

RAPPORT ANNUEL

Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



SOMMAIRE

Préambule

Partie 1. Connaitre l'état de l'égalité : observer, comprendre, pour s'adapter et agir sur tout le territoire

- 1.1. Cadrage démographique
- 1.2. Formation, activité, emploi
- 1.3. Accès aux droits : droits sociaux, lutte contre la précarité, santé
- 1.4. Culture de l'égalité

Partie 2. L'égalité professionnelle au sein du Conseil départemental du Tarn

- 2.1. Données sexuées concernant les effectifs du Conseil départemental
- 2.2. Bilan du plan d'actions 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
 - 2.2.1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
 - 2.2.2. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
 - 2.2.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
 - 2.2.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence...
- 2.3. Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024

Partie 3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales

- 3.1. Promouvoir la culture de l'égalité femmes / hommes : éducation, citoyenneté
- 3.2. Protéger et accompagner : les politiques sociales au service de l'égalité femmes / hommes :
 - 3.2.1. Prévenir, protéger les enfants et les familles
 - 3.2.2. Prévenir les violences conjugales et intrafamiliales
 - 3.2.3. Lutter contre la pauvreté et les exclusions
 - 3.2.4. Mieux repérer et prendre en charge la vulnérabilité des femmes âgées ou en situation de handicap
- 3.3. Améliorer la place des femmes sur le marché de l'emploi et l'accès aux services et loisirs : un territoire pour toutes et tous

Partie 4. Pour aller plus loin : dates clés, ressources nationales

Préambule

Le Département, signataire en 2014 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale s'attache à accompagner les tarnaises et tarnais en veillant notamment à garantir « *l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée* » (Conseil de l'Europe, 2016).

Le Département s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire renforcé ces dernières années pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en visant l'exemplarité, en tant qu'employeur.

Plus largement, il agit aussi par conviction et de manière volontariste en direction de l'ensemble des tarnaises, à travers ses politiques sectorielles, pour contribuer à protéger les plus fragiles, soutenir et valoriser des parcours et des initiatives en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 invite chaque année le président du Conseil départemental à présenter en amont des débats budgétaires, « *un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* ».

Après la présentation de données clés sur l'état de l'égalité femmes / hommes, au plan national et dans le Tarn (première partie), ce rapport annuel fait donc le point sur l'égalité professionnelle au sein du Conseil départemental (seconde partie) ainsi que sur les actions menées à travers les politiques départementales pour promouvoir, plus globalement, l'égalité entre les femmes et les hommes (troisième partie). Des ressources sont proposées en fin de rapport pour accompagner celles et ceux qui souhaitent s'engager plus encore dans la prise en compte du sujet (quatrième partie).

De nouvelles perspectives seront à définir dès l'an prochain avec le renouvellement du Plan d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle femmes / hommes prévu par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Ma volonté est que chacune et chacun, quel que soit son sexe, son âge, son parcours ou son lieu de vie, puisse vivre sereinement sur notre territoire, que chacune et chacun puisse également contribuer, autant qu'il le souhaite, par ses compétences et son engagement, à le renforcer et le dynamiser.

Christophe RAMOND

Président du Conseil départemental du Tarn

Partie 1
Connaitre l'état de l'égalité :
observer, comprendre, pour s'adapter et agir
sur tout le territoire

Partie 1. Connaitre l'état de l'égalité : observer, comprendre, pour s'adapter et mieux agir sur tout le territoire

« Objectiver les inégalités qui persistent est indispensable, car ce que l'on ne compte pas ne compte pas ».

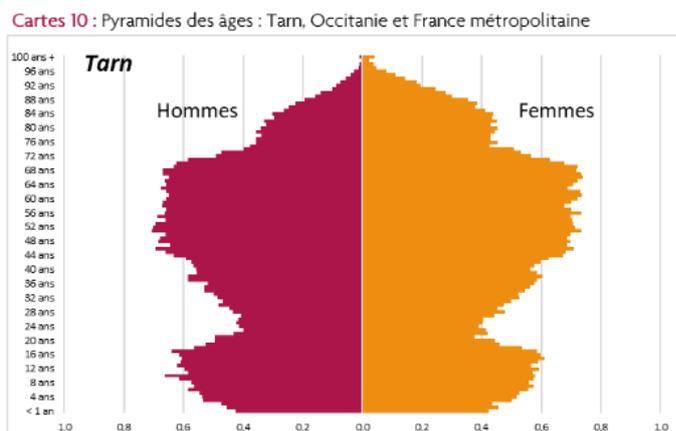
Isabelle Lonvis-Rome

Ancienne Ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, 2022.

1.1 Cadrage démographique

Sauf mention contraire, source pour cette partie 1 : INSEE – Dossier complet pour le Département du Tarn. 14/11/2023

Les femmes sont majoritaires dans la population tarnaise. Le Tarn comptait 202 373 femmes en 2020, soit **52,75 % de la population**.

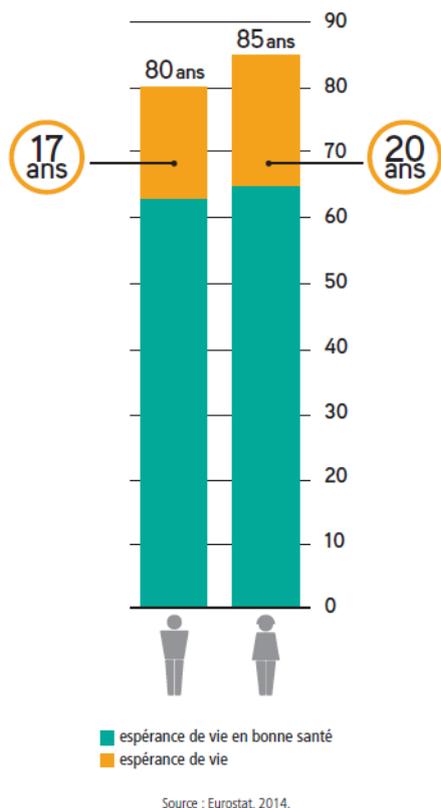


Source : CREA-ORS Occitanie – Portraits de territoires Tarn – Novembre 2022

Une répartition femmes / hommes relativement équilibrée pour l'ensemble des tranches d'âge, sauf à partir de 65 ans où elles sont surreprésentées.

Il naît moins de filles que de garçons. De 20 à 60 ans, les catégories des femmes et des hommes s'équilibrent globalement. Après 60 ans, et plus encore après 65 ans, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celles des hommes, la part des premières devient nettement plus significative (27,8 % de femmes contre 23 % d'hommes).

Une vie plus longue pour les femmes. Comme au niveau national, une forte disparité demeure avec une espérance de vie à la naissance estimée à **80 ans pour les hommes** contre **85,9 pour les femmes**.



Source du graphique : Centre Hubertine Auclert. Ile de France – Les inégalités femmes / hommes -Chiffres-Clés 2020

Comme dans d'autres départements, dans le Tarn **le nombre de femmes de 65 ans et plus augmente plus vite que l'ensemble de la population : + 10,5 % entre 2014 et 2020**, contre + 1,7 % pour l'ensemble de la population.

Les femmes vivent plus souvent seules, une situation qui concerne particulièrement les plus âgées.

Les femmes sont très majoritairement à la tête des familles monoparentales.

Comme ailleurs, **le nombre de familles monoparentales augmente** dans le Tarn. On en comptait 16 717 en 2020 (14,8 % de l'ensemble des compositions familiales) contre 13 308 en 2009. **79 % d'entre elles sont composées d'une femme seule avec enfant(s).**

Si ce chiffre a régulièrement augmenté pour les femmes au cours des 10 dernières années (+18,8 %), celui des **familles monoparentales composées d'un homme seul avec enfant(s)** s'est très fortement développé : **+ 60,6 %.**

1.2 Formation, activité, emploi

Les filles réussissent mieux que les garçons, mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires

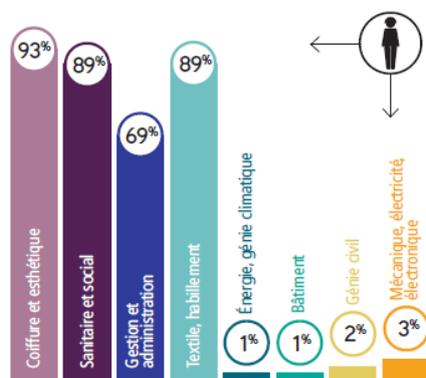
Comme le rappelle le Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, dès l'école primaire, **les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons**. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé.

À la fin du collège, quels que soient leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles). Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent également des options différentes des garçons.

Filles et garçons intériorisent les stéréotypes et continuent à se conformer à ce qui est présenté comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels fortement stéréotypés. **Cette persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles.**

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PROFESSIONNEL

En 2017, dans l'enseignement professionnel, **19% des filles** et **31% des garçons** choisissent l'apprentissage mais les filles choisissent en grande majorité les filières très genrées.



Source : MENI-MESRI-DEPP, Champ : France métropolitaine + DOM – Enseignement public et privé, MENI.

Source du graphique : Centre Hubertine Auclert. Ile de France – Les inégalités femmes / hommes -Chiffres-Clés 2020

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, **74 % des élèves des filières littéraires sont des filles**, pour 30 % des élèves de filières scientifiques. **Seulement 29 % des diplômés d'ingénieurs sont délivrés à des femmes.**

Par exemple, quand :

- ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique ;
- elles se jugent très bonnes en mathématiques, six filles sur dix vont en filière scientifique.

