)

Cette répartition montre que les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories, en particulier dans les catégories C et B, qui constitue le gros des effectifs. Cette domination féminine dans les catégories C et B est un reflet positif de l'engagement de la collectivité à offrir des opportunités aux femmes, notamment dans des postes essentiels au fonctionnement de notre CIAS.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	F	H
A	37	9
B	146	24
C	649	112

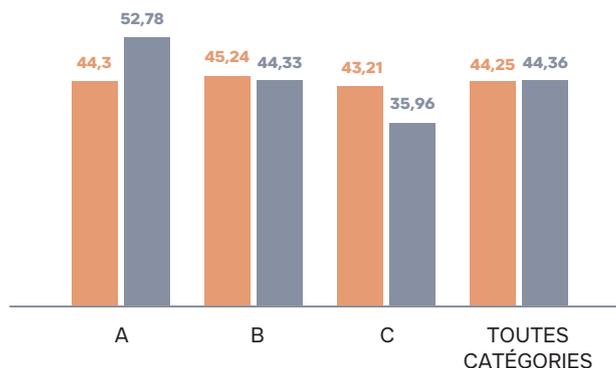


Répartition par âge

La moyenne d'âge au sein du CIAS est de 44 ans, révélant une équipe stable et expérimentée. Toutefois, des écarts notables apparaissent selon les catégories :

- **Catégorie A** : Les hommes ont une moyenne d'âge de 52,78 ans, tandis que les femmes ont une moyenne de 44,3 ans.
- **Catégorie C** : L'inverse est observé, avec une moyenne d'âge de 43,25 ans pour les femmes et 35,96 ans pour les hommes.

Ces données soulignent une dynamique intéressante où les hommes sont représentés dans des postes de catégorie A mais l'écart s'inverse pour les catégorie C ce qui équilibre globalement les moyennes d'âges. La catégorie C présente un large éventail d'âges avec des femmes âgées de 16 à 66 ans.



MOYENNE AGE	F	H
A	44,3	52,78
B	45,24	44,33
C	43,21	35,96
MOYENNE	44,25	44,36

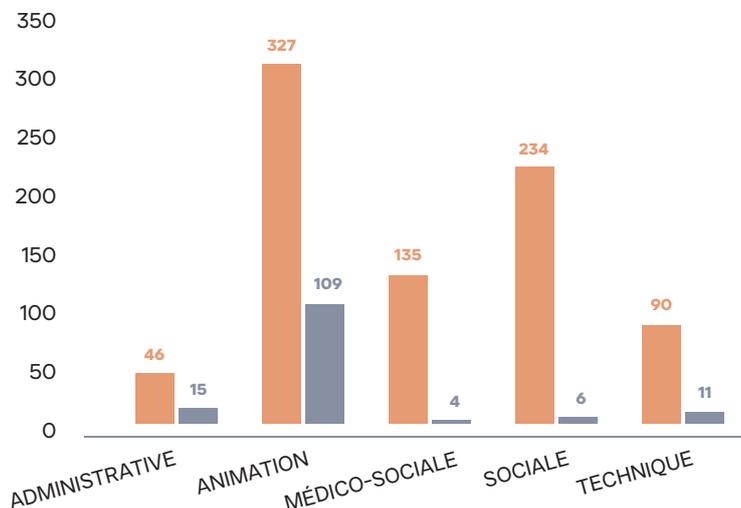
Répartition par filière

[F H]

Les femmes dominent dans toutes les filières du CIAS :

- **Filière administrative :**
46 femmes et 15 hommes
- **Filière animation :**
327 femmes et 109 hommes
- **Filière médico-sociale :**
135 femmes et 4 hommes
- **Filière sociale :**
234 femmes et 6 hommes
- **Filière technique :**
90 femmes et 11 hommes

Bien que les femmes soient largement représentées dans toutes les filières, la filière technique présente un écart moins marqué, ce qui ouvre des perspectives pour encourager davantage d'hommes à s'engager dans des rôles traditionnellement considérés comme féminins.



