



# 5 RAPPORT 2 ÉGALITÉ 0 FEMMES 2 HOMMES





**Paul-Marie BLANC**

## **Président de la communauté de communes Cœur de Garonne**

Dans notre société démocratique, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental. Ce droit concerne tous les aspects de la vie : économique, professionnelle, sociale, culturelle, familiale....

2025 a été marquée par le décès de Mme Appoline Mallet qui était la vice-présidente de l'action sociale et référente égalité au sein de Cœur de Garonne. Son engagement a marqué de manière durable nos actions pour plus d'égalité et nous guidera pour l'avenir.

Le rapport comprend l'état des lieux de notre politique en matière de ressources humaines ainsi que l'état d'avancement du plan d'action pluri annuel pour la collectivité et pour les politiques publiques.

2025 est aussi la dernière année du plan pluri annuel d'objectifs égalité 2022-2025 et je suis fier de toutes les actions réalisées par Cœur de Garonne. Comme vous pourrez le découvrir dans ce rapport, toutes les actions prévues ont été totalement réalisées ou sont toujours en cours. Pour ce faire, nous avons travaillé l'égalité de manière transversale avec les élu-e-s dans le cadre du projet éducatif et social de territoire et entre les services. Le projet éducatif de territoire (PEdT) en a même fait sa thématique annuelle, ce qui a permis à



tous les accueils de loisirs de proposer diverses actions et de se réunir lors d'une journée Intercentres Égalité et ainsi de participer à la construction d'un monde plus égalitaire.

Evidemment, l'égalité reste un combat, les discriminations liées au genre étant toujours d'actualité. Les chiffres indiquent même des augmentations dans les violences faites aux femmes et dans les féminicides. Le secteur rural, s'il ne produit pas de nouvelles inégalités, les renforce du fait des moyens de mobilité plus difficile, un isolement social plus grand, des temps de trajets plus longs...

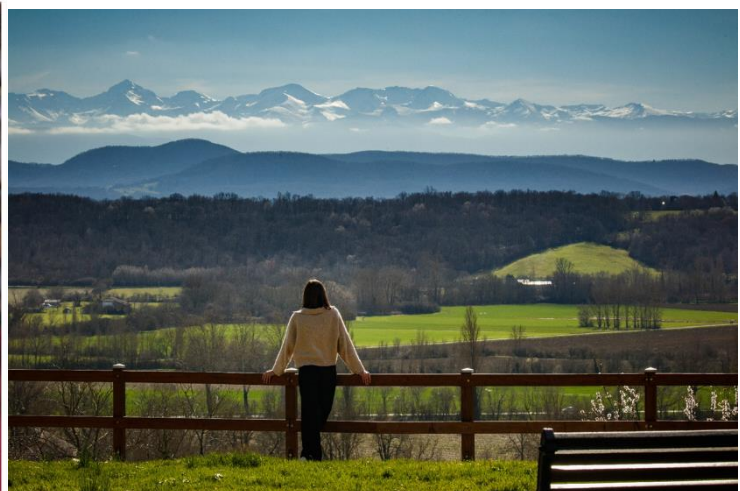
Ce rapport Égalité femmes-hommes a été présenté préalablement au comité social territorial et au débat d'orientations budgétaires 2026.

Afin d'en faciliter la lecture et suite aux circulaires du 21 novembre 2017 et du 5 mai 2021 sur les règles de féminisation, nous avons volontairement choisi d'écrire ce rapport dans les règles de droit commun et non en écriture inclusive.

Je vous souhaite une bonne lecture.

***« « L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un droit humain fondamental, c'est un fondement nécessaire d'un monde pacifique, prospère et durable » »***

**Organisation des Nations unies**



*Photos : Office du Tourisme Cœur de Garonne*



# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2025



# Table des matières

1.	Des éléments révélateurs sur l'égalité .....	8
2.	La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel .....	11
3.	L'égalité professionnelle dans les collectivités .....	13
4.	Politique Ressources humaines : Etat des lieux.....	16
4.1	Les effectifs .....	16
4.1.1	Les emplois de direction .....	16
4.1.2	La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge .....	17
4.1.3	Part des femmes et hommes par filière et catégorie .....	17
4.1.4	Les travailleurs handicapés.....	20
4.2	Les parcours professionnels .....	20
4.2.1	Les mouvements de personnel.....	20
4.2.2	Les promotions professionnelles.....	21
4.3	Les rémunérations .....	21
4.4	La formation et la promotion de la parité .....	21
4.4.1	Effectifs formés.....	21
4.4.2	Promotion de la parité dans les actions de formation .....	21
4.5	Les conditions de travail .....	22
4.5.1	Espaces de travail .....	22
4.5.2	Santé et sécurité au travail .....	22
4.5.3	Absences, accidents et maladies .....	22
4.5.4	Compte Epargne Temps (CET) .....	23
4.5.5	Le temps partiel et temps non complet .....	23
5.	Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions .....	25
5.1	Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines .....	25
5.1.1	Prévention des écarts de rémunération.....	25
5.1.2	Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte .....	25
5.1.3	Mise en place de Dispositifs d'Alerte pour les Travailleurs Isolés.....	26
5.1.4	Formation et sensibilisation des agents .....	26
5.2	Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .....	27
5.2.1	Horaires de travail et horaires atypiques .....	27
5.2.2	Congés .....	27
5.2.3	Le Télétravail.....	27
5.2.4	Actions de proximité et prestations sociales.....	28
5.3	Une démarche concertée et co construite .....	29
6.	Politique Cœur de Garonne .....	31

6.1	Les instances communautaires.....	31
6.2.1	Données démographiques.....	32
6.2.2	Données sur les familles .....	33
6.2.3	Données sur l'emploi .....	35
7	Politiques publiques : Bilan des actions 2025.....	37
8	Etat d'avancement 2025 pour le plan d'action 2023-2025 .....	39
9	ANNEXES .....	40
	Lexique : 10 mots ou expressions de l'égalité .....	40
	Les différents plafonds .....	41
	Affiches/photos des manifestations.....	42
	Extrait de la lettre de novembre 2025 sur les violences sexistes et sexuelles en France en 2024 (Observatoire national des violences faites aux femmes) .....	44

## 1. Des éléments révélateurs sur l'égalité

- Des inégalités, des atteintes aux droits fondamentaux, des violences sexistes et sexuelles toujours présentes

81% des femmes de 15-24 ans considèrent qu'il est difficile d'être femme dans la société

4/10 français-es considèrent acceptable le fait de partager à égalité les dépenses du foyer

50% des femmes considèrent une différence de traitement avec les hommes dans les médias

60% des français-es considèrent une différence de traitement sur les réseaux sociaux

91% des français-es considèrent que les hommes ont un rôle à jouer dans la prévention et lutte contre le sexisme

31% des hommes de 25 à 35 ans considèrent qu'il est plus difficile d'être un homme dans la société

Les inégalités de traitement reconnues

- Dans le monde du travail 72%
- Dans la rue et les transports 75%
- Dans le monde politique 61%



« La menace masculiniste est considérée comme préoccupante. Certaines expressions de sexisme hostile ne relèvent plus de l'individuel mais s'inscrivent dans des logiques d'adhésion et mobilisations idéologiques collectives. Celui-ci se traduit par une hostilité envers les femmes et peut inclure des attitudes agressives ou dévalorisantes. 17% des personnes de + 15 ans adhèrent au sexisme hostile. Le cybersexisme est identifié comme la 1<sup>ère</sup> forme de discours de haine en ligne, avec 84% des victimes qui sont des femmes. »

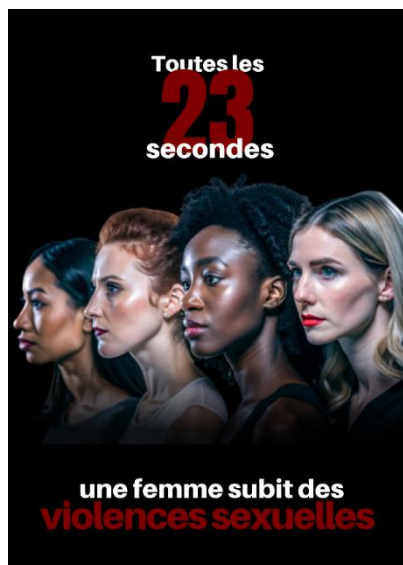
On parle de radicalisation masculiniste.

Chiffres, extraits du rapport n° 2026- publié le 21 janvier 2026 « Etat des lieux du sexisme en France : la menace masculiniste » Haut conseil à l'égalité (HCE), Etude Toluna-Harris interactive Nov 2025 (échantillon de 3 061 personnes)



- Extraits de la lettre de novembre 2025 sur les violences sexistes et sexuelles en France en 2024 (Observatoire national des violences faites aux femmes)

En unité de temps :



1 371 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel, exhibition sexuelles ou envoi d'images sexuelles non sollicitées en 2023



277 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de tentatives de viols, agressions sexuelles en 2023



1 283 victimes de tentatives de féminicides directs ou indirects en 2023 (107 féminicides, 270 tentatives, 906 victimes de féminicides indirects : harcèlement par (ex)conjoint ayant conduit au suicide ou à sa tentative)



107 victimes de féminicides en 2023

## ➤ Les spécificités des femmes des territoires ruraux

### **Extraits de l'Etude de l'Institut Terram : Ce que vivent (vraiment) les femmes rurales, décembre 2025**

L'étude met en évidence que la ruralité n'engendre pas les inégalités de genre, mais en amplifie systématiquement les effets. Elle concerne 11 millions de femmes, soit un tiers des Françaises, vivant sur 91,5 % du territoire national.

#### • Une charge domestique et mentale accrue par la distance

Les femmes rurales assument l'essentiel du travail domestique, dans un contexte où la faible densité rend toute démarche plus coûteuse en temps et en organisation :

- 86,5 % gèrent les démarches administratives du foyer
- 70 % assurent les trajets scolaires et 74 % accompagnent les enfants aux activités extrascolaires
- En conséquence, 40 % des femmes rurales portent quasi exclusivement la charge mentale du foyer, contre 33 % en milieu urbain. La géographie renforce ainsi des inégalités déjà existantes.

#### • Un déficit de temps personnel fortement genré

La ruralité accentue le différentiel femmes-hommes en matière de temps disponible :

- 19 % des femmes disposent de moins de 2 heures/semaine pour elles (7 % des hommes ruraux)
- 47 % ont moins de 5 heures par semaine, contre 25 % des hommes, soit un écart de 22 points

Cet écart est plus du double de celui observé en milieu urbain.