Et pourtant... 24,3 des tarnaises ne possèdent aucun diplôme, contre 20,4 % des tarnais. Ceux-ci sont 31,5 % à posséder un CAP, BEP ou équivalent, contre 21,3 % des jeunes filles.

Diplôme le plus élevé de la population tarnaise non scolarisée de 15 ans ou plus en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	300 366	142 887	157 479
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22,4	20,4	24,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,8	5,1	6,5
CAP, BEP ou équivalent	26,2	31,5	21,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,2	17,5	18,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,5	10,8	12,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,0	7,3	10,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	6,8	7,5	6,3

Source : Insee – Dossier complet Tarn - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi

Les filles qui s'engagent dans les études, les choisissent souvent plus longues que les garçons. De fait, elles intègrent le marché du travail plus tardivement. Ainsi **seules 36,3 % des jeunes tarnaises de 15 à 24 ans ont déjà rejoint le marché du travail, lorsqu'ils sont 41 % chez les garçons.**

Cet écart se réduit ensuite chez les 25-54 ans : 88,6 % d'actives contre 91 % d'actifs. Même constat chez les 55-64 ans (55,2 % contre 56,8 %).

Les femmes occupent désormais **49,8 % des emplois du territoire.**

Chômage

Le taux de chômage des femmes est sensiblement identique à celui des hommes (**7,9 %** contre 7,7 %). Elles représentent **54 % des demandeurs d'emploi**. L'ANCT relève cependant que dans les territoires ruraux, les femmes sont plus souvent confrontées au chômage que les hommes. Ce phénomène est particulièrement observé chez les jeunes de 15 à 24 ans.

Catégories socio-professionnelles, secteurs d'activités et métiers

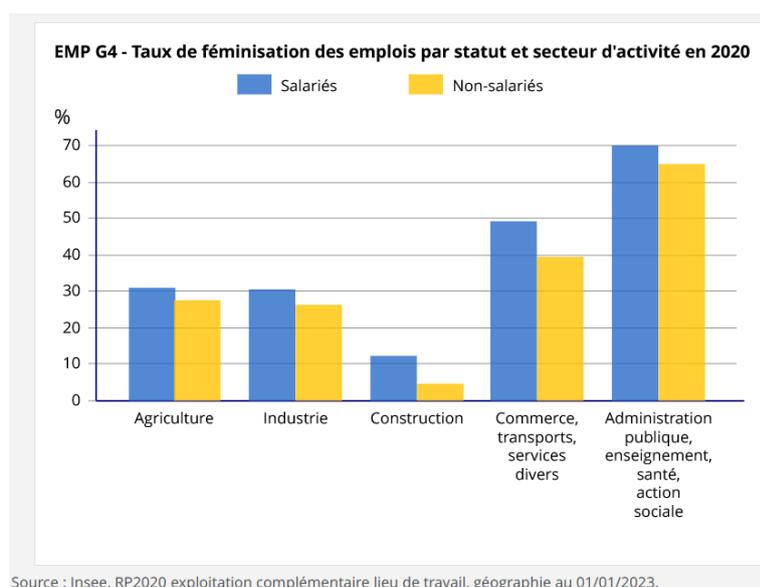
Des écarts de positions professionnelles et une déqualification pour les plus diplômées

Au plan national, les femmes sont majoritairement employées (41,1% contre 11,9 % des hommes) ou professions intermédiaires (27,2 % contre 22,4 %). Elles sont en revanche sous représentées chez les cadres (seulement 18,7 % contre 24,3 % pour les hommes) et chez les ouvriers (7,7 % contre 30 %).

Plus le niveau de diplôme est élevé plus la catégorie socio-professionnelle l'est également, tant pour les hommes que pour les femmes, mais pas dans les mêmes proportions. Ainsi, au niveau BAC+2 et +, la moitié des hommes est cadre contre moins de 4 femmes sur 10.

Une faible mixité des secteurs d'activité et des métiers associés

Les tarnaises occupent près de **70 % des emplois du secteur « Administration publique, enseignement, santé, action sociale »**, 48 % du secteur du commerce, transports et services divers. **Elles sont en revanche sous représentées** dans le secteur de **l'industrie** (30 % des postes du secteur sont occupés par des femmes), **l'agriculture** (28,7 %) ou la **construction** (10 %).



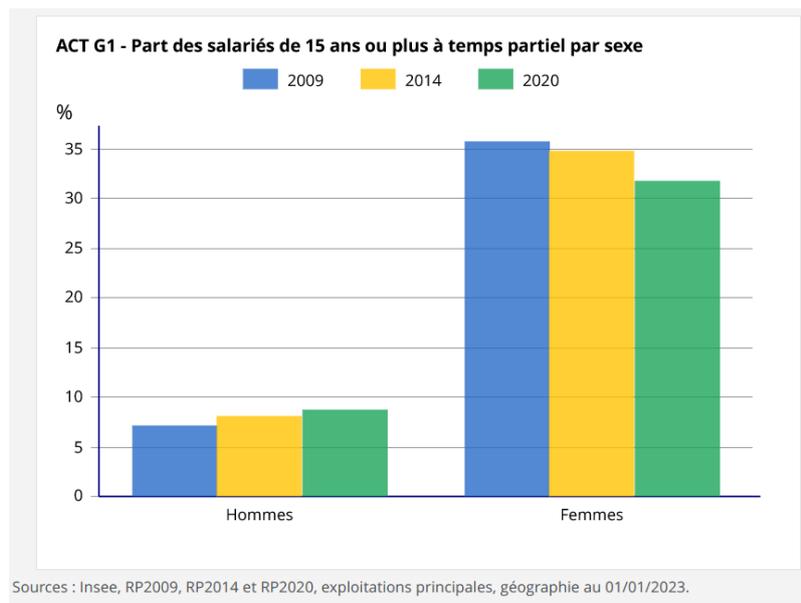
Source du graphique : Insee – Dossier complet Tarn – 14.11.2023

Conditions d'emploi et salaire : des progrès mais les inégalités persistent

86,4 % des femmes sont salariées (contre 78,7 % chez les hommes).

Au plan national, selon l'INSEE les femmes occupent **77 % des emplois à temps partiel**. Elles sont ainsi **3,4 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel** (Source : Insee, enquête Emploi 2019).

Les **salariées tarnaises** n'échappent pas à ce constat puisque **31,5 %** d'entre elles exercent à temps partiel, contre **8,2 % des salariés tarnais**. Un fort déséquilibre subsiste donc, même si l'écart semble se réduire ces dernières années.



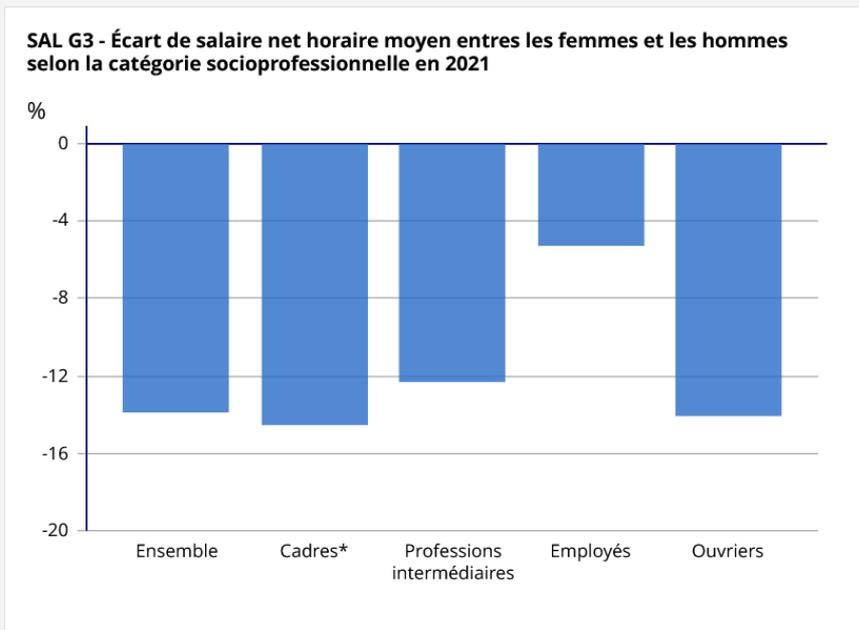
Source du graphique : Insee – Dossier complet Tarn – 14.11.2023

Une moindre rémunération en moyenne. Changer de point de vu !

Malgré l'inscription dans le Code du travail, dès 1972, du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, l'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes demeure.

Pour le Tarn (secteur privé et entreprises publiques, hors agriculture), l'INSEE établit le salaire net horaire moyen (en euros) à **13 € pour les femmes et 15,1 € pour les hommes**, soit **13,9 % de moins... ou - 17,1 %** (sur la mesure des inégalités de salaires, voir l'encadré). **Cette inégalité croît avec l'âge des salariées**, passant de 4,4 % chez les 18-25 ans à - 19,3 % chez les plus de 50 ans.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

Source du graphique : Insee – Dossier complet Tarn – 14.11.2023

Un pas de côté !

Dans quel sens mesurer les inégalités femmes-hommes ?

Un peu de mathématiques appliquées aux inégalités

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes est, dans l'immense majorité des cas, présenté du point de vue masculin. On mesure combien les femmes touchent de moins que les hommes. Dans notre calcul basé sur les chiffres de l'Insee, lorsque les hommes touchent 100, les femmes reçoivent 85,2 ($2\,292 \div 2\,689$). Elles perçoivent ainsi $100 - 85,2 = 14,7$ de moins. Rapporté aux 100 des hommes et en arrondissant, cela fait 15 % en moins.