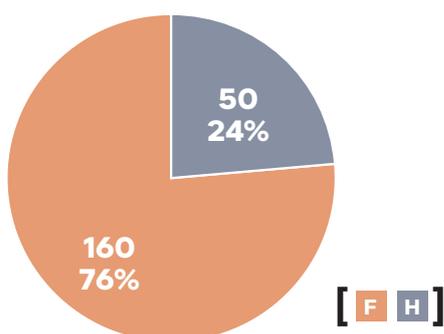
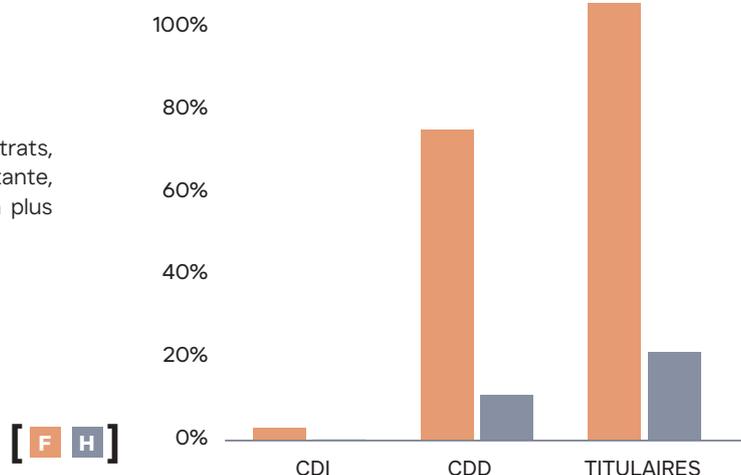
Répartition par type de contrat

Concernant les contrats, nous observons les tendances suivantes :

- **CDI :** 13 femmes et 0 hommes
- **CDD :** 340 femmes et 49 hommes
- **Titulaires :** 479 femmes et 96 hommes

Il est intéressant de noter que, contrairement aux autres contrats, les hommes titulaires occupent une proportion plus importante, ce qui pourrait indiquer une évolution vers une répartition plus équilibrée dans les postes permanents.

	F	H
CDI	13	0
CDD	340	49
TITULAIRES	479	96



Embauches

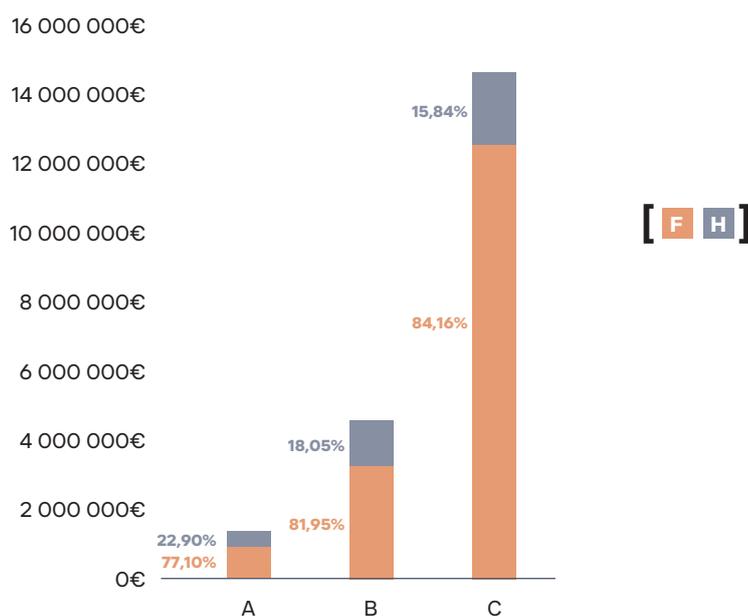
76% des nouvelles recrues sont des femmes. Cela est encourageant, car il reflète notre engagement vers une représentation équilibrée. Il est également à noter que 24% des nouvelles embauches concernent des hommes, une progression significative par rapport à leur proportion dans l'effectif global (14,8%). Cela peut être le signe d'une évolution positive des mentalités vis-à-vis des stéréotypes de genre associés à certains métiers.

Temps de travail

Bien que 92% des femmes optent pour des temps de travail à 100%, les chiffres révèlent que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. En effet, 762 femmes sont à temps plein contre 142 hommes, tandis que 70 femmes sont à temps partiel, contre seulement 3 hommes. Cette situation met en lumière les défis auxquels sont confrontées les femmes, souvent du fait de responsabilités familiales, ce qui nous incite à réfléchir à des solutions pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

TEMPS DE TRAVAIL	F	H
50%	3	0
60%	2	0
70%	1	1
80%	51	2
90%	13	0
100%	762	142

	F	H
MOYENNE SALAIRE BRUT ANNUEL PAR PERSONNE	20 944,97 €	24 411,92 €
MOYENNE HEURES PAR PERSONNE	1315,62	1416,73
MOYENNE €/H/PERSONNE	15,92 €	17,23 €
MOYENNE BRUT MENSUEL PAR PERSONNE	2 414,62 €	2 613,45 €



Rémunération

Dans les catégories A et B, les hommes perçoivent des salaires plus élevés que les femmes. Cela reflète une concentration d'hommes dans des postes à responsabilité plus élevés. Le CIAS doit continuer à promouvoir des parcours de carrière pour les femmes, en particulier dans les catégories A et B, où les écarts sont constatés.