#### • Une insécurité économique plus marquée

La dépendance économique constitue un frein majeur à l'autonomie :

- 53 % des femmes rurales ne se sentent pas en sécurité financière (contre 38 % des hommes ruraux)
- Seules 40 % parviennent à épargner régulièrement, contre 55 % des hommes
- 27 % dépensent chaque mois plus qu'elles ne gagnent (contre 17 % des hommes)
- 69 % des femmes en couple déclarent que les revenus du conjoint sont la principale ressource du ménage

Ces données traduisent une vulnérabilité accrue en cas de séparation ou d'aléa de vie.

#### • Des trajectoires professionnelles contraintes dès la jeunesse

Les contraintes territoriales et genrées s'additionnent dès l'orientation :

- Près d'une femme/2 estime que le fait d'être une femme a limité sa trajectoire professionnelle
- 38 % des femmes rurales considèrent que leurs responsabilités familiales freinent leur carrière, contre 17 % des hommes ruraux.

Là encore, l'écart femmes-hommes est plus important en ruralité qu'en ville.

#### • Un accès aux droits entravé

L'égalité formelle se heurte à des obstacles matériels :

- 63,6 % des femmes rurales déclarent ne pas avoir accès rapidement à des soins adaptés
- L'offre de garde est très insuffisante : 8 places de crèche pour 100 enfants en ruralité, contre 26 en zone urbaine
- Les territoires ruraux concentrent 47 % des féminicides, mais seulement 26 % des appels au 3919, traduisant un non-recours massif aux dispositifs d'aide
- 79 % des femmes rurales se sentent isolées

**L'étude met en évidence un « malus rural du genre » : à inégalités de genre comparables, les conséquences sont plus lourdes, plus durables et plus coûteuses en milieu rural. Garantir l'égalité femmes-hommes en ruralité suppose de passer d'une logique de droits formels à une logique d'accessibilité réelle, intégrant la mobilité, le temps, la garde d'enfants, l'autonomie économique et la protection contre les violences.**

## 2. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel

### LA REPRESENTATION POLITIQUE

#### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1791 : « La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune » Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), écrite par Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793)
- ✓ 1848 : institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes
- ✓ 1944 : droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,
- ✓ 2000 : promulgation de la 1<sup>ère</sup> loi sur la parité politique,
- ✓ 2008 : inscription dans la Constitution de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- ✓ 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,
- ✓ 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée nationale.
- ✓ 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- ✓ 2013 : Instauration du scrutin binominal –une femme et un homme –pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitant(e)s et plus, et la liste des candidat(e)s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- ✓ 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale (des fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) - loi du 4 août 2014
- ✓ La loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique prévoit la modification du code électoral afin de renforcer la parité au sein des exécutifs des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). La loi révisé le pacte de gouvernance entre les EPCI et les communes membres afin de **fixer des objectifs de parité aux instances de gouvernance et aux commissions**. La loi prévoyait par ailleurs le renforcement de la parité au sein du bloc communal avant le 31 décembre 2021, mais ce calendrier n'a pas été respecté.

En 2020, les femmes représentent 42,4% des conseillers municipaux, 48% des conseillers régionaux et territoriaux, 50,3% des conseillers départementaux et 35,8% des conseillers communautaires.

Dans les communes de moins de 1 000 habitant(e)s, il y a 37,6% des femmes contre 46,6% dans les communes de plus de 1 000 habitant(e)s (Source : DGCL nov. 2020)

#### Proportion des femmes ....

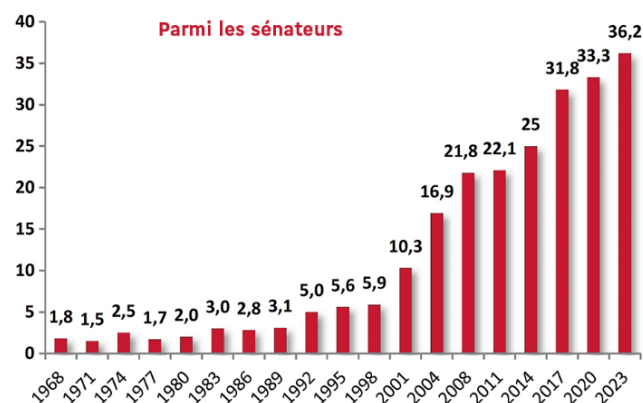
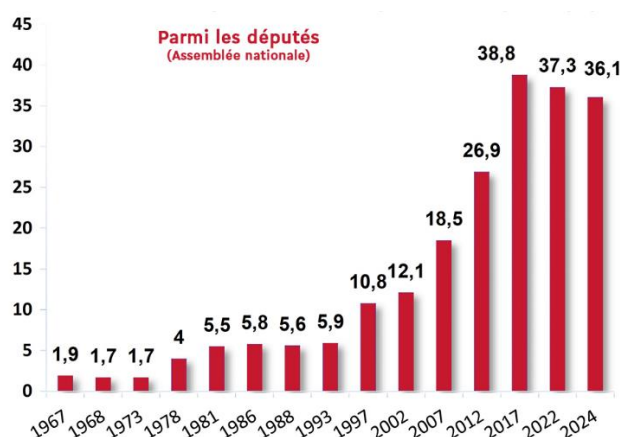
PART DES FEMMES PARMI LES ÉLUS LOCAUX  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2024 SELON L'ÂGE

(en %)	Élus locaux	Conseillers régionaux et territoriaux	Conseillers départementaux	Conseillers communautaires	Conseillers municipaux
Ensemble des élus	41	48	50	35	42
De 18 à 39 ans	44	49	45	42	44
De 40 à 49 ans	47	56	53	45	48
De 50 à 54 ans	45	50	53	43	45
De 55 à 59 ans	43	50	55	40	43
De 60 à 64 ans	39	45	53	34	39
65 ans ou plus	34	38	43	27	36

Champ : France métropolitaine + DOM.

Source : DGCL. Données : ministère de l'Intérieur, répertoire national des élus ; Insee, estimations de population.

Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 50 ans, il y a proportionnellement moins de députées que de sénatrices. Sur les 8 commissions permanentes de l'Assemblée, seules deux ont une femme à leur tête.



- ✓ Le 7 avril 2025, l'Assemblée nationale a définitivement adopté une proposition de loi visant à harmoniser le mode de scrutin aux élections municipales afin de garantir la vitalité démocratique, la cohésion municipale et la parité.
- ✓ 2025 : LOI n° 2025-444 du 21 mai 2025 visant à harmoniser le mode de scrutin aux élections municipales afin de garantir la vitalité démocratique, la cohésion municipale et la parité

La loi du 21 mai 2025 étend le mode de scrutin de liste paritaire aux communes de moins de 1 000 habitants qui représentent 70% des communes françaises. Cette évolution est effective à partir des élections municipales de mars 2026. Elle répond à trois objectifs :

- harmoniser les modes de scrutin entre les communes de moins de 1 000 habitants et les autres ;
- renforcer la parité. Dans les communes de moins de 1 000 habitants, les conseils municipaux ne comptent que 37,6% de femmes ;
- répondre à la crise de l'engagement qui concerne particulièrement les communes rurales, en favorisant la cohésion des équipes municipales. Dans ces communes, le nombre de candidats aux élections municipales baisse et les démissions en cours de mandat augmentent.

### 3. L'égalité professionnelle dans les collectivités

#### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire
- ✓ 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus
- ✓ 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé
- ✓ 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari
- ✓ 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »
- ✓ 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents
- ✓ 2002 : création du congé de paternité
- ✓ 2002 : loi de modernisation sociale aborde la lutte contre le harcèlement moral au travail
- ✓ 2008 : Loi constitutionnelle complétant l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »
- ✓ 2010 : Loi n°2010-769 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples

#### Quelques inégalités en France :

- ✓ En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen inférieur à 19,2% à celui des hommes
- ✓ En 2012, le montant moyen de la retraite perçue par les femmes est inférieur à 40 % à celui des hommes
- ✓ Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16% des maires étaient des femmes

#### L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Le même jour, était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Plus précisément l'article 51 dispose que « chaque année est présenté devant les comités techniques, ..., dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelles.

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont l'AMF) et dix organisations syndicales représentatives. Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à



construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions ».

4 axes de travail constituent l'architecture de ce protocole d'accord :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- L'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

**La loi n°2014-873 du 4 août 2014** oblige, dans son article 61, les collectivités à produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par **le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**. Ce rapport est présenté annuellement à l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet du budget pour les EPCI de plus de 20 000 habitants.

Celui-ci comporte deux volets :

- Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- Le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe).
- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de sanction pécuniaire équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnes en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- Les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.
- Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes
- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.

**Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commission administratives paritaires.

**Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019** modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

**Décret n°2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

**Décret n°2020-529 du 5 mai 2020** modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

**Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique qui doit intégrer des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes (Article 5 de la loi n° 2019-828 TFP)

**Décret n°2021-846 du 29 juin 2021** relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

**Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023** porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

**Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

## 4. Politique Ressources humaines : Etat des lieux

### 4.1 Les effectifs

#### 4.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois (dite primo-nomination) aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les départements, les régions, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI) entrent dans le champ du dispositif.

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

- Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017.

L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.

**La collectivité Cœur de Garonne n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations.**

Toutefois, ce taux s'établit à 75 % avec une directrice générale des services, 2 directrices générales adjointes et 1 directeur général des services techniques. Les femmes sont donc majoritaires dans les emplois de direction.