Mais rien n'empêche de voir les choses autrement : du point de vue des femmes ! Si l'on rapporte l'écart de 14,7 aux 85,2 des femmes, cela fait $14,7 \div 85,2 = 17,2$ %. Les hommes touchent donc 17 % de plus que les femmes. Si on arrive à un résultat différent, c'est parce que les pourcentages ne sont pas réversibles, car ils ne s'appliquent pas à la même base de départ. Baissez un prix de 50 % pour un bien de 100 euros, vous l'avez à 50 euros. Augmentez-le de 50 %, et le voilà à 75 euros (car 50 % de 50 euros = 25 euros).

Aucune des deux méthodes n'est plus « juste » ou meilleure. Mais il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans le débat public.

Source du Pas de côté : site de l'Observatoire des inégalités / Rubrique Femmes et hommes / Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes – état des lieux. Janvier 2023

1.3 Accès aux droits : droits sociaux, lutte contre la précarité, santé

Dans le Tarn comme ailleurs, les femmes sont confrontées à un risque accru de précarité.

En milieu rural ou dans les quartiers défavorisés notamment, **la lutte contre le non recours s'impose** peu à peu dans les domaines du droit à la santé, au logement, à l'emploi, à la formation, à la création d'entreprise notamment. **Le taux de non recours** (femmes et hommes confondus), au plan national comme **dans le Tarn, est estimé à 30 %**.

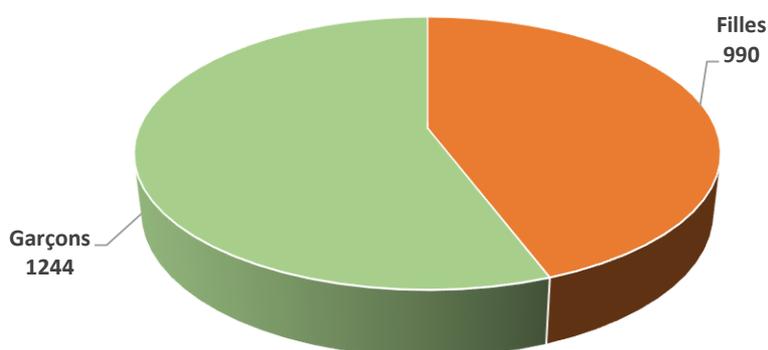
La Fédération nationale des CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) et le Service d'Information du Gouvernement (SIG) ont lancé le 15 octobre dernier une campagne d'accès aux droits des femmes en ruralité.

Quelques données genrées sur les bénéficiaires des dispositifs de soutien et d'accompagnement déployés par le Département en 2023

Source des graphiques : Direction générale adjointe de la Solidarité – Département du Tarn. Novembre 2023

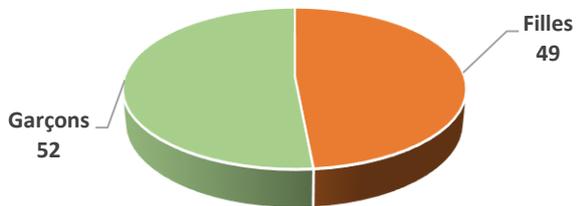
Veiller au bien-être des enfants et soutenir les familles – Secteur de l'Aide sociale à l'Enfance (ASE)

**Enfants ayant une mesure ASE active
au 15/11/2023 (en nombre)**

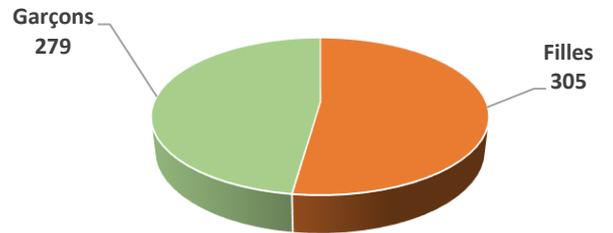


DETAIL

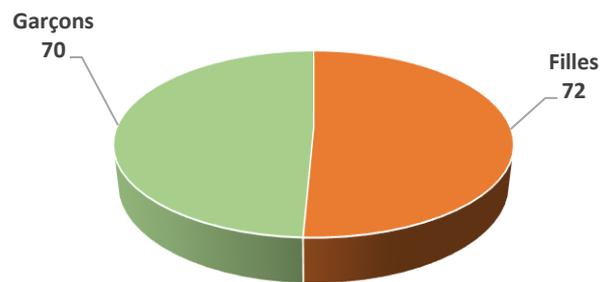
**Aides éducatives à domicile
(AED)
(en nombre)**



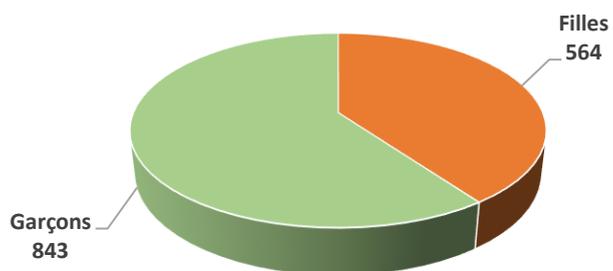
**Aides éducatives en milieu ouvert (AEMO)
(en nombre)**



**Service éducatif de jour
(en nombre)**

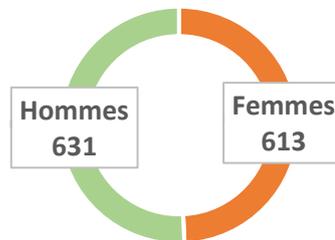


**Enfants confiés à l'Aide sociale à
l'enfance
(en nombre)**

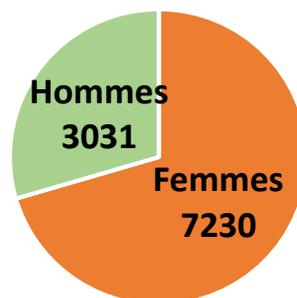


Accompagner et soutenir les plus fragiles, favoriser l'autonomie

Bénéficiaires de la Prestation de compensation du handicap (PCH)

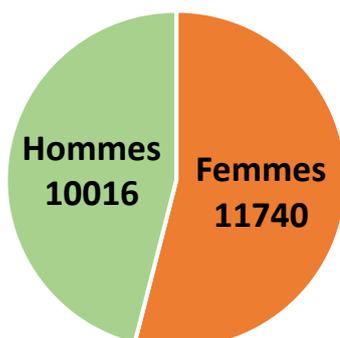


Bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA)

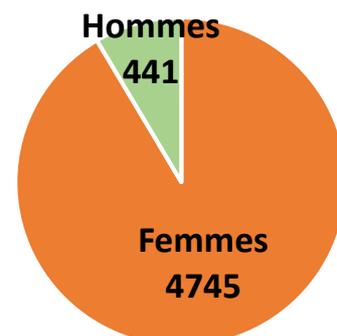


Favoriser la cohésion sociale, l'accès et le retour à l'emploi, l'accès et le maintien dans le logement

Bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA)



Répartition des bénéficiaires du RSA Famille monoparentale avec enfant(s)



« Plus de 160 000 personnes ne reprennent pas le travail faute de solutions d'accueil pour leurs jeunes enfants, ce qui constitue un frein important à la reprise d'une activité ou d'une formation. 32 % des allocataires du RSA sont des foyers monoparentaux, composés à 95 % de mères célibataires pour lesquelles les problématiques de mode d'accueil restent prégnantes pour reprendre une formation ou un emploi à défaut d'une solution de garde satisfaisante. La question du travail à des horaires décalés pour des mères célibataires est également à prendre en compte ».

Source : INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DGCS/SD1B/2023/168 du 27 octobre 2023 relative à la mise en œuvre territoriale du Pacte national des solidarités à travers des pactes et des contrats locaux des solidarités conclus entre l'État et les métropoles pour les années 2024-2027.

1.4 Culture de l'égalité

Répartition des tâches domestiques

Malgré une activité professionnelle plus développée ces 50 dernières années, l'INSEE constatait encore en 2016 que « les femmes accomplissent les deux tiers des tâches domestiques (entretien de la maison, linge, courses, tâches administratives, bricolage, jardinage...) » précisant que « la division genrée du travail domestique tend à se reproduire, les filles s'impliquant plus largement que les garçons dans les tâches ménagères ».

Au plan national, **80 % des femmes indiquent consacrer au moins une heure par jour aux tâches domestiques** (cuisine, ménage) contre **36 % des hommes** (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes -2016). Même si l'écart femmes / hommes tend à se réduire, il perdure donc.

Selon l'Insee toujours, en 2010 les **femmes** consacraient en moyenne **183 minutes par jour** (près de 3 heures) aux **tâches domestiques** contre **105 minutes pour les hommes**. A cela s'ajoute **le temps consacré aux enfants** (soins quotidiens assurés par 79 % d'entre elles contre 15 % des hommes), **l'aide aux devoirs** (68 % contre 25 %).

Selon l'Observatoire des inégalités, cette forte mobilisation dans la sphère privée, expliquerait partiellement l'essor du temps partiel féminin comme leur plus faible implication dans la vie politique ou associative.