Dans la catégorie C, les revenus des femmes et des hommes sont équivalents. Ce constat est particulièrement positif, car il démontre que dans cette catégorie, l'égalité salariale est atteinte.



Télétravail

Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS, ont déployé un mode d'organisation visant à offrir à tous les agents une flexibilité pour mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Le télétravail expérimenté jusqu'en 2023, a été rendu officiel via la charte du télétravail en 2024. Au sein du CIAS, le nombre de jours de télétravail est faible, ce qui s'explique par la nature des missions exercées. Le CIAS se concentre principalement sur des services à la personne et des interventions de terrain, nécessitant une interaction directe avec les usagers.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	F	H
A	17	1
B	8	7
C	5	1

Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS

DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

Dans cette partie, Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS mettent en lumière les initiatives et actions mises en place au sein des services. Les actions proposées sont nombreuses et variées et toutes visent à créer un environnement plus égalitaire et équitable à travers des actions et pratiques inclusives.

Cet engagement, qui s'inscrit tant dans les politiques publiques que dans les ressources humaines, témoigne d'une volonté claire de faire avancer l'égalité entre les sexes au sein des collectivités et sur le territoire.

Des actions nombreuses et variées

En matière de politiques publiques, des actions significatives sont mises en place pour promouvoir l'égalité femmes/hommes dans différents domaines. Carcassonne Agglo intervient notamment à travers la culture, l'enfance jeunesse, et les centres sociaux, où des programmes spécifiques sont développés pour sensibiliser le public aux enjeux de l'égalité.

En matière de cohésion sociale et plus précisément de la politique de la ville, Carcassonne Agglo vise à construire un environnement où l'égalité est intégrée dans toutes les dimensions de la vie. Des événements, des ateliers et des conférences sont organisés pour aborder les questions liées à l'égalité et favoriser le dialogue entre les différentes catégories de la population.

Le déploiement des France Services dans les quartiers prioritaires constitue également un élément fondamental de cette démarche. Ces espaces de services publics, accessibles à tous, permettent de répondre aux besoins des citoyens en matière d'accès aux droits, à la santé et à l'éducation. Elles visent à informer les citoyens sur leurs droits et à les accompagner dans leurs démarches, ce qui contribue à réduire les inégalités d'accès aux services.

En complément, en facilitant l'accès aux soins et à l'information, Carcassonne Agglo s'assure que chacun, indépendamment de son genre, puisse bénéficier des mêmes opportunités.

Faits marquants 2024

Centres sociaux

// LES CAPUCINS (TRÈBES)

« **Les femmes à l'honneur** » ; projet financé par la préfecture de l'Aude et qui consiste à sensibiliser la place des femmes dans la société à travers des thématiques telles que la violence, les stéréotypes, le harcèlement, ...

« **Gagnons toutes en confiance** » ; organisation de séances de coaching mental et d'apprentissage de l'auto défense.

« **Nous sommes vous** » ; série de 20 photos créées par des élus de Palaja. Il s'agit d'un support pédagogique permettant de libérer la parole des femmes et des hommes victimes de violences conjugales.

// MICHEL-ESCANDE (ALZONNE)

« **Exposition et café débat** » ; animations organisées lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

« **Égalité Père/Mère** » ; organisation d'atelier le samedi pour sensibiliser à l'égalité Père et Mère au sein des familles

// JEAN-MONTSARRAT (CARCASSONNE)

« **Ateliers couture** » ; pour accompagner les femmes dans leurs projets de créations en partenariat avec l'association Cultur'Aile.

« **Permanences défenseur des droits** » ; lancement de permanences régulières au sein du centre social.

// LA ROSERAIE (CARCASSONNE)

« **Les JO d'Ozanim** » ; organisés pour promouvoir l'activité physique et sportive, renforcer les actions intergénérationnelles, développer des actions collectives (parents / enfants) et sensibiliser les femmes aux sports en découvrant les disciplines sportives.

// MAX-SAVY (CARCASSONNE)

« **Égalité femmes/hommes** » ; organisation d'ateliers pour sensibiliser aux stéréotypes de genre, en partenariat avec des associations locales. Ces ateliers visent à encourager des opportunités dans l'emploi et à renforcer l'autonomie des femmes.

« **Ateliers d'Empowerment** » ; dont l'objectif est de renforcer l'estime de soi et les compétences professionnelles des femmes, tout en sensibilisant les hommes aux enjeux de l'égalité.