#### Primo nominations féminines sur des emplois d'encadrement supérieur et de dirigeant –

	Fonction publique d'État	Fonction publique Territoriale	Fonction publique Hospitalière
2021	42%	45%	55%
2022	43%	42%	44%

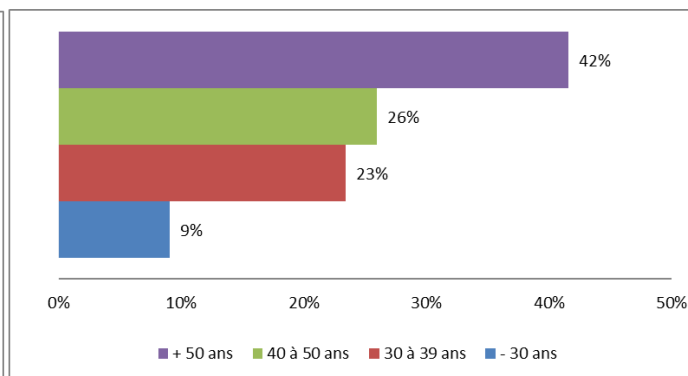
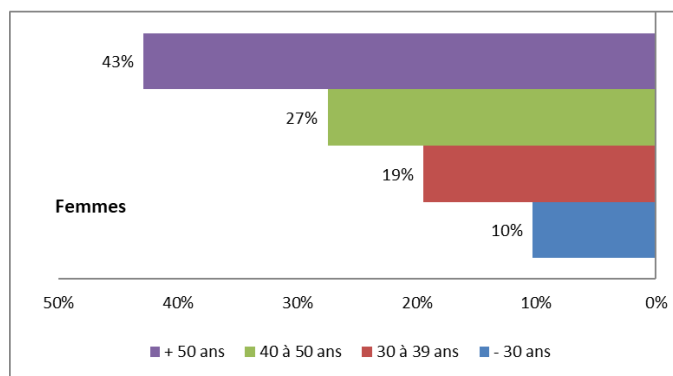
Le seuil des 40 % a été franchi en 2021 pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 2012 pour la fonction publique d'État et la part des femmes sur ces primo-nominations a continué à croître en 2022.

Source : Rapport annuel DGAFP 2023

#### 4.1.2 La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	75	43%	32	42%
40 à 50 ans	48	27%	20	26%
30 à 39 ans	34	19%	18	23%
- 30 ans	18	10%	7	9%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>



Pour Cœur de Garonne, la moyenne d'âge avoisine les 46 ans pour les femmes comme pour les hommes. Cette moyenne est calculée sur les agents titulaires et contractuels sur des emplois permanents.

#### Caractéristiques démographiques de la Fonction publique en 2022 en % :

	Part des femmes	Âge moyen		Part des moins de 30 ans		Part des 50 ans et plus	
		Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
FPE	58	43	44	17	14	34	35
FPT	61	46	46	11	10	44	44
FPH	78	42	42	18	18	32	31
<b>Ensemble FP</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>37</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

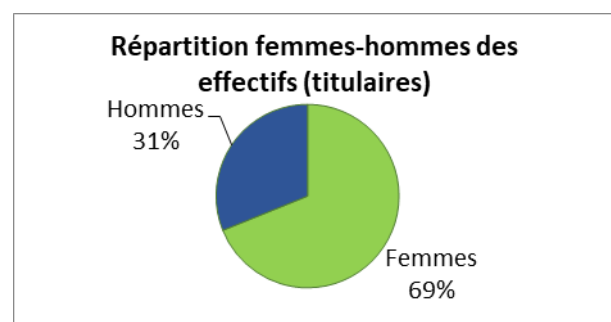
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2022, 63 % des agents de la FP sont des femmes et leur âge moyen est de 44 ans. Ils sont 15 % à être âgés de moins de 30 ans et 37 % à avoir 50 ans et plus.

#### 4.1.3 Part des femmes et hommes par filière et catégorie

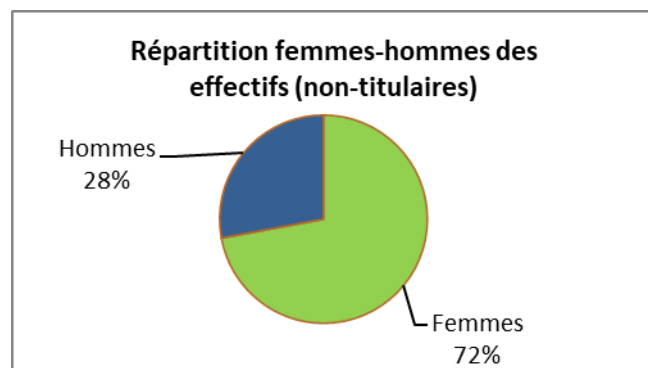
##### 4.1.3.1 Part des femmes et hommes par filière –TITULAIRES

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	48	5	53
Filière animation	46	10	56
Filière médico-sociale	8		8
Filière sociale	29		29
Filière technique	13	50	63
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>65</b>	<b>209</b>



#### 4.1.3.2 Part des femmes et hommes par filière – NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	5	1	6
Filière animation	18	5	23
Filière sociale	6		6
Filière culturelle	1	0	1
Filière technique	1	6	7
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>

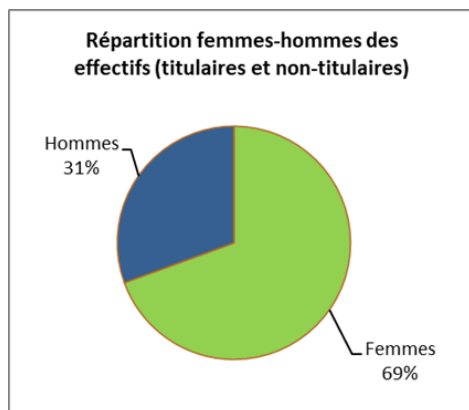


#### 4.1.3.3 Part des femmes et hommes par filière – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administrative	53	6	59	90%	10%
Technique	14	56	70	20%	80%
Animation	64	15	79	81%	19%
Sociale	35	0	35	100%	0%
Médico-sociale	8	0	8	100%	0%
Culturelle	1	0	1	100%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>77</b>	<b>252</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

Fonction publique territoriale

**61%**  
de femmes

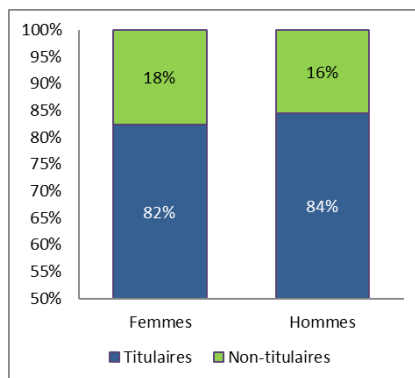


#### Au niveau national dans la fonction publique territoriale :

Taux de féminisation : 61 %  
communes : 60 %  
EPCI : 51 %  
Entre 5 et 49 agent-e-s: 66 %  
Entre 50 et 499 agent- e-s: 61 %  
Entre 500 et 4 999 agent-e-s: 67 %

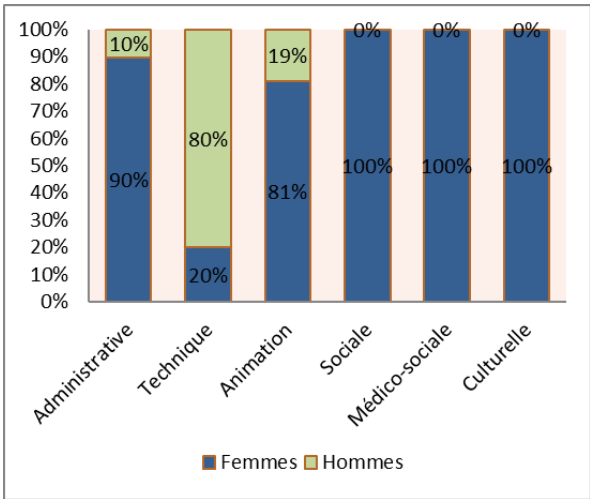
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2024

#### Part des titulaires et non titulaires par genre





Répartition par filière



Au niveau national, dans la FPT :

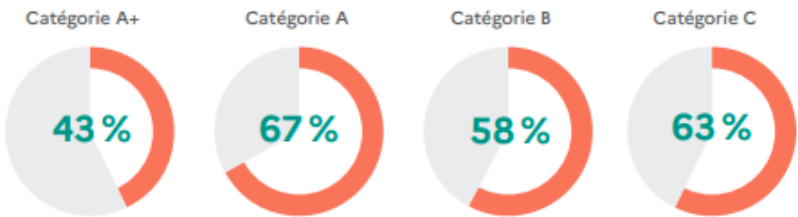
Filière administrative : 82.8 % de femmes / 17.2 % d'hommes  
Filière technique : .....41.4 % de femmes / 58.6 % d'hommes  
Filière animation : .....72.7 % de femmes / 27.3 % d'hommes  
Filière culturelle : .....64.3% de femmes / 35.7 % d'hommes  
Filière sociale : ..... 95.3% de femmes / 4.7% d'hommes  
Filière médico-soc : .....95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

4.1.3.4 Part des femmes et hommes par catégorie– TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

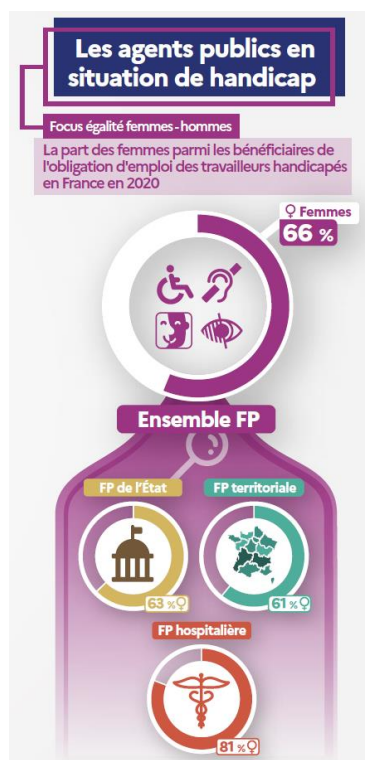
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	19	1	10,86%	1,30%
Cat B	25	7	14,29%	9,09%
Cat C	131	69	74,86%	89,61%
Total	175	77	100%	100%

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021



Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.  
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Stats rapides n°97 et 99, juin 2023. Données Siaps, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi.

#### 4.1.4 Les travailleurs handicapés



Les employeurs publics doivent employer 6% de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents.

Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- Recruter du personnel en situation de handicap ;
- Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales
- Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La communauté de communes Cœur de Garonne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse largement ses obligations en la matière et fait de l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap une de ses priorités en matière de ressources humaines.

En 2024 :

Effectif total en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2024	215.34
Effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre 2023	233
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2021 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	13
Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2024	13
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	5.58%
Dépenses 2023 pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE	12 356,77 €

13 agents ont été déclarés travailleurs en situation de handicap : 10 femmes - 3 hommes.

## 4.2 Les parcours professionnels

### 4.2.1 Les mouvements de personnel

Au 31 décembre 2025, la collectivité compte **252 agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent)**.