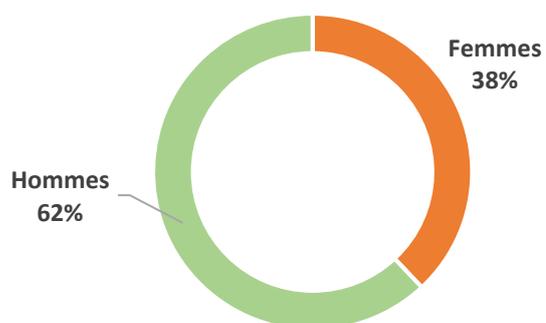
Enfin, les **femmes** consacraient en moyenne **2h45 par jour à leurs loisirs** contre **3h20 pour les hommes**.

Source : site de l'Observatoire des inégalités / Rubrique Femmes et hommes / Mode de vie – Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas. Mai 2020 <https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas>

Loisirs

SPORT : 33 500 tarnaises sont licenciées dans un club. Elles représentent 38 % des effectifs licenciés.

Sportives et sportifs licenciés dans un club



Source : Comité départemental olympique et sportif (CDOS) du Tarn. 2023

Partie 2
L'égalité professionnelle au sein
du
Conseil départemental du Tarn

Partie 2. L'égalité professionnelle au sein du Conseil départemental du Tarn

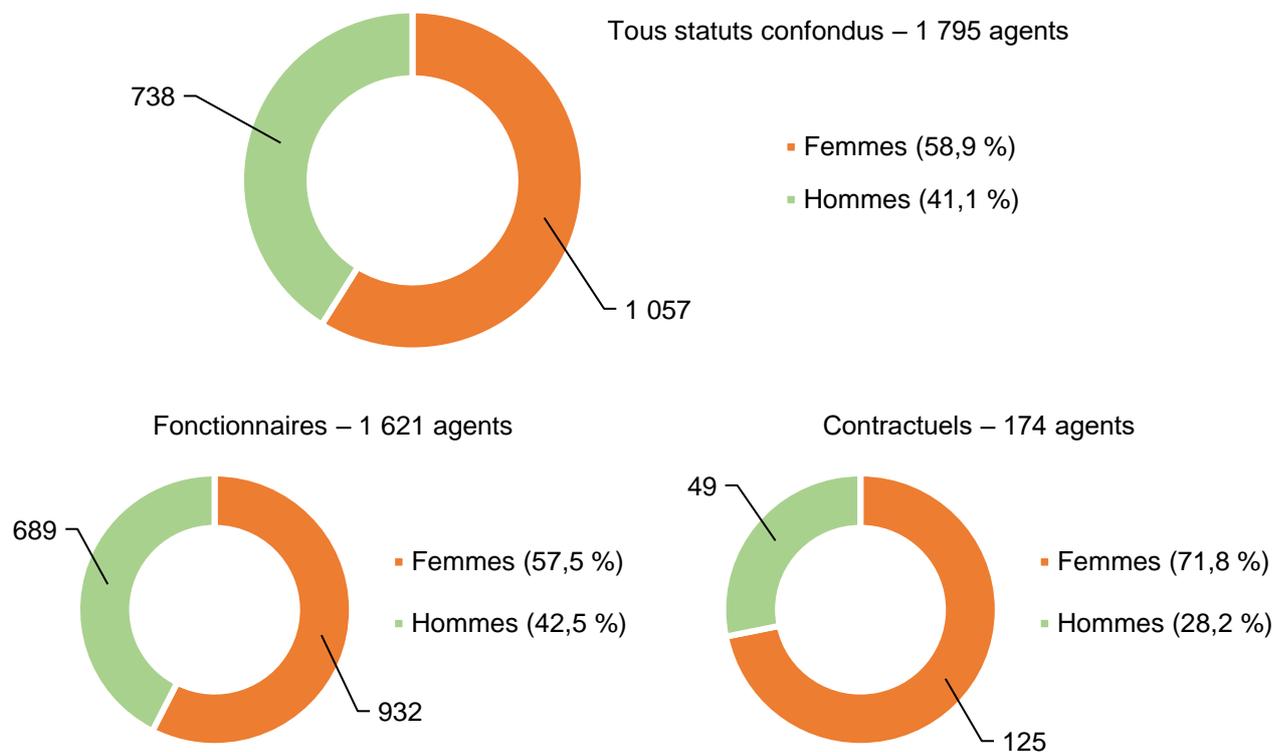
2.1 Données sexuées concernant les effectifs du Conseil départemental

Les données ci-après sont extraites du RSU 2022 (c.-à-d. hors agents du FDEF, hors assistants familiaux) / celles relatives aux effectifs et au temps de travail concernent uniquement les agents rémunérés occupant un emploi permanent au 31/12/2022.

EFFECTIF

L'effectif s'élève à 1 795 agents, répartis comme suit : 1 621 fonctionnaires et 174 contractuels.

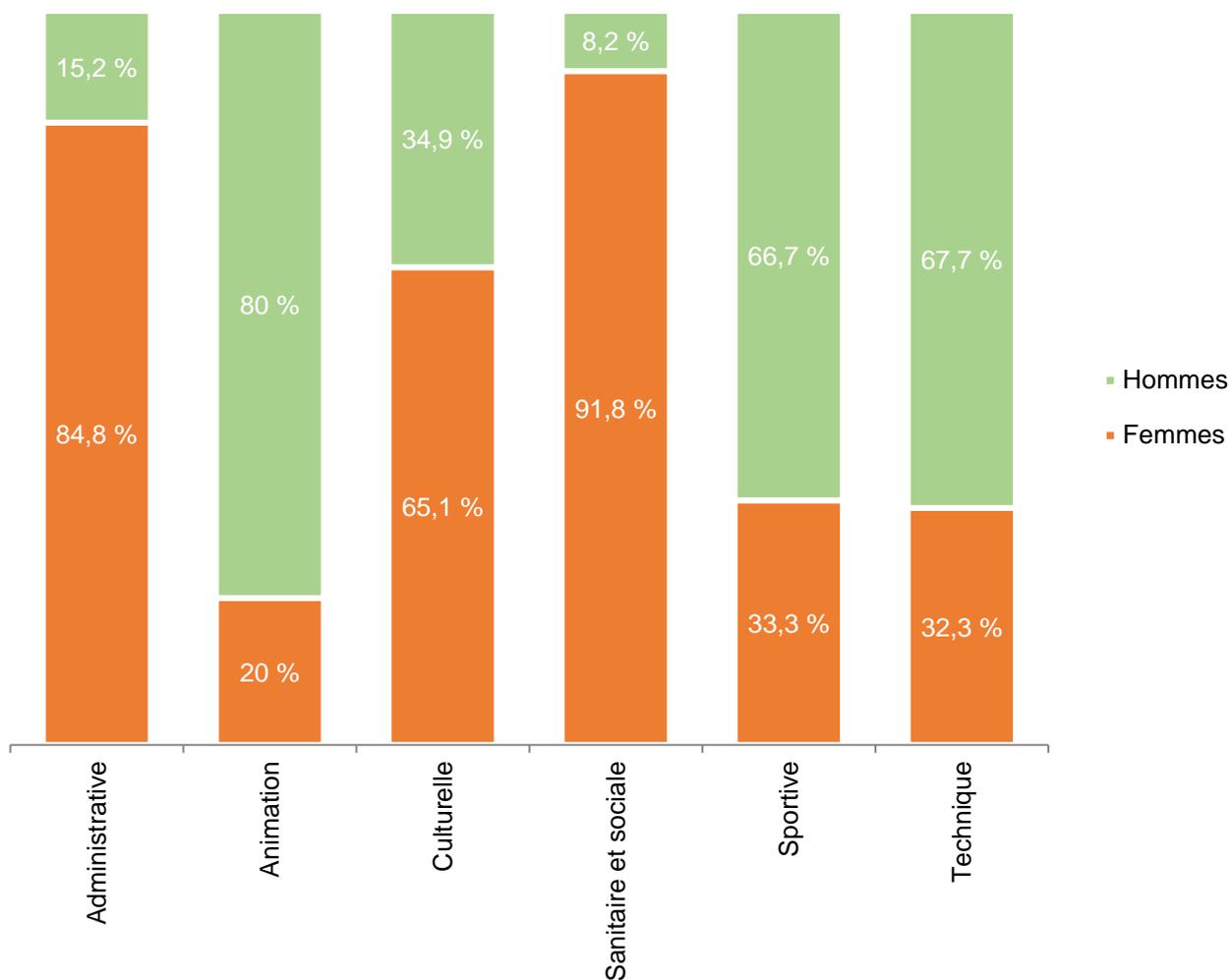
Part des femmes et des hommes dans l'effectif du Conseil départemental



Répartition des femmes et des hommes par statut

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	88,2 %	93,4 %
Contractuels	11,8 %	6,6 %