Culture

Dans le cadre de la programmation culturelle l'Envolée et le festival des arts de la rue, Carcassonne Agglo reste vigilante quant au respect de la parité femmes/hommes dans ses représentations artistiques.

Pour preuve, la programmation de la saison culturelle 2024/2025 est composée de 38% d'artistes interprètes féminins et de 38% d'artistes interprètes masculins ainsi que de 24% d'équipes artistiques mixtes.

La direction de la lecture publique, dans le cadre de la journée Internationale des droits de la femme a organisé des temps de sensibilisation et d'échanges (rencontre avec le CIDFF, table ronde sur les droits des femmes...).

Économie et emploi

Organisation de la soirée Entrepreneuriat au Féminin (table ronde, témoignages, exposition photo...), dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme. Une rencontre conviviale pour célébrer et nouer des liens autour de l'entrepreneuriat féminin. Table ronde, témoignages, exposition photo.

Manifestation organisée par Carcassonne Agglo à Alpha'R en partenariat avec la CCI Aude, la CMA Aude, l'agence Ad'Occ, la Banque de France, la BGE, FACE, Bouge ta boîte, France Active, Jeune Chambre Economique, France Travail, Réseau Entreprendre, CIDFF, ADIE, Réseau Initiative France.

Ingénierie et Innovation collaborative

Dans le cadre de l'accompagnement aux projets communaux, Carcassonne Agglo met un point d'honneur à constituer des équipes diversifiées et équilibrées, pour favoriser la créativité, l'innovation et l'efficacité. La diversité des expériences et des points de vue permet de générer des idées plus variées et pertinentes. Ainsi, lors de l'animation d'ateliers d'intelligence collective les groupes constitués (élus, habitants, associations, acteurs locaux, ...) sont généralement équilibrés ce qui favorise l'égalité des genres et qui crée un environnement de travail positif et inclusif. En équilibrant les équipes, Carcassonne Agglo accompagne des projets durables et équitables qui reflètent la réalité de notre communauté.

Perspectives

Politique enfance—jeunesse :

Poursuite des actions de sensibilisation

Dans le domaine de la politique enfance-jeunesse, **Carcassonne Agglo Solidarité CIAS entend poursuivre et élargir ses actions de sensibilisation sur les questions d'égalité femmes/hommes** (organisation d'ateliers éducatifs de sensibilisation par exemple). En complément, de nouveaux programmes pourront être développés pour encourager le dialogue entre les jeunes sur les stéréotypes de genre et les discriminations, pour construire une génération future plus consciente et respectueuse des valeurs d'égalité.

Les engagements futurs de Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS pour l'Égalité Femmes/Hommes

Politique de la ville : Lutte contre les discriminations et le harcèlement

Carcassonne Agglo déploiera ses actions dans le cadre de sa politique de la ville, en **poursuivant la lutte contre les discriminations et le harcèlement**. Des campagnes de sensibilisation et des formations seront mises en place pour informer les citoyens de leurs droits et des recours possibles face aux comportements discriminatoires. Des partenariats avec les associations locales permettront de renforcer les actions concrètes pour promouvoir un cadre de vie respectueux et inclusif.

Cohésion sociale : Renforcement des actions d'accompagnement

Dans le domaine de la cohésion sociale, les centres sociaux de Carcassonne Agglo continueront d'offrir des actions d'accompagnement à l'éducation et d'ateliers numériques. Ces initiatives visent à **développer l'accès à l'information et à favoriser l'autonomie des citoyens, en particulier des femmes et des jeunes**. En proposant des formations sur les compétences numériques et en facilitant l'accès aux outils d'information, Carcassonne Agglo souhaite réduire les inégalités d'accès aux ressources et permettre à chacun de s'épanouir dans un monde de plus en plus digitalisé.

Mise en place d'un séminaire d'actions internes

à destination des cadres et agents afin de lutter contre les discrimination et promouvoir ainsi un environnement inclusif et respectueux

Déploiement d'actions pour :

- **Sensibiliser les cadres** aux différentes formes de discrimination (raciale, sexiste, âgisme, liée au handicap, ...)
- **Fournir des outils pratiques** pour identifier, prévenir et traiter les comportements discriminatoires.
- **Promouvoir une culture d'inclusion et de diversité** au sein de Carcassonne Agglo.
- **Favoriser l'engagement des cadres à agir comme des leaders** en matière d'équité et de respect.
- **Mener des solutions pour faciliter l'accès du métier aux femmes** (organisation du travail, matériels adaptés ...)

Rapport S Égalité

FEMMES
HOMMES
20
24