La répartition des entrées en 2025 est la suivante :

	Femmes	Hommes
Cat A	0	0
Cat B	1	1
Cat C	18	9

#### 4.2.2 Les promotions professionnelles

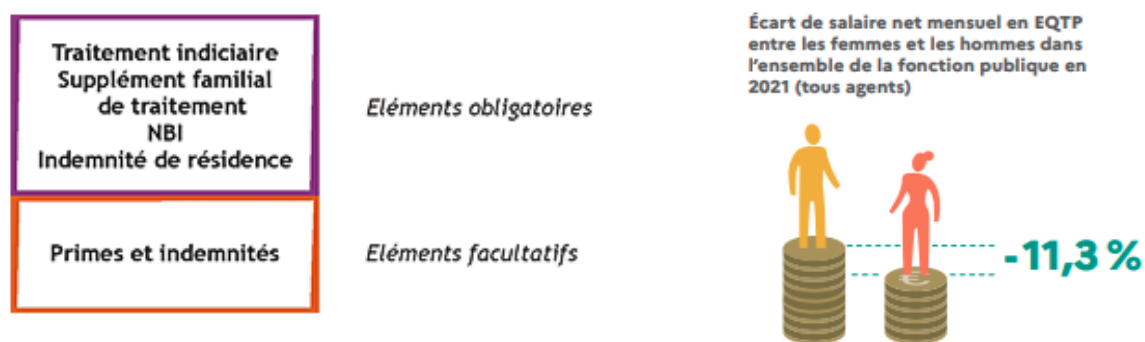
En 2025, il y a eu 9 avancements de grade et 4 promotions internes.

##### Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Nbre d'avancements	%
Cat A	1	0	1	11%
Cat B	1	0	1	11%
Cat C	6	1	7	78%
<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

### 4.3 Les rémunérations

La rémunération des fonctionnaires est un droit, une fois le service effectué, selon la règle dite du « service fait ». Cette rémunération se compose de plusieurs éléments, obligatoires et facultatifs.



Indice majoré moyen par catégorie

Titulaires	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	582	435	381
Hommes	642	463	399

Au niveau national, dans la FPT :

Salaires nets mensuels :

Femmes : 1967 € / Hommes : 2 145 €, soit une différence de 178 € (les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes)

Evolution 2021/2020 en euros constants :

Femmes : -0.4 % / Hommes : -0.6%

Source : DGA FP, chiffres clés 2023

### 4.4 La formation et la promotion de la parité

#### 4.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et en externe. Une fiche spécifique à la formation est intégrée au dispositif d'entretien professionnel annuel et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourraient intéresser (en particulier celles réalisées en intra) plusieurs services. Le plan de formation de la collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT (formation en intra et en union confondues).

#### 4.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

La collectivité s'assure chaque année de la parité dans les actions de formation lors de la présentation du bilan de l'exécution du plan de formation, en présentant des graphiques par genre et catégorie.

Elle met en œuvre également des formations sur des thématiques d'ordre général afin de favoriser la mixité des genres mais également des métiers, comme la formation « Lutte contre les incivilités » ou « le management de proximité ».

⇒ 274 départs en formation concernant des agents permanents

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	89	15	85,58%	14,42%
Cat B	35	21,5	61,95%	38,05%
Cat C	321,5	84,5	79,19%	20,81%
<b>TOTAL</b>	<b>445,5</b>	<b>121</b>	<b>78,64%</b>	<b>21,36%</b>

## 4.5 Les conditions de travail

### 4.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

### 4.5.2 Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

A la communauté de communes Cœur de Garonne, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques). La Formation Spécialisé en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) peut être sollicitée sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

### 4.5.3 Absences, accidents et maladies

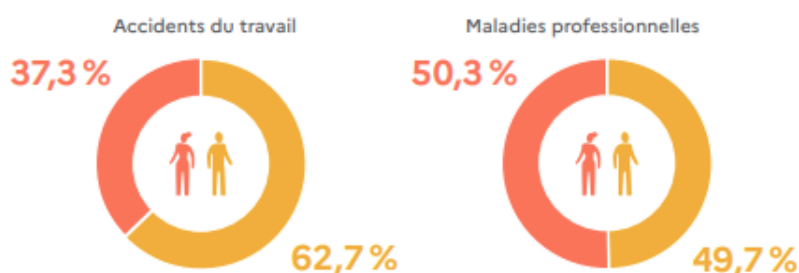
Il est ici proposé de distinguer 3 grands types d'absence :

- Les absences pour motifs professionnels : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP),
- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (MO),
- Les absences liées à l'accueil d'un enfant : congé maternité, paternité et adoption (MAT).

Recensement du nombre d'agents concernés par une absence par genre, en 2025 :

	Femmes	Hommes
AT/MP	13	8
MO	108	39
MAT	6	0

Part des femmes et des hommes parmi les victimes d'accidents du travail\* et maladies professionnelles\*\* en 2019



Le congé de paternité est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée, elle est désormais de 28 jours calendaire (intégrant week-ends et jours fériés) contre 14 jours auparavant. En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours calendaires (intégrant week-ends et jours fériés) contre 18 auparavant. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

<b>Naissance d'un enfant 28 jours</b>	<b>Naissance multiple 32 jours</b>
<b>3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance</b>	<b>3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance</b>
<b>21 jours</b>	<b>28 jours</b>

En 2025, il y a eu 6 congés maternité et aucun congé paternité.

Au niveau national, dans la FPT :  
96.8 % des congés parentaux sont pris par des femmes  
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

#### 4.5.4 Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est intégré au règlement interne et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue.

##### Répartition femmes-hommes sur CET au 31/12/2025

<b>Catégorie</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
Catégorie A	22	1
Catégorie B	23	1
Catégorie C	72	50
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>52</b>

#### 4.5.5 Le temps partiel et temps non complet

##### Répartition femmes-hommes sur les temps partiels

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	0
	Temps complet	17	1
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>1</b>
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps complet	23	7
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>7</b>
Catégorie C	Temps partiel	6	0
	Temps complet	125	69
	<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>69</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	10	0
	Temps complet	165	77
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>77</b>



### Le temps partiel dans la Fonction publique en 2023 en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	9	27	15	so
	FPT	17	40	25	so
	FPH	19	25	21	so
Sexe	Femmes	20	37	26	27
	Hommes	4	20	9	7
Âge	Moins de 30 ans	9	36	24	17
	Entre 30 et 49 ans	16	27	19	13
	50 ans et plus	13	35	18	22
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	19	12	8
	Professions intermédiaires	16	34	22	11
	Employés	17	39	25	32
	Ouvriers	7	18	10	13
Ensemble		14	31	20	16

Source : Enquête Emploi 2023, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet.

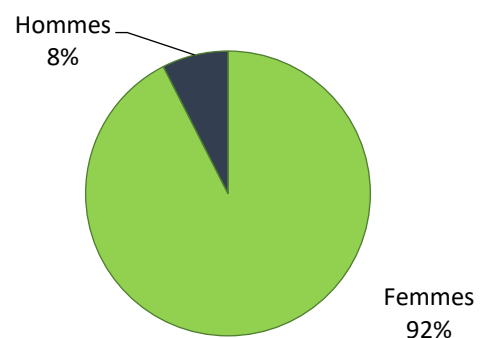
Lecture : En 2023, 14 % de l'ensemble des fonctionnaires déclarent être à temps partiel. Les salariés du secteur privé sont 16 %.

Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que la communauté de communes Cœur de Garonne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus qu'au niveau national.

### Répartition femmes-hommes sur les temps non complets

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps non complet	1	0
	Temps complet	18	1
	Total	19	1
Catégorie B	Temps non complet	2	0
	Temps complet	23	7
	Total	25	7
Catégorie C	Temps non complet	71	6
	Temps complet	60	63
	Total	131	69
Total toutes catégories	Temps non complet	74	6
	Temps complet	101	71
	Total	175	77

### Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet sont les filières Sociale et Médico-Sociale (38%) et de l'Animation (55%) qui concernent plus particulièrement les métiers d'aide à domicile et d'animateur(ice).

## 5. Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions

### 5.1 Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines

#### 5.1.1 Prévention des écarts de rémunération

Chaque agent appartient à un cadre d'emplois. Dans ce cadre d'emplois, l'agent a un grade et un échelon.

À chaque échelon est associé un « indice brut » qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. Enfin, à chaque indice brut correspond un « indice majoré » permettant le calcul de la rémunération.

Ainsi le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires bruts des agents de même cadre d'emploi, grade et ancienneté.

Les différences, en revanche, peuvent exister pour différentes raisons :

- L'agent bénéficie ou pas du supplément familial de traitement,
- L'agent dispose d'une ancienneté et d'un grade plus important que celui d'autres agents de sa catégorie (A, B ou C),
- L'agent est entré dans la collectivité avec un régime indemnitaire qui a été conservé (avant l'instauration du RIFSEEP et donc de l'IFSE) et qui était plus avantageux que celui mis en place à Cœur de Garonne,

Nous avons, parmi le personnel de la collectivité, l'ensemble de ces cas qui sont réunis. Par ailleurs, les écarts auraient pu être encore plus grands si l'autorité territoriale, dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), n'avait pas décidé de les limiter en répartissant une enveloppe de 56 K€ en faveur des agents ayant un écart conséquent.

Le critère d'équité de traitement entre les agents a été systématiquement appliqué, même s'il n'est pas possible de gommer tous les aspects de l'histoire individuelle de l'ensemble des agents, sauf à faire exploser le budget consacré à la rémunération du personnel. Toutefois, l'obligation de réexaminer la cotation des IFSE tous les 4 ans (2022) a permis d'harmoniser les montants d'IFSE par métier et d'effacer les écarts qui pouvaient exister entre genre.

#### 5.1.2 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, et selon le décret n°2020-256 du 13 Mars 2020, toute collectivité territoriale doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Un groupe de travail a vu le jour en début d'année 2021 afin de mettre en place une cellule alerte permettant de répondre aux besoins de recueil des signalements. Ce groupe de travail est composé d'une élue, de la DRH, de la gestionnaire Santé au travail et prévention, du conseiller prévention, de deux représentants de la F3SCT, du médecin de prévention du CDG31 et du Consultant en prévention du CDG31.

Cette « cellule alerte » a pour objectif :

- Le recueil des signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant,
- L'alerte des autorités compétentes, le cas échéant,
- L'accompagnement et la protection des victimes et le traitement des faits signalés.

Elle s'adresse à toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut (élus compris), les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex : violences conjugales).