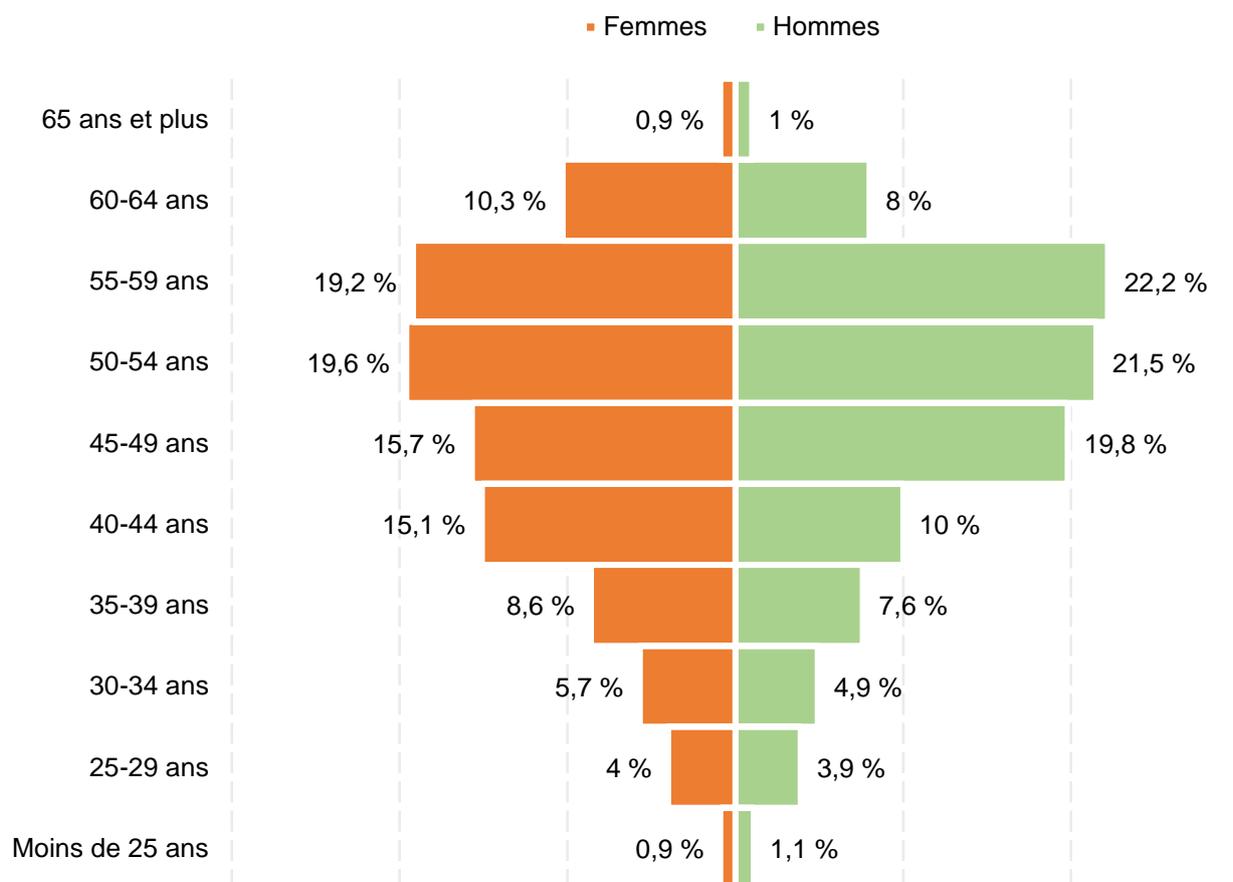
Part des femmes et des hommes dans chaque filière



Part des femmes et des hommes dans chaque catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	81,5 %	18,5 %
Catégorie B	63,2 %	36,8 %
Catégorie C	47,8 %	52,2 %

Pyramide des âges



Âge moyen et âge médian

	Femmes	Hommes
Âge moyen	48,1 ans	48,6 ans
Âge médian	50 ans	50 ans

Emplois d'encadrement supérieur et de direction

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	3	5
Directeurs (y compris le Directeur des Archives départementales, fonctionnaire mis à disposition par l'État)	9	9	18
Total	11	12	23

Répartition des femmes et des hommes relevant de la catégorie A par filière

	Femmes	Hommes
Administrative	17,1 %	36 %
Culturelle	2,8 %	3,4 %
Sanitaire et sociale	76,8 %	30,3 %
Sportive	0,3 %	1,1 %
Technique	3 %	29,2 %

TEMPS DE TRAVAIL

Temps complet / Temps non complet

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Temps complet	985	726	1 711	57,6 %	42,4 %
Temps non complet	72	12	84	85,7 %	14,3 %

Les emplois à temps non complet correspondent principalement à des postes d'agents d'entretien affectés au Service des Moyens, en collèges ou en Maisons du Département.

Temps plein / Temps partiel

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Temps plein	833	705	1 538	54,2 %	45,8 %
Temps partiel (<i>hors temps partiel thérapeutique</i>)	224	33	257	87,2 %	12,8 %

Congé parental

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Congé parental	7	0	7	100 %	–

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Avancement d'échelon / Avancement de grade / Promotion interne

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Avancement d'échelon	553	353	906	61 %	39 %
Avancement de grade	84	60	144	58,3 %	41,7 %
Promotion interne	8	13	21	38,1 %	61,9 %

FORMATION

Part des femmes et des hommes ayant été formés par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	60,5 %	60,7 %
Catégorie B	30,7 %	44,9 %
Catégorie C	27 %	24,1 %
Total	40 %	31 %

2.2 Avancement du plan d'action départemental relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

L'égalité femmes et hommes doit être construite de manière collective autour du cadre réglementaire fixé par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En ce sens, a été soumis à l'avis du Comité technique du 2 décembre 2021, un plan d'actions triennal (2021 à 2023), reprenant 8 actions à mener au sein de la Collectivité. Il s'agissait de poursuivre les 4 actions initialement engagées dans le premier plan d'actions de la Collectivité en 2021 et d'en engager 4 supplémentaires.

Le bilan, tel qu'il est prévu par le décret susvisé, prend en compte l'intégralité des effectifs de la Collectivité dont la répartition par genre est la suivante : 59% de femmes – 41% d'hommes.

2.2.1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Faciliter l'accès aux emplois à temps complet (orientation 1.1)

Les agents à temps non complet sont essentiellement des adjoints techniques affectés sur des fonctions d'entretien de la Collectivité.

Les services de la DRH essaient chaque année de « déprécariser » les situations d'agents à temps non complet en leur permettant d'accéder à des emplois à temps complet, toujours dans le respect des besoins des services (environ 100 postes à temps non complet existent actuellement dans la Collectivité). En 2023, ce sont 3 agents à temps non complet qui ont obtenu un poste à temps complet lors de la mobilité des collègues.

Identifier et analyser et réduire les écarts de rémunération dans le cadre du bilan du RIFSEEP (orientation 1.2)

L'identification et l'analyse des écarts de rémunération est un travail complexe qui doit être réalisé en continu.

Concernant le régime indemnitaire, les hommes et les femmes occupant des postes similaires à temps de travail équivalent sont classés dans les mêmes groupes de fonctions et perçoivent la même indemnité.

Toutefois, des écarts sont effectivement constatés concernant notamment l'occupation très majoritaire des emplois à temps non complet par des agents féminins, les agents à temps non complets percevant un salaire mensuel moindre.

D'autres écarts existent également entre les filières, notamment entre les agents techniques, qui sont en très grande majorité des hommes, et les agents administratifs et sociaux. En effet, lors du passage au nouveau régime indemnitaire en 2021, beaucoup d'agents techniques ont conservé le bénéfice d'indemnités historiquement acquises par le biais d'une IFSE compensatrice (80% du total des IFSE compensatrices leurs sont attribuées).

En réponse à cela, la revalorisation de l'IFSE qui a été engagée en 2023, avec en parallèle l'effacement progressif des indemnités compensatrices, vise à répondre à cet objectif d'équité dans les rémunérations.

De manière globale, la Direction des Ressources humaines a d'ores et engagé un processus de résorption de ces écarts et continuera à œuvrer vers la recherche d'une suppression de ceux-ci.

2.2.2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Rendre neutre les appels à candidatures et les fiches de poste (orientation 2.1)

Les services des ressources humaines restent vigilants quant à l'emploi de fiches de poste et d'appels à candidatures neutres.

Concernant les fiches de poste, l'action de rendre neutre ces dernières a été engagée en 2021. Tous les ans, les retours des services de la Collectivité lors de la campagne d'entretiens professionnels permettent de consolider la base des fiches de postes. De plus, lors de l'organisation de la campagne, il est automatiquement rappelé aux différents acteurs la nécessité de procéder à ce travail.

Aujourd'hui, il s'agit d'aller plus loin dans les réflexions et la sensibilisation relatives à cette neutralisation progressive et cela sera proposé dans les plans d'actions futurs.

Développer l'accompagnement à l'évolution professionnelle sans stéréotype (orientation 2.2)

L'accompagnement à l'évolution professionnelle pour l'année 2022 a concerné 37 agents (39,8%) hommes et 56 agents femmes (60,2%). Cette répartition se rapproche de très près de la répartition constatée sur les emplois de la Collectivité.

Une majorité des agents accompagnés sont issus des filières administrative, technique et sociale, avec respectivement : 32, 27 et 18 agents accompagnés dans ces filières.

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

Mise en place du télétravail (orientation 3.1)

L'effectif de la Collectivité au 31 décembre 2022 s'établit à 1 921 agents (hors assistants familiaux et agents non rémunérés) dont 1 135 femmes (59%) et 786 hommes (41%) (source : RSU 2022).

Sur les 368 demandes de télétravail qui ont été accordées en 2022, il est possible de constater que 294 autorisations ont été délivrées à des agents femmes (ce qui représente 25,90% des femmes de la Collectivité) et 74 autorisations ont été délivrées à des agents hommes (9,41% des hommes de la Collectivité).

Le détail de la quotité de jours octroyés pour les femmes et les hommes est le suivant :

Quotité de jours accordés	Hommes	Femmes
0,5	7	69
1	53	195
1,5	1	6
2	13	24
	74 (28%)	294 (72%)

Il est à noter que 14 conventions de télétravail pour maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ont été prises en 2022, dont 10 pour des femmes et 4 pour des hommes.