Elle est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le numéro est porté à la connaissance de tous les agents via le site intranet et les encadrants ont eu une information particulière sur ce sujet qui a été suivie d'une demi-journée d'information et réponse aux questions.

Nous pouvons constater que les formes de violences sont de plus en plus fréquentes et touchent majoritairement les métiers pourvus par les femmes.

A ce titre, plusieurs groupes de travail ont été constitués afin d'établir un état des lieux des pratiques et faire de propositions.

En 2025, la cellule d'alerte a été contactée :

ALERTES INTERNES	ALERTES EXTERNES
2 violences verbales	1 incivilité
1 propos discriminatoire	1 comportement agressif
1 médiation	3 agressions verbales
1 alerte de souffrance au travail	

Les alertes internes ont été gérées par la direction des ressources humaines dans le cadre de la prévention.

Le propos discriminatoire a été géré avec les représentants de la F3SCT.

Les incivilités et agressions ont toutes fait l'objet d'un courrier aux administrés, voire d'une rencontre.

### 5.1.3 Mise en place de Dispositifs d'Alerte pour les Travailleurs Isolés

Afin de faire face aux agressions physiques et verbales que pouvaient subir les agents France Service et Conseiller en Economie Sociale et Familiale, il a été décidé la mise en place de Dispositifs d'Alarme pour Travailleur Isolés (DATI). Ce système permet de signaler toute situation problématique à l'aide d'une balise disposée sur le poste de travail de chaque agent et directement reliée à une plateforme de téléassistance (mise en place en 2025).

En cas d'agression, l'agent pourra envoyer une alerte silencieuse avec sa balise ce qui permettra de prévenir la téléassistance qui se chargera de faire intervenir rapidement les forces de police ou les secours suivant la problématique qui aura été relevée lors de l'alerte.

Cette démarche s'inscrit dans la politique de prévention des risques professionnels de la collectivité et permet de garantir un environnement de travail plus sécurisant pour les agents accueillant du public et pouvant se retrouver en situation d'isolement.

### 5.1.4 Formation et sensibilisation des agents

Dans le cadre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la collectivité a engagé plusieurs actions de formation et de réflexion visant à prévenir les situations de violences, à mieux accompagner les agents et à renforcer un environnement de travail sécurisant et bienveillant.

Des formations d'ambassadeurs ont été mises en place afin de disposer de relais identifiés au sein des services. Ces ambassadeurs ont vocation à sensibiliser, orienter et accompagner les agents confrontés à des situations de mal-être ou de violences, notamment sexistes et sexuelles.

L'ensemble des agents d'accueil de proximité (18 agents) ont été formés à la gestion des situations conflictuelles suite à la recrudescence des incivilités et/ou agressions du public.

Par ailleurs, des actions de formation sur la santé mentale ont été développées afin de mieux repérer les signaux faibles, favoriser la prévention des risques psychosociaux et encourager une culture de l'écoute et du soutien au sein des équipes.

Enfin, le groupe de travail dédié aux outils de communication adaptés face aux situations de violences a mis en place en 2025 les actions suivantes :

- Une annonce téléphonique sur 3CX avec le message suivant : « nous sommes là pour vous aider et nous vous rappelons que cet appel est susceptible d'être enregistré. Si vous refusez, tapez X »
- Un formulaire de signalements d'incidents à disposition des agents afin de faire remonter les informations sur les incidents plus facilement
- Des flyers à disposition des agents de terrain et à distribuer pour permettre aux usagers de trouver des réponses à leurs questions
- Des panneaux et affiches rappelant les peines encourues pour toute agression d'un agent de la fonction publique disposés sur les sites accueillant du public

Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale de prévention, de protection des agents et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **5.2 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

### **5.2.1 Horaires de travail et horaires atypiques**

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé dans un règlement intérieur avec mise en place d'un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. Par ailleurs, 5 différents cycles de travail ont été proposés afin de favoriser les échanges entre l'agent et son responsable (de 35h à 40h hebdomadaires).

### **5.2.2 Congés**

Les congés sont gérés par chaque service avec mise en place d'un calendrier informatique, ce qui permet plus d'autonomie pour les services. A plus long terme, la collectivité souhaite se doter d'un logiciel de gestion du temps pour que les agents puissent gérer directement leur activité avec leur hiérarchie, sans passer par le service des ressources humaines. La règle interne de 50 % de présence qui est préconisée nécessite toutefois que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

### **5.2.3 Le Télétravail**

La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 suscitée a été légèrement modifiée pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel.

Ainsi, la mention que le télétravail s'effectue «de façon régulière et volontaire » a été supprimée.

Le nouvel article 2 du décret du 11 février 2016 définissant le télétravail dispose désormais que ce dernier est « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La réflexion sur cette modalité organisationnelle a été lancée en interne en juin 2021. Elle a fait l'objet d'un groupe de pilotage composé du Président, de la DGS et des deux DGA et du DGST et d'un groupe de travail composé d'une élue, d'un représentant de chaque syndicat, de la DRH, du conseiller prévention, du technicien informatique, de la responsable communication, de deux encadrants et de trois agents volontaires.

Le choix de mettre en place un tel projet demande une bonne compréhension des enjeux, risques et opportunités. Un changement organisationnel qui doit s'intégrer aux projets de la collectivité ainsi qu'aux contraintes liées à l'activité.

Le télétravail, projet porté par la communauté de communes, a été expérimenté à 1 jour par semaine dans 16 directions ou services auprès de 38 télétravailleurs dont 13 encadrants en septembre 2022. Plébiscité par les agents

dès la fin de la période de confinement en 2020, le télétravail répond à leurs attentes et représente une des nouvelles formes d'organisation du travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Le bilan a fait apparaître une grande satisfaction et une amélioration de la qualité de vie au travail, bien-être au travail, moins de fatigue, plus grande disponibilité des agents.

Plus précisément, il en ressort :

- Que le télétravail permet de résoudre le problème du bruit dans les bureaux à plusieurs et le passage fréquent
- Une activité des agents plus rapide et approfondie sur ces jours car facilitée par le calme
- Une atmosphère plus sereine sur les sites
- Du temps de gagné sur sa vie privée
- Un gain financier (carburant, usure de la voiture...)

Le déploiement du télétravail en 2023 avait pour objectif d'atteindre graduellement une centaine d'agents.

Au vu de tous les indicateurs positifs qui ressortaient de ce bilan, il a été décidé de poursuivre le déploiement du télétravail en 2024 1 jour par semaine auprès de l'ensemble des métiers éligibles.

Bilan 2025

	Femmes	Hommes
A	22	3
B	13	5
C	21	4
Total	56	12

#### Le télétravail dans la fonction publique en 2023 en %

	Au moins un jour de télétravail au cours des quatre dernières semaines
FPE	24
FPT	13
FPH	5
<b>Ensemble FP</b>	<b>16</b>
Secteur privé	23

Source : Enquêtes Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés du privé et agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2023, 5 % des agents de la FPH ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines et 16 % de l'ensemble des agents publics.

#### 5.2.4 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, l'amicale du personnel AP4C devenue amicale du personnel AP3CG au 1<sup>er</sup> janvier 2018 à l'issue de la fusion des 3 communautés de communes a été constituée dans le but de fédérer le personnel de la collectivité. D'une manière générale, l'AP3CG exerce son champ de compétence dans tous les domaines ayant trait à la culture, aux loisirs, au sport ainsi qu'à tous les services à caractère social.

La communauté de communes a décidé par délibération en date du 28 novembre 2018 de déléguer la gestion de l'action sociale (hors tickets restaurants et participation aux risques Santé et Prévoyance) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 à l'AP3CG.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) au travers du prestataire CNAS :

- Solidarité (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...)
- Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
- Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier »
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

Une convention a été conclue qui reprend les actions et les engagements de chacun et qui fixe la participation financière de la collectivité. En 2025, cette participation s'est élevée à 57 575 €.

En 2025, l'AP3CG compte 219 adhérents dont 62 hommes et 157 femmes.

### 5.3 Une démarche concertée et co construite

Suite à un appel à volontaires, et le groupe « Mission égalité femmes hommes » qui avait été constitué, il a été décidé de continuer cette démarche de co construction par la nomination des ambassadeurs égalité, objet de la fiche action N°1.

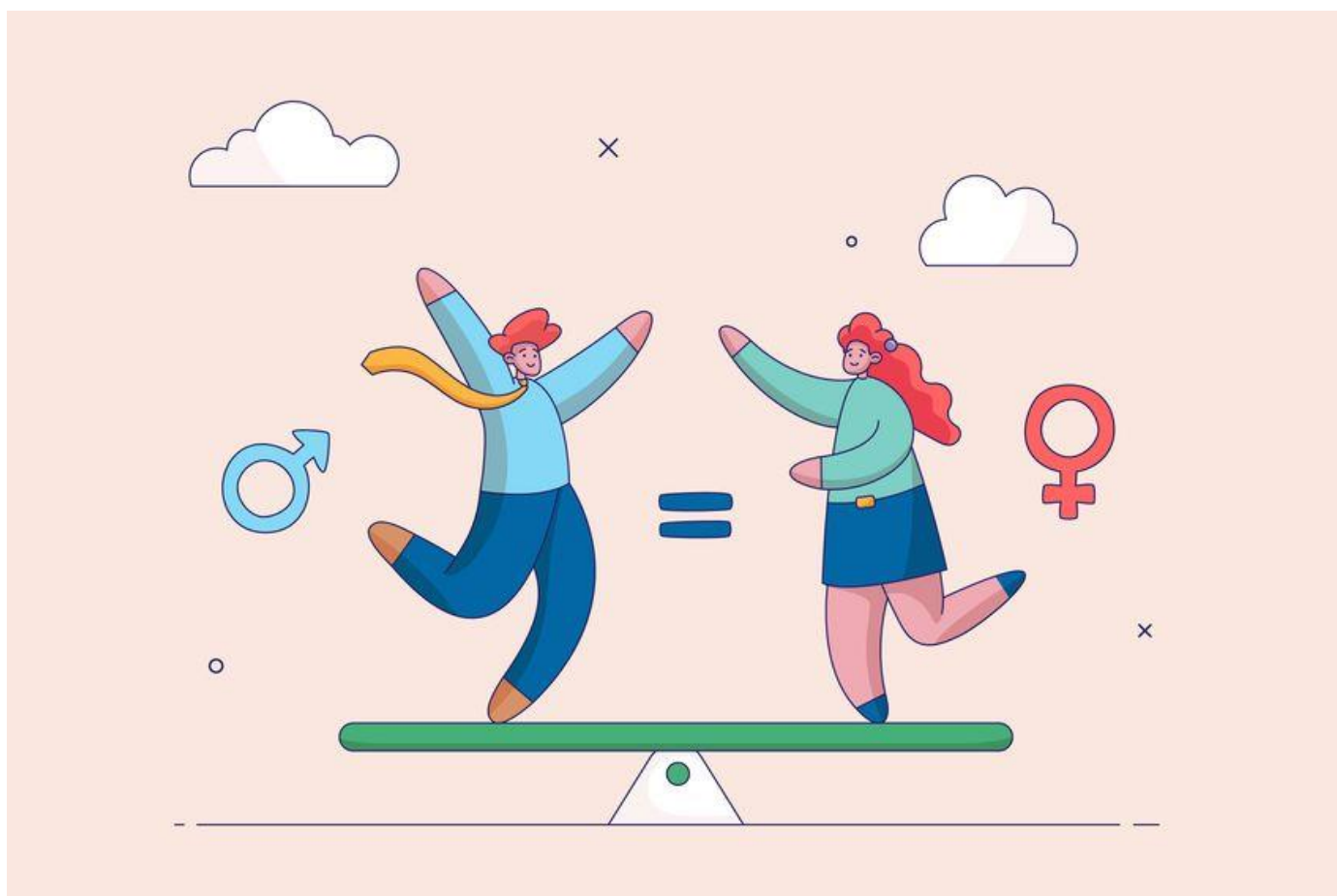
Le groupe des futurs ambassadrices- ambassadeurs égalité s'est agrandi pour atteindre une vingtaine d'agents volontaires provenant de tous les services.

L'année 2025 a été très riche avec de nombreuses réunions, propositions et actions :

- 6 et 7 février : formation de tous les membres du groupe avec le CNFPT sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 3 avril : travail sur des propositions d'actions suite à la formation avec des propositions pour agir concrètement en interne et envers les habitants, les thématiques principales portant sur la lutte contre les stéréotypes de genre
- 19 juin : travail sur la mise en place d'une exposition/animation sur la place des pères dans la parentalité avec l'association ARPO
- 4 septembre : mise en place de l'exposition itinérante, extension du groupé égalité avec les associations œuvrant dans la parentalité. L'exposition/animation a été présentée dans les structures suivantes : Maison des Pyrénées, Maison du Touch, France Services, accueils de loisirs Bérat, MJC Rieumes, Accueil de loisirs de Poucharramet, Dirisa, Médiathèque Cazères, centre social Maison pour tous, Espace de vie sociale L'escapade...
- 25 novembre : bilan de l'exposition avec Arpo et travail sur les propositions du futur plan égalité

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN CŒUR DE GARONNE

RAPPORT 2025

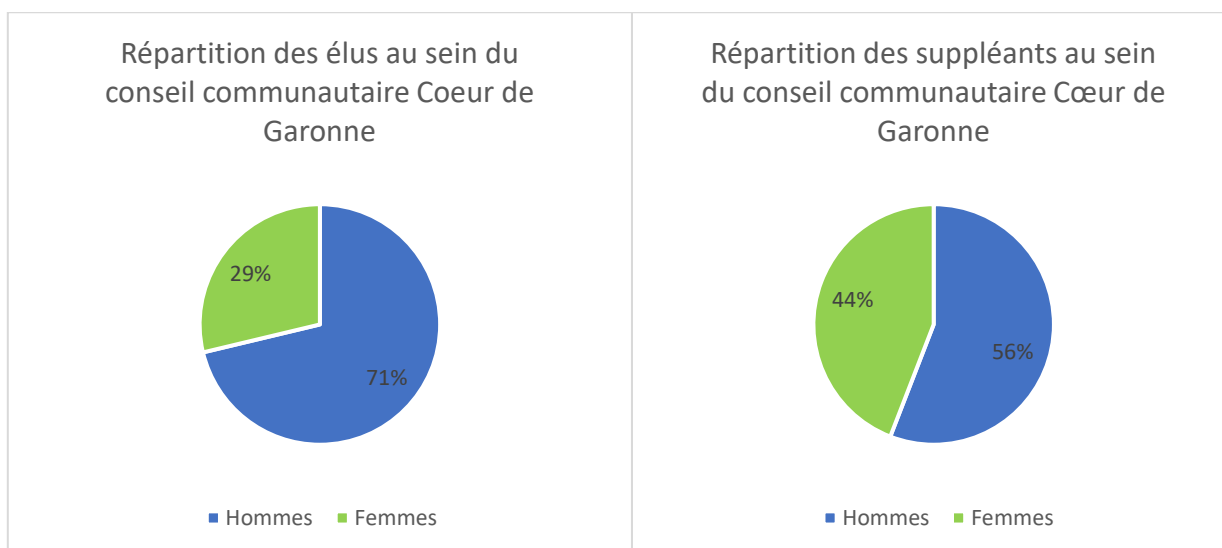




## 6. Politique Cœur de Garonne

### 6.1 Les instances communautaires

#### Le conseil communautaire

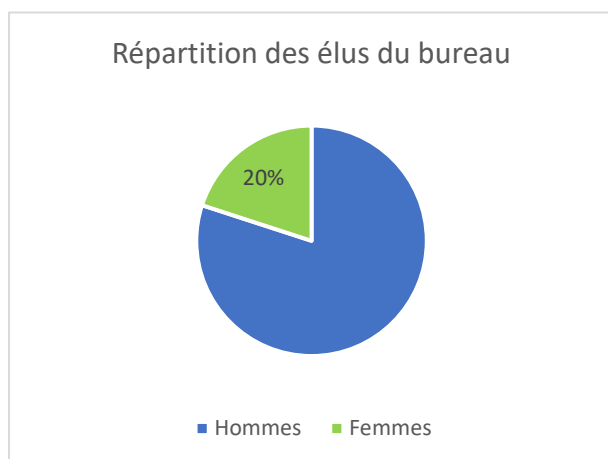


Le conseil communautaire est composé de 25 femmes et 62 hommes, soit 87 élus.

Les suppléants, au nombre de 34 comprennent 15 femmes et 19 hommes

8 femmes sont maires au sein des 48 communes.

#### Le bureau



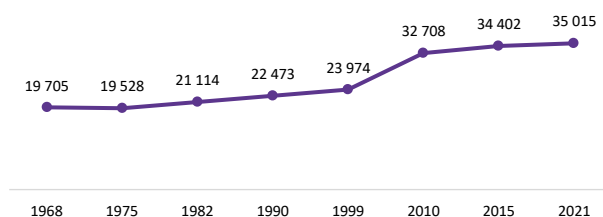
Le bureau comprend 3 femmes et 12 hommes.

Les 3 femmes sont aussi vice-présidentes avec les délégations suivantes : petite enfance, action sociale, habitat

## 6.2 Politiques publiques : données statistiques

### 6.2.1 Données démographiques

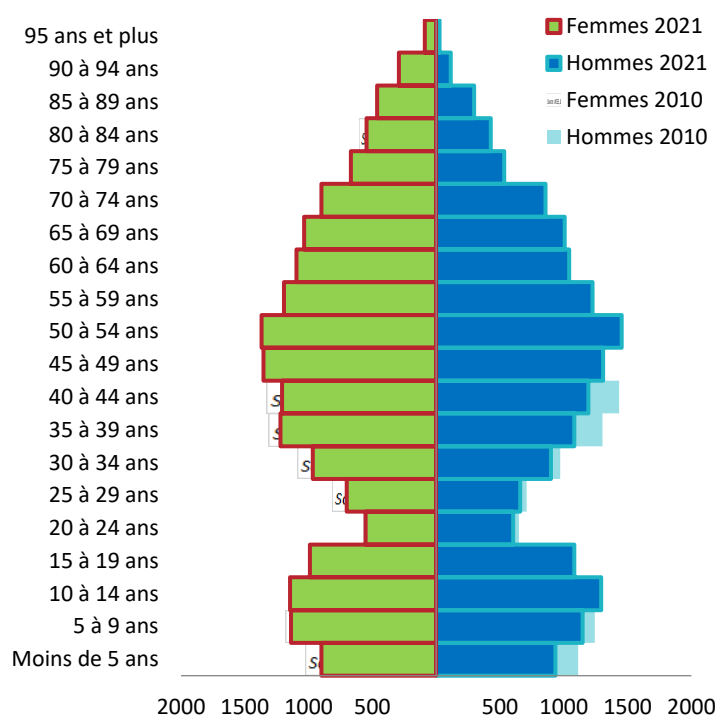
Évolution de la population depuis 1968



#### Une population en hausse et des évolutions

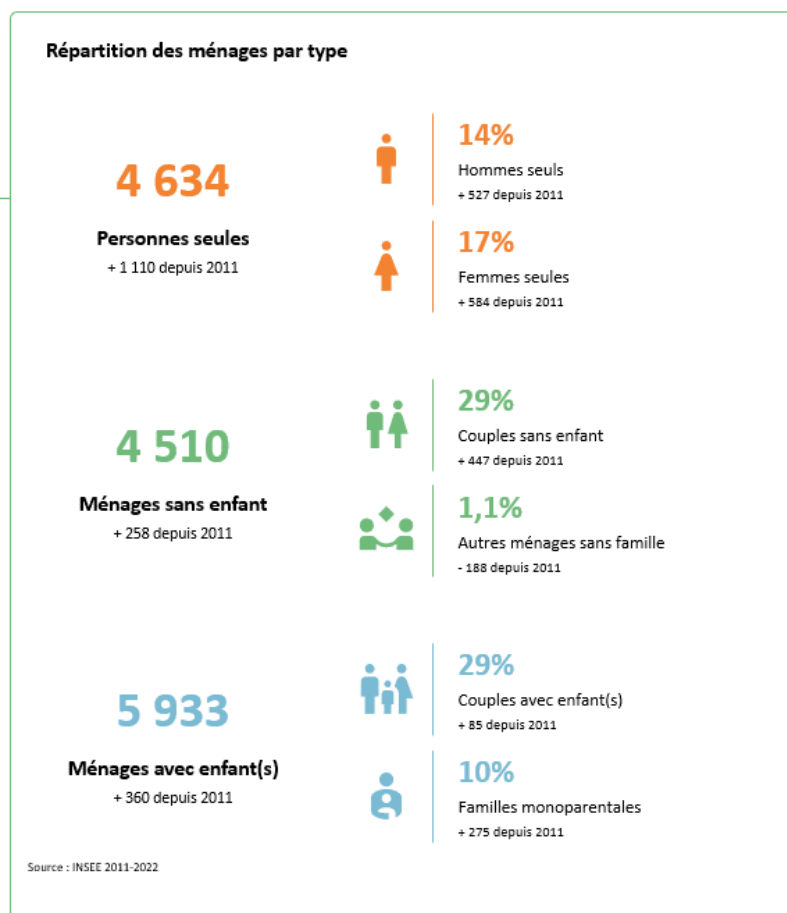
- Entre 2015 et 2021, une évolution de + 1,8% de la population, contre - 1,7% pour Cazères
- 22 920€, le revenu disponible médian des foyers en 2021, contre 24 230€ pour la Haute-Garonne
- 32% de la population âgée de moins de 30 ans contre 34% pour Cazères ou 38% pour la Haute-Garonne