Favoriser une égale information sur les dispositifs facilitant l'articulation entre vie professionnelle et familiale (orientation 3.2)

Le développement de « L'actu RH » vise à informer les agents sur l'actualité en lien avec les ressources humaines et les dispositifs permettant de faciliter vie professionnelle et familiale.

10 numéros ont été publiés depuis sa création en mai 2021.

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

Comportements sexistes au travail : hommes et femmes, ensemble parlons-en ! (orientation 4.1)

Deux sessions de formations sur le thème « Comportements sexistes au travail, hommes, femmes, ensemble, parlons-en ! » ont été organisées en 2022.

Elles ont concerné 18 participants dont 11 femmes et 7 hommes issus des filières suivantes :

- Filière Administrative : 10 participants
- Filière Technique : 6 participants
- Filière Médico-sociale : 2 participants

Cette action de formation a été planifiée en 2023 pour au moins deux groupes d'agents supplémentaires.

Adaptation de la procédure de signalement et traitement des violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discrimination (orientation 4.2)

Le registre de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes a été mis en place avec :

- une fiche de signalement revue et validée en CHSCT du 25 mars 2021 ;
- une procédure de signalement annexée au guide des procédures de la Collectivité actualisée et mise à disposition des agents via l'intranet ICARE.

Dans le cadre du traitement des signalements, un accompagnement des victimes ou témoins spécifique est mis en œuvre par les professionnels de la DRH (assistante sociale, médecine du travail...). Dans certains cas, les signalements peuvent conduire à la tenue d'enquêtes administratives pouvant engendrer un processus disciplinaire et la prise de sanctions.

Il a également été procédé à l'inscription d'agents auteurs de tels actes à des actions de sensibilisation et notamment la conférence « prévenir et lutter contre les agissements sexistes ».

Les conseillers en prévention et les infirmières du travail ont procédé à des visites sur le terrain afin de sensibiliser les agents en ce qui concerne les notions de violences ou d'agissements sexistes.

En 2022 :

- 40 signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ont été recensés en 2022, en augmentation par rapport à l'an dernier (+ 10% depuis 2021) ;
- parmi ces actes, 30% concernaient des hommes et 70% des femmes (constant depuis 2021) ;
- l'assistance sociale du personnel a réalisé 43 entretiens en 2022 dans le cadre de l'accompagnement des agents impactés par ces situations (constant depuis 2021) ;
- 11 agents femmes et 1 agent homme étaient suivis dans ce cadre. Le nombre moyen d'entretiens réalisés avec les agents femmes était de 3 environ ;
- concernant enfin la Médecine du travail, elle a réalisé le suivi de 11 agents femmes, pour un total de 19 entretiens et un suivi moyen d'une durée de 3 mois.

2.3 Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024

Ce plan, présenté pour avis au Comité Social Territorial du 23 novembre 2023, définit deux nouvelles orientations en plus de celles proposées dans le précédent plan, destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes à partir du rapport social unique.

Parmi ces deux nouvelles actions, une orientation relative à la mise en place d'une formation à destination des encadrants de la Collectivité vient compléter l'arsenal déjà déployé depuis le premier plan d'actions. Cette action relative à la mise en exergue de l'égalité femmes et hommes au sein des politiques publiques du Département aura pour but de développer une vision stratégique en faveur du plan d'actions pour l'égalité femmes et hommes.

Le développement de cette vision globale a pour objectif une meilleure intégration de la recherche d'une égalité réelle au sein des services départementaux, mais également, de développer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de toutes les politiques publiques menées au niveau départemental.

Ce plan est proposé pour la seule année 2024 afin d'avoir le temps d'apprécier les indicateurs liés notamment à la nouvelle orientation en lien avec les politiques publiques départementales. En effet, les retours qualitatifs et l'étude de cette nouvelle action, permettront le développement d'actions nouvelles relatives aux politiques publiques pour le plan d'actions présenté l'année prochaine.

Ainsi, des réflexions plus poussées seront engagées en 2024 afin de renforcer le futur plan d'actions triennal 2025 – 2027, à la faveur de la recomposition des nouveaux périmètres des Directions générales (réorganisation de 2023) et de l'arrivée d'une nouvelle direction pour la DRH.

PLAN D'ACTION 2024	
Axes	Actions retenues
Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	Faciliter l'accès aux emplois à temps complet (action continue) Identifier, analyser et réduire les écarts de rémunération dans le cadre du bilan du RIFSEEP (action continue)
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.	Rendre neutres les appels à candidatures et les fiches de postes (action continue) Développer l'accompagnement à l'évolution professionnelle sans stéréotype (action continue) Recherche d'une parité équilibrée dans les jurys de recrutement
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.	Développement du télétravail (action continue) Favoriser une égale information sur les dispositifs facilitant l'articulation entre vie professionnelle et familiale (action continue)
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.	Conférences sur le thème de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (action continue) Maintien de la prise en charge des situations signalées d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (action continue)
Axe 5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des politiques publiques du Département.	Formation relative à l'égalité femmes / hommes dans les politiques publiques départementales

Ce plan d'actions sera rendu accessible aux agents par voie numérique déposé sur l'intranet Icare.

Les membres du Comité social territorial seront informés à la fin de l'année prochaine, de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Partie 3

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales

Partie 3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales

3.1 Promouvoir la culture de l'égalité femmes / hommes : éducation, citoyenneté, devoir de mémoire...

- **Pour diffuser et promouvoir une culture de l'égalité : compter sur la jeunesse !**

L'enjeu de la lutte contre les stéréotypes et la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons peuvent être abordés dès le plus jeune âge. Certains Départements n'hésitent pas à présenter aux professionnels des crèches, des PMI, des relais petite enfance, des outils favorisant l'égalité.

Le milieu scolaire s'attèle également au sujet.

Les effets positifs d'une sensibilisation précoce et continue aux enfants et jeunes, filles et garçons, ne sont plus à démontrer.

- **Le Conseil départemental jeunes s'engage**

A savoir !

Selon un sondage mené en 2022 (CSA), 36 % des filles de 11 à 15 ans estiment avoir été victimes de sexisme. En conséquence, un tiers des collégiennes affirment ne pas agir librement, quant au choix de leurs tenues ou de leurs jeux par exemple.

Le Département du Tarn, à travers le Conseil Départemental Jeunes, prend sa part. Ainsi une commission « Egalité filles-garçons » s'est engagée lors du mandat 2020-2022 à « Agir sur les stéréotypes de genres et modifier les relations filles / garçons ». Les jeunes élus ont publié fin 2022 une bande dessinée « Tous égaux ! », diffusée notamment dans l'ensemble des centres d'information et de documentation des collèges.



ZOOM La bande dessinée « Tous égaux ! » primé au niveau national ! « Les mentalités doivent changer ! » déclarent les jeunes élus.

Coup de projecteur sur la BD « Tous égaux ! » élaborée par les CDJ 2020-2022. Mise à l'honneur à l'occasion des "Prix Anacej des jeunes citoyens 2023". La cérémonie de remise s'est tenue à l'Assemblée nationale en présence de Madame Perrine Goulet, Présidente de la Délégation parlementaire aux droits des enfants, le jeudi 26 octobre 2023.

Retrouver la [version numérique gratuite accessible](https://coll-ext.tarn.fr/ent/mandat-2020-2022/BD/index.html) à tous pour une diffusion sans modération au local comme au national : Conseils d'enfants et de jeunes, structures de jeunesse, écoles..., organisations qui se battent pour l'égalité femmes-hommes..., grand public, dans le Tarn et ailleurs...). Lien : <https://coll-ext.tarn.fr/ent/mandat-2020-2022/BD/index.html>

Cette BD sera en outre imprimée en 500 exemplaires pour une mise à disposition des élèves dans les CDI des collèges et autres établissements tarnais.



Remise du Prix « ANACEJ des Jeunes citoyens 2023 » aux jeunes élus tarnais, à l'Assemblée nationale. Novembre 2023

Alors que le mandat 2022-2024 (16 filles / 26 garçons) poursuit ses projets, des anciennes et anciens élus ont souhaité prolonger leur engagement, aux côtés des plus jeunes en particulier.

Ainsi plusieurs membres du CDJ 2020-2022 se sont constitués en association dans le but d'accompagner les jeunes élus en exercice dans l'élaboration des projets 2022-2024, et de participer collectivement à l'organisation d'un projet "fédérateur" en 2024. L'Assemblée Générale constitutive de l'association temporaire des anciens CDJ 2020-2022 (ACDJ 81) s'est tenue en septembre à l'Hôtel du Département.

Cette "Junior" association des anciens CDJ s'inscrit dans le cadre du dispositif éducatif ATEC* porté par la fédération des Francas. Elle est aujourd'hui composée de 14 jeunes membres fondateurs, dont 10 jeunes filles.

**ATEC : un espace éducatif qui permet à des enfants et des adolescent-e-s d'exercer leur citoyenneté, en réalisant un projet d'utilité sociale et citoyenne et en menant ce projet sous une forme associative construite et décidée par eux-mêmes.*

- **L'égalité filles / garçons dans le Plan Tarn Jeunesse 2021-2025**

Consultés lors de l'élaboration du Plan Tarn Jeunesse dessinant l'action du Département en faveur des 11-25 ans pour la période 2021-2025, des jeunes Tarnais s'étaient déclarés prêts à s'engager pour l'égalité femmes/hommes !

Certaines mesures de ce Plan, dont la mise en œuvre s'est poursuivie en 2023, favorisent la promotion de l'égalité femmes/hommes.