**Pyramide des âges**



Source : INSEE, 2021

## 6.2.2 Données sur les familles



### Evolution des typologies familiales

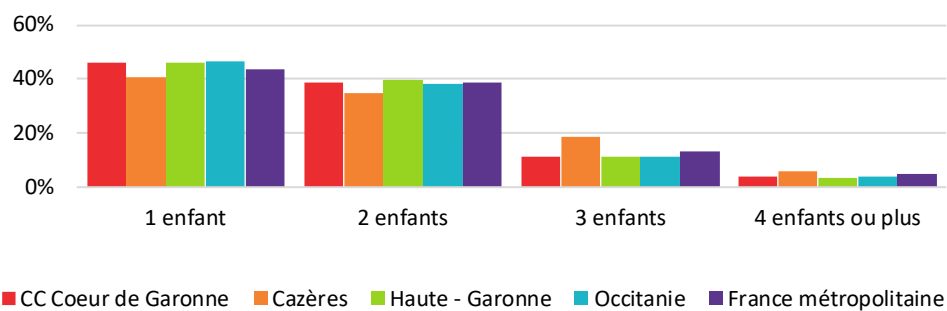
	2011	2016	2022	Evo. 2011-2022
Couples avec enfant(s)	4 360	4 433	4 445	+2%
Familles monoparentales	1 213	1 471	1 488	+23%
Couples sans enfant	3 893	4 050	4 340	+11%
Personnes seules	3 524	4 133	4 634	+31%
Autres	358	274	170	-53%

Source : Insee 2022

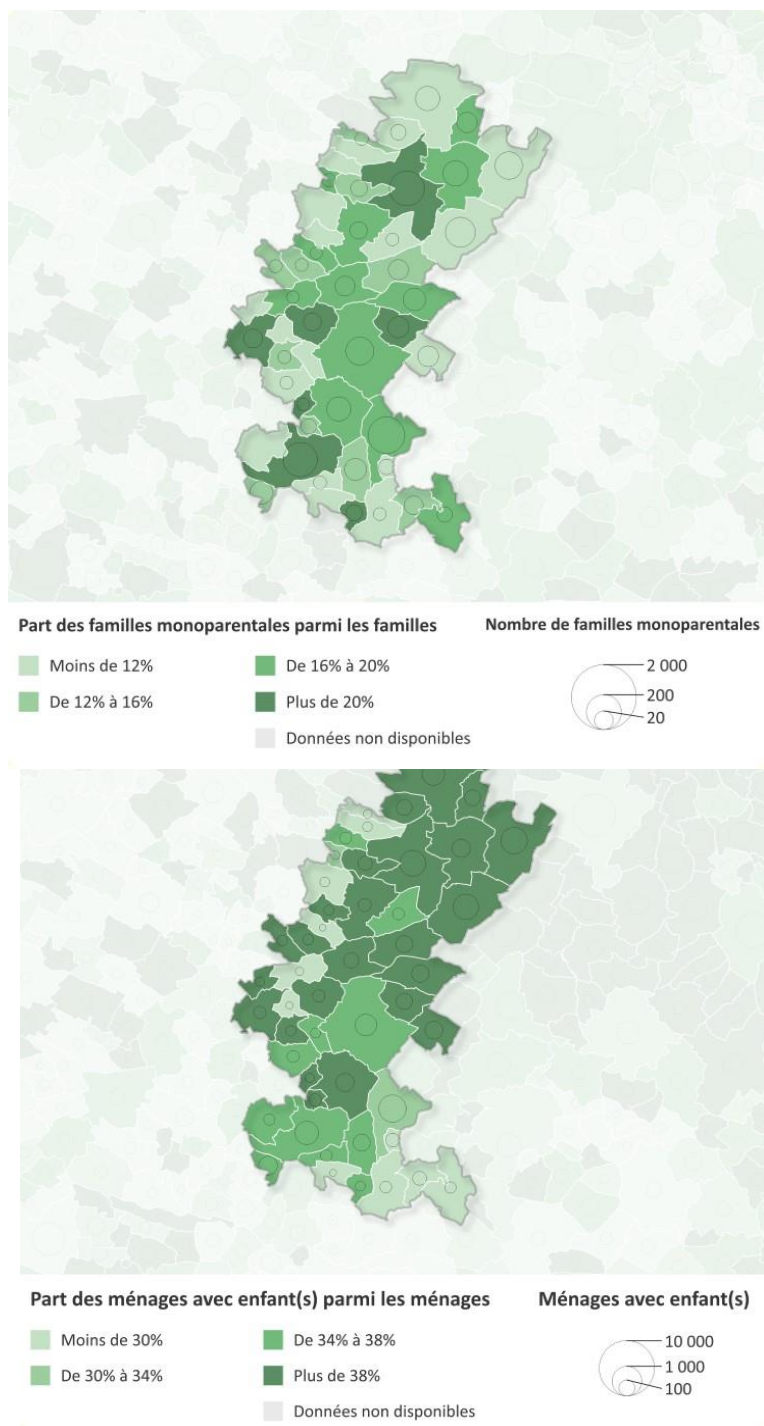
- 1 488 ménages monoparentaux recensés pour la CC Cœur de Garonne, contre 1 213 en 2011, soit 275 de plus en 10 ans
- 713 enfants et adolescents de 11-17 ans vivant en famille monoparentale et 2 500 au sein de couples avec enfant(s) pour la CC Cœur de Garonne
- 22% des 11-17 ans vivant en famille monoparentale, contre 20% pour les 6-10 ans, 12% pour les 3-5 ans et 10% pour les moins de 3 ans

Les familles monoparentales ont des besoins généralement plus importants que les couples avec enfants en matière d'accompagnement à la parentalité ou de mode de garde.

## Répartition des familles avec enfant(s) selon le nombre d'enfants

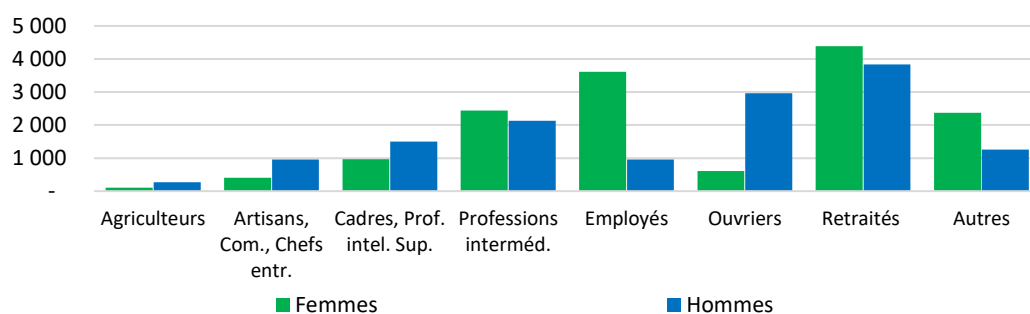


Source : INSEE, 2022



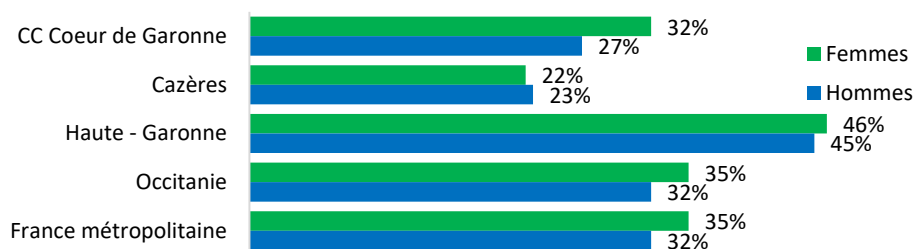
### 6.2.3 Données sur l'emploi

Population par catégorie socioprofessionnelle



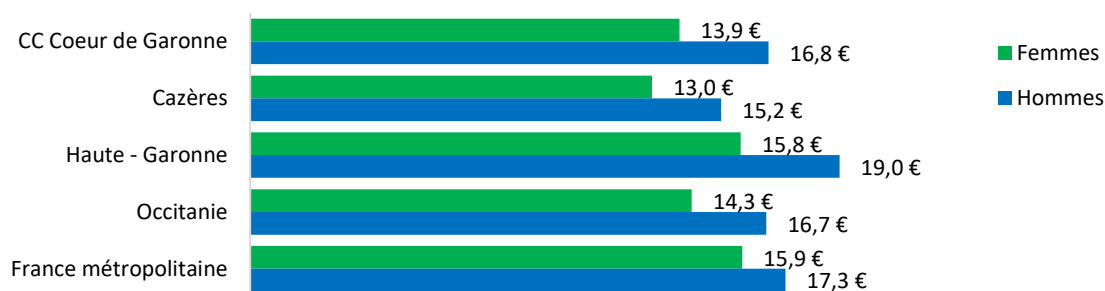
Source : INSEE, 2022

Diplômé.e.s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE, 2022

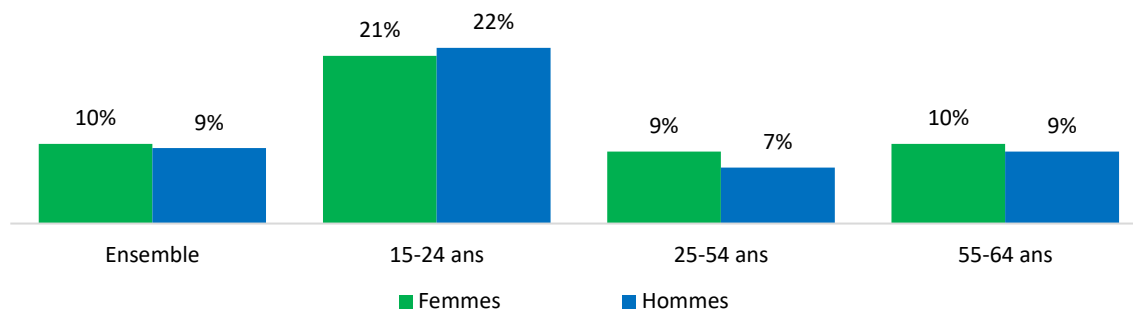
Écarts de salaires (à l'heure) des individus travaillant dans le territoire