Action #5 Le nouveau dispositif inter-institutions « **TKT, je gère !** » visant à favoriser la prise d'initiatives par les jeunes, en soutenant des projets de jeunes de 11 à 21 ans, peut les conduire à s'engager dans la lutte pour l'égalité filles/garçons.

Action #7 « Coup de main coup de pouce ». Aide au financement du permis de conduire en faveur des Sapeurs-pompiers volontaires issus des Jeunes sapeurs-pompiers. 11 jeunes filles ont bénéficié de ce dispositif en 2022/2023. Ils étaient 19 garçons.

Action #15 Par ailleurs, le soutien aux **Centres de planification et d'éducation familiale** est également rappelé. Leur action pour défendre et mettre en œuvre le droit individuel des jeunes à l'éducation à la sexualité, à l'éducation sur la contraception et l'avortement, à l'égalité femmes/hommes et combattre toutes formes de violences et de discrimination, reste importante. Ils constituent un lieu ressource pour les jeunes qui y trouvent une aide pour agir librement et dans le respect d'autrui, afin de se projeter en adulte citoyen responsable et respectueux.

- **8 mars, au-delà du symbole : initiative départementale à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes**

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le Président du Département a tenu à promouvoir **l'exposition de la photographe Emilie Cayre « Ce que l'on ne voit pas de moi »** montée à l'espace Reynes. L'artiste y proposait des portraits de femmes, victimes de violence et soucieuses de témoigner grâce au travail artistique de la photographe. L'occasion pour elles de (dé)livrer une partie de leur histoire, de leur corps. L'occasion pour le Département de rappeler son rôle dans la protection des femmes et des enfants en danger, à travers des dispositifs d'accueil d'urgence notamment. Comme à travers le soutien des acteurs tarnais engagés dans cette lutte. Ainsi par exemple, le Département soutient-il l'association « la Maison des Femmes » à hauteur de 600 000 € pour accueillir chaque année, près de 100 victimes de violences.



Exposition « **Ce que l'on ne voit pas de moi** » de la photographe Emilie CAYRE. Espace Reynes - 8 mars 2023.

- **La Conservation départementale et les Archives départementales donnent à voir les femmes d'hier et d'aujourd'hui**

- **Musée-mine départemental** : exposition « **Bleue** » de Cathy Conan

Cette exposition présente le travail de Cathy Conan, artiste plasticienne et textile qui a, au travers de bleus de travail brodés, voulu interroger la place des femmes dans le monde ouvrier, la sororité et le rapport à la nature.

A noter : le nouveau parcours permanent du musée-mine (rouvert en avril 2023) évoque la place des femmes dans les sociétés minières et présente de l'iconographie où les femmes sont présentes.

- Exposition « **Artisans du patrimoine** » dans le cadre des rendez-vous culturels départementaux « **DeMain en main(s) : la transmission des savoir-faire** ». A travers cette exposition photographique, les savoir-faire tarnais liés à la préservation et à la restauration du patrimoine ont été valorisés. Les photographies de Romain Serrano saisissaient les gestes d'artisans du patrimoine tarnais. 12 métiers manuels du patrimoine ont été mis en lumière par le portrait des artisans : 6 hommes et 6 femmes présentant leur travail, leur outil, leur parcours, dans divers champs d'intervention allant de l'archéologique à l'Histoire de l'art, la reliure, l'artisanat en passant par l'Histoire culturelle (gastronomique) et littéraire.

En 2023, cette exposition proposée gratuitement au prêt a été présentée en continu dans divers points du département (Monestiés, Albi...).

- En complément de cette exposition, « **DeMain en main(s)** ». Les **Archives départementales** ont axé plusieurs de leurs **Conférences des Vendredis de l'histoire**, sur ces savoirs faire : 10 conférences se sont donc déroulées aux Archives départementales sous l'égide d'artistes et d'artisans femmes pour la plupart. Ces conférences, **prononcées par 6 femmes sur les 9 programmées** se sont tenues sur des thèmes variés. L'une, prononcée par une historienne britannique, était spécifiquement consacrée à Flora Tristan, militante socialiste et féministe du XIXe siècle (1803-1844) et son biographe Jules Puech. L'ensemble de ces rendez-vous ont attiré un public nombreux, faisant le plein de l'auditorium des Archives.

- **Château-musée du Cayla** : Exposition « *Dans le corps du texte* » par Romain Gandolphe en partenariat avec le Centre d'Art LE LAIT. Prenant la forme de visites guidées, de récits de voyages ou d'expositions imaginaires, les performances de Romain Gandolphe interrogent la narration, la mémoire et la transmission. Par la parole, il tente de donner vie à ce qui ne se voit pas, à travers le mot et le geste. Ces récits lui permettent aussi de révéler des impensés de nos sociétés contemporaines, des artistes invisibilisées et de nouveaux possibles. En effet, des pans de notre histoire, de l'histoire de l'art, de notre culture et de nos quotidiens semblent se trouver aux angles morts de notre champ de vision et constituent autant de zones à explorer.

C'est l'une de ces zones que Romain Gandolphe a justement tenté d'explorer lors de sa résidence au Château-musée du Cayla, et ses recherches s'incarnent aujourd'hui dans cette exposition, intitulée « Dans le corps du texte ». Partant du constat que la grande majorité des références citées dans ses performances et ses écrits étaient des figures masculines, il a cherché à renverser cette dynamique inconsciente. Il s'est donc intéressé à certains auteurs et autrices qui l'accompagnent depuis de nombreuses années. Romain Gandolphe, notamment Virginia Woolf, Paul B. Preciado ou Virginie Despentes.

Les œuvres, produites spécifiquement pour l'exposition, dialoguent entre elles et permettent de tisser des liens entre les univers de ces différents auteurs et autrices, mais également entre les visiteurs.

3.2 Protéger et accompagner : les politiques sociales au service de l'égalité femmes / hommes

Les politiques sociales, y compris les politiques relatives à la protection sociale, à la santé et aux soins, à l'éducation, au logement, à la pauvreté ou au chômage, sont des outils importants pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, car elles ont des répercussions sur les conditions de vie concrète des femmes et des hommes.

Promouvoir l'égalité femmes-hommes, c'est mener des actions, des formations et délivrer de l'information pour intégrer le genre et permettre l'égalité de traitement des bénéficiaires.

3.2.1. Prévenir, protéger les enfants et les familles

Le schéma Enfance Famille 2021-2025 élaboré dans une démarche participative s'inscrit désormais dans une démarche de co-construction en interne et externe pour répondre aux problématiques de tous les usagers (publics et professionnels) sans discrimination en matière de prévention et de protection.

16 actions prioritaires ont débuté en 2022 et certaines traitent la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Le Département finance le fonctionnement des Centres de santé sexuelle de 3 hôpitaux du Tarn. Ces centres sont ouverts aux personnes des deux sexes. Les professionnels de santé

sexuelle interviennent dans les collèges pour créer des espaces de paroles et d'échanges entre filles et garçons sur le thème de la vie affective et sexuelle.

- La Direction Enfance Famille a organisé un colloque départemental d'une journée, ouverte à tous les professionnels de l'action sociale sur les phénomènes prostitutionnels afin de comprendre pour mieux agir dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- La Protection Maternelle Infantile promeut la santé mère-enfant à travers une approche globale de prévention en cohérence avec le concept des « 1000 premiers jours ».

3.2.2. Prévenir les violences conjugales et intrafamiliales

- Un suivi renforcé des mères et futures mères en situation de vulnérabilité est exercé par les services départementaux.
- La création et financement de deux postes d'Intervenants Sociaux en Commissariat et Gendarmerie depuis 2021 permet un accueil des victimes, une réactivité dans la prise en charge de leurs situations. En effet, le public reçu est très majoritairement féminin (85% en commissariat comme en gendarmerie). Il est constaté une surreprésentation des femmes victimes de violences ainsi qu'une augmentation des situations à risque de danger pour les enfants en 2022.
- La Maison des femmes Dominique Malvy, référente de parcours d'insertion au titre de l'aide aux structures pour l'accueil mère-enfants âgés de moins de 3 ans.
- Dans le cadre de la formation des étudiants en travail social (Croix-Rouge, Saint Simon), les professionnels du Département participent au module consacré aux Violences Intrafamiliales. Ils y apportent leurs expertises et contribuent à l'enseignement.



3.2.3. Lutter contre la pauvreté et les exclusions

Le Département est engagé à travers différentes missions : insertion socio-professionnelle, logement, accès aux droits fondamentaux dans la lutte contre la pauvreté et les exclusions.

Certaines actions répondent à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et sont subventionnées dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion :

- Agir pour l'égalité entre les genres (Planning Familial),
- Femme et maman en action : un temps pour soi (Centre Social Adèle),
- Accès aux droits - un travail de partenariat a été mené avec le défenseur des droits et les Maisons du Département. La création de conseillers numériques en service civique au sein des Maisons du Département apporte une aide aux démarches administratives dématérialisées.

L'accès et maintien dans le logement, accès aux soins (partenariat avec la CPAM, détection et repérage de publics qui renoncent aux soins).

Certaines actions et dispositifs peuvent être éligibles au Fonds Social Européen (FSE+).

A compter de 2023 et dans le cadre du nouveau programme opérationnel national FSE+ 2021-2027, de nouvelles thématiques sont éligibles au cofinancement européen comme « favoriser

l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale » à destination de tous les publics exclus et vulnérables (BRSA, familles monoparentales, ...).

Plusieurs objectifs sont déclinés comme notamment « favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination, et améliorer l'employabilité pour les groupes les plus défavorisés ».

La Direction Insertion Emploi a pour objectif de travailler avec les services de la PMI et les partenaires extérieurs (dont la CAF, Pôle emploi et le Conseil régional) sur le développement des modes de garde d'enfants afin de faciliter le retour à l'emploi, la formation des femmes isolées, demandeurs d'emplois.

3.2.4. Mieux repérer et prendre en charge la vulnérabilité des femmes âgées ou en situation de handicap

Les recueils d'informations préoccupantes concernant les personnes âgées ou en situation de handicap qui donnent lieu à une évaluation dans le cadre du protocole départemental de protection des Personnes Majeures Vulnérables, concernent majoritairement des femmes pour près de 80 %.

Elles sont victimes de violences physiques, psychiques, de négligences ou de spoliation.

Une action ciblée de prévention et de repérage de ces situations doit être envisagée en lien avec le plan départemental de lutte contre les violences faites aux femmes. La moitié d'entre elles étaient âgées de 85 ans et plus.

Déclinaisons opérationnelles :

- Poursuivre le repérage des aidants et la constitution d'une base de données en incluant un indicateur de genre.
- Sensibiliser les acteurs aux actions dédiées aux femmes en lien avec leur santé et leurs droits lors de la Journée nationale des aidants.
- Permettre aux femmes aidantes de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle par
 - Un meilleur repérage des situations,
 - Une information sur les droits (congé rémunéré du proche aidant, Allocation Journalière de Présence Parentale...),
 - Le développement du partenariat avec la Délégation départementale des droits des femmes et à l'égalité et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) pour le développement de mesures spécifiques de maintien ou de retour dans l'emploi,
 - Améliorer le repérage et le traitement des violences faites aux femmes en perte d'autonomie en développant le partenariat avec la Délégation départementale des droits des femmes et à l'égalité.

Le guichet unique de la MDA a pour vocation de permettre à toutes les personnes (quel que soit leur genre, leur âge et leur niveau de dépendance) l'accès à l'information et leurs droits fondamentaux.

3.3 Améliorer la place des femmes sur le marché de l'emploi et l'accès aux services et loisirs : un territoire pour toutes et tous

- **Promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la commande publique**

Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique ? Le Département s'y emploie !

Le principe a été posé comme critère de sélection des offres pour les marchés le permettant. Il a notamment été mis en œuvre en 2023 pour deux marchés relatifs à la plantation et l'entretien de plants forestiers.

- **Favoriser l'accès aux services, à un logement**

Dans le cadre du budget participatif, le Conseil départemental a financé l'achat d'un bus itinérant pour le planning familial. Ce bus itinérant permet d'informer, de sensibiliser, d'aller à la rencontre directe des habitants et notamment des jeunes en zones rurales. Ce projet entend répondre aux difficultés d'accès à de l'information et de l'écoute sur la vie affective et sexuelle et à la prévalence des violences sexistes et sexuelles sur certaines zones du département.

Au titre du Fonds de Développement Territorial, pour les communes de moins de 2 000 habitants, le Conseil départemental finance la création et la réhabilitation de logements communaux associés à un projet social. Ces logements doivent être réservés à des publics fragiles, notamment des familles monoparentales.

- **Favoriser l'accès à la culture**

Promotion et soutien aux artistes féminines

- Pour favoriser l'émergence et la promotion des artistes féminines, le Département soutient régulièrement les organisateurs de spectacles. Ce fut le cas pour la 16ème édition du Festival « Un week-end avec elles » organisé par l'association Arpèges et Tremolos du 6 au 9 avril 2023 et qui a attiré plus de 2000 spectateurs.
- Dans le cadre de la programmation culturelle et plus particulièrement à l'occasion du festival « **Cinéma en balade** », la **médiathèque départementale** a mis en lumière deux documentaires témoignant d'émancipation féminine par le sport :
 - « Free to run » ou la fabuleuse épopée de la course à pied. L'accès aux compétitions a longtemps été interdit aux femmes. Y participer pour les premières compétitrices était un acte marginal et militant ;
 - #So Vai, rencontre de 12 jeunes filles de Saint-Denis et de jeunes brésiliennes dont le point commun est le rugby. L'occasion de s'interroger sur ce qui fait leurs racines, leurs cultures et leurs identités respectives.

- Favoriser l'accès aux pratiques sportives : à chacune selon ses motivations et son niveau

Soutien au sport pour tous... et toutes

Favoriser l'accès des femmes à la pratique sportive, quel que soient leurs motivations (santé, loisirs, performance...) ou leurs niveaux, demeure l'un des axes de la politique sportive départementale, au service notamment des près de 33 500 femmes licenciées (soit 38 % de l'ensemble des licenciés tarnais). Les filles, jeunes filles et femmes, bénéficient donc de l'aide apportée aux comités sportifs départementaux et aux clubs notamment lorsqu'ils se mobilisent en faveur de l'apprentissage (Bonus Jeunes) ou du sport féminin.

Soutien aux sports collectifs

Sur la saison sportive 2022/2023, le Département a poursuivi son soutien aux équipes sportives engagées dans le bon et haut niveau, dont les équipes féminines de Marssac Tarn Football ASPTT (Division 2), l'US Carmaux basket (Nationale 2) et Castres Massaguel volley (Nationale 3). Le partenariat engagé avec l'équipe des jeunes espoirs de volley-ball « France Avenir 2024 » évoluant au plus haut niveau national, a également été reconduit.

Soutien aux athlètes de bon et haut-niveau

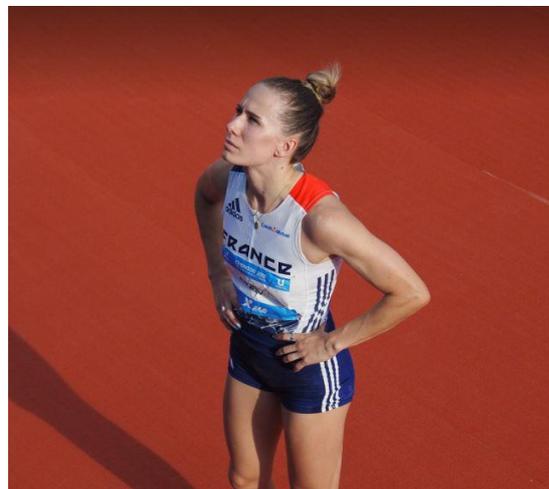
Le soutien aux athlètes de bon et haut-niveau s'est poursuivi dans le cadre du programme de parrainage sportif. Sur les 23 jeunes parrainés en 2023, dont 10 jeunes filles.

ZOOM. Les femmes en force dans le Club Tarn 2024.

8 des 10 athlètes retenus dans le collectif du Club Tarn 2024, créé pour accompagner les sportifs tarnais de haut niveau vers les Jeux Olympiques de Paris 2024, sont des femmes !

Parmi elles, Melody Julien et Célia Perron, toutes deux formées dans le Tarn depuis leurs premières années d'athlétisme restent très attachées à leur département d'origine.

Mélody (photo de gauche), toujours licenciée à Montredon Labessonnié, pourrait représenter la France sur les épreuves de fond et demi-fond, Célia (photo de droite), licenciée à l'ECLA d'Albi, sur le concours d'heptathlon.



Partie 4

Pour aller plus loin : dates clés et ressources

Partie 4. Pour aller plus loin : dates clés et ressources

Quelques dates clés

- ✓ **2014** - Le Département du Tarn ratifie la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.
- ✓ **Loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.
- ✓ **Décret du 24 juin 2015** relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.
- ✓ **Circulaire du 13 avril 2016** relative à l'application du décret n°2016-601 du 30 avril 2012 qui précise la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.
- ✓ **Loi du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.
- ✓ **Loi du 27 janvier 2017** relative à l'égalité et à la citoyenneté qui prévoit entre autres l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.
- ✓ **Circulaire du 21 novembre 2017** relative aux règles de féminisation et rédaction des textes publiés au JO de la République française : elle prévoit la féminisation des intitulés des fonctions et l'accord en genre.
- ✓ **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- ✓ **Accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- ✓ **Loi du 6 août 2019** relative à la transformation de la fonction publique venant renforcer l'égalité professionnelle et imposant aux collectivités territoriales de produire un plan d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes sous peine de pénalités financières.
- ✓ **Décret du 4 mai 2020** définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Des ressources nationales pour accompagner la démarche

Pour une approche générale du sujet de l'égalité femmes/hommes

- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Les chiffres clés – Edition 2022. Des infographies à ne pas rater !
- La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menées par l'Etat, Rapport de la Cour des comptes - septembre 2023
- StéréoTypeStéréoMeuf. Une plateforme de ressources élaborée par ADOSEN Prévention Santé MGEN dans le but de sensibiliser à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge, en ciblant en priorité les élèves du CM2 à la Terminale. A consommer sans modération, à tout âge ! <https://www.stereotypestereomeuf.fr/> (ADOSEN – Prévention Santé MGEN est une association de loi 1901 agréée par le Ministère de l'Education Nationale qui agit dans le cadre scolaire et périscolaire au service du bien-être des jeunes, de la maternelle à l'université autour des sujets de santé, citoyenneté et solidarité)
- Le « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes – Edition 2022
- Recueil pratique « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique, Centre Hubertine Auclert - 2023

Pour un point sur l'égalité professionnelle F/H, dans la fonction publique

- Rapport EFH dans la fonction publique – Edition 2022
- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FP
- Guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FP – Novembre 2022
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes dans la FP – Edition 2019