Source : INSEE, 2022

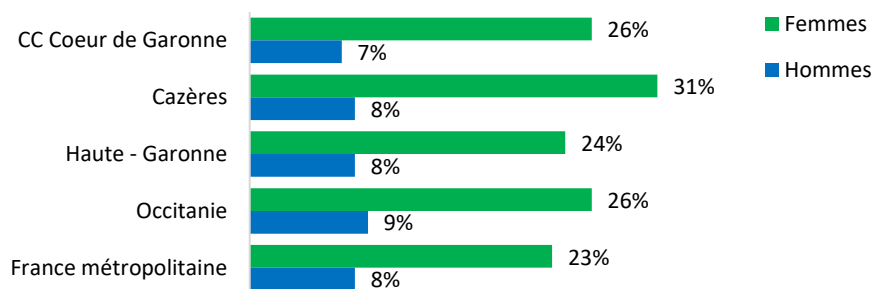
Le salaire horaire moyen est de 13.90€ pour les femmes contre 16.80€ pour les hommes : un écart similaire aux territoires de comparaison soulignant des inégalités salariales existantes

### Taux de chômage par tranche d'âge



Source : INSEE, 2022

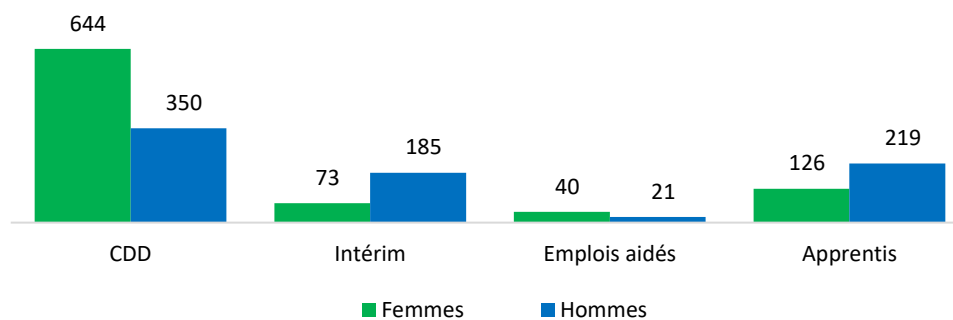
### Le travail à temps partiel



Source : INSEE, 2022

Le nombre de femmes travaillant à temps partiel en Cœur de Garonne est de 1 775

### Les emplois précaires



Source : INSEE, 2022

## 7 Politiques publiques : Bilan des actions 2025

### Dans le projet éducatif social de territoire contractualisé dans la Convention Territoriale Globale

Une fiche action dédiée a été créée dans le projet éducatif et social de territoire 2023-2027 (voir annexe 1)

#### Plusieurs fiches actions sont reliées à cette thématique telles que :

- Diversification et développement des modes de communication au plus près des habitants et des jeunes comprenant un gros volet de communication envers les familles
- Mise en place d'actions de sensibilisation contre toutes formes de discrimination et de violences
- Promotion du métier d'assistant(e)s maternel(le)s
- Développement de places dans les EAJE
- Mise en place d'outils et projets d'accompagnement à la périnatalité
- Développement des actions et des espaces parentalité
- Maintien et promotion de l'accompagnement numérique
- Création du service Cœur de Garonne emploi
- Développement d'actions d'accompagnement vers l'emploi

#### En petite enfance

Pour favoriser le travail des femmes et les modes d'accueil, les critères d'affectation des places en crèches ont été modifiés en 2021 afin de favoriser l'accueil des familles du territoire. Des critères sociaux sont aussi pris en compte. Un développement de la capacité d'accueil de la crèche du Lherm de 25 à 35 places pour répondre aux demandes des familles a été rendu possible grâce à la construction d'une extension du bâtiment (investissement 504 000€ HT)

Une réponse à l'appel à projet crèches AVIP (A vocation d'insertion professionnelle) afin de favoriser l'accueil des parents en insertion ou en formation, ce qui a permis la création de places spécifiques AVIP dans les crèches (agrément intercommunal)

Des réunions avec France travail et la PMI ont été mises en place pour informer les demandeurs-ses d'emploi sur le métier d'assistant-e maternel-le et ainsi favoriser l'insertion professionnelle d'une part et d'autre part favoriser l'emploi des femmes par le développement de l'offre d'accueil individuel.

Une harmonisation des fermetures des accueils petite enfance et enfance-jeunesse permettant une meilleure adaptation avec la vie professionnelle des femmes pour toutes les communes ayant des accueils de loisirs en régie

Les rencontres parentalité organisées par les lieux d'accueil enfants parents ont été créées le samedi matin à la place des conférences en soirée permettant une plus grande participation des familles.

#### En familles et parentalité

Création d'un guide Naitre et grandir en Cœur de Garonne permettant aux parents et futurs parents de mieux être informés sur les modes d'accueil de l'enfance, l'accompagnement, la parentalité, la santé et de trouver les ressources et structures sur le territoire.

Ouverture d'un espace de médiation familiale au sein de la Maison des solidarités (Conseil départemental) proposant un espace de dialogue, d'écoute et d'élaboration de solutions concrètes pour les familles face à une situation de crise, de conflit ou de séparation.

Actions Parentalité dans les accueils de loisirs et dans les MJC et structures d'animation de la vie sociale, ateliers prévention dans les crèches

Création d'un réseau parentalité pour les professionnels permettant l'interconnaissance et la cohérence des actions sur le territoire, mise en place d'une exposition itinérante et des animations sur la place des pères dans la parentalité.

Maintien d'un espace écoute parents enfants et ouverture d'un espace spécifique pour les parents d'adolescents



## **Dans la thématique du vivre ensemble et de la citoyenneté**

Les services petite enfance et enfance jeunesse mettent en place de nombreuses actions au sein des structures afin d'agir en prévention pour l'égalité filles-garçons telles que :

- Des activités scientifiques, sportives, des jeux sur l'égalité
  - Un travail sur l'occupation et l'aménagement d'espaces
  - La mise à disposition de jeux et de livres non genrés
  - Un travail important sur le numérique, la protection de l'image, des données.
- La mixité y est favorisée et valorisée dans tous les bilans d'activité

Afin de favoriser le vivre ensemble, la lutte contre les discriminations de genre et la prévention, nous pouvons aussi noter :

- Une journée « Partageons nos différences » organisée par le centre social de Cazères et soutenue par la Communauté de communes
- La réponse à un appel à projet avec Artémisia pour travailler sur l'égalité de genre et la mixité (formation des équipes et accompagnement des pratiques) en petite enfance et enfance-jeunesse et ainsi favoriser une réelle égalité dès le plus jeune âge
- Le choix de l'égalité comme thématique du Projet Educatif de Territoire enfance 2024-2025 marquant un fort engagement éducatif sur tous les accueils de loisirs enfance ; Toutes les équipes d'animation et des RPE/LAEP ont été formées pour lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge par Artémisia. Une journée intercentres a été organisée en juillet sur la thématique de l'égalité de genre et a rassemblé plus de 130 enfants.

## **En santé**

2025 a été marquée par le développement des actions de prévention des cancers et organisation de dépistage par les CPTS et les communes lors d'Octobre rose. La communauté de communes continue aussi à accompagner Dirisa, une association sur Cazères qui est dédiée à la santé des femmes et des familles dans la recherche de financements.

## **Dans la thématique de l'accompagnement des femmes victimes de violence**

La communauté de communes actionne plusieurs leviers :

- Un partenariat avec l'association « Du côté des femmes » et « Femmes de papier »
- La mise à disposition d'un logement dit d'urgence intercommunal
- Un accompagnement social par les conseillères en économie sociale et familiale

Les conseillères en économie sociale et familiales ont accompagné 3 femmes pour des violences intrafamiliales (renseignements, accès aux droits, logement, coordination avec les autres acteurs...)

- 1 femme victime de violences conjugales (salariée) : 1 dépôt de plainte et une mesure d'éloignement mise en place
- 1 femme victime de violences conjugales (Inactive avec Allocation Adulte Handicapé) : 1 dépôt de plainte et une mesure d'éloignement également mise en place
- 1 femme victime de violences intra-familiales (salariée vers départ à la retraite) : Madame souhaite quitter le logement et être accompagnée par le service accompagnement social dans ses démarches. Il n'y a pas de dépôt de plainte à ce jour.

Cœur de Garonne a aussi inséré une page sur le site internet pour la lutte contre les violences intrafamiliales <https://www.cc-coeurdegaronne.fr/prevention-face-aux-violences-conjugales/>

## **Dans la thématique de l'accès aux droits, à l'emploi**

Pour l'accès aux droits, Cœur de Garonne a créé deux France-services sur Rieumes et Cazères et des permanences dans les petites communes par la conseillère numérique

« Cœur de Garonne emploi », nouveau service a été créé et propose des ateliers CV, la création d'une banque de candidatures

## 8 Etat d'avancement 2025 pour le plan d'action 2023-2025

	Actions	Indicateurs de suivi de l'action	Etat de réalisation
1	<b>Création ambassadeurs égalité et actions de sensibilisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création des ambassadeurs</li> <li>- Elargissement du groupe</li> <li>- Sensibilisation des ambassadeurs</li> </ul>	
2	<b>Lutte contre les stéréotypes grâce à la valorisation des métiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion en cours sur une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes</li> </ul>	
3	<b>Mise en place du télétravail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'expérimentation a été confirmée</li> <li>- Extension du télétravail aux agents en contrat à temps partiel et temps non complet</li> <li>- Investissement en matériel, rédaction d'un règlement du télétravail</li> </ul>	
4	<b>Commande publique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insertion d'une clause dans le guide de la commande publique</li> <li>- Clause égalité insérée dans les marchés si adéquat</li> </ul>	
5	<b>Ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration d'une clause dans toutes les fiches métiers en cours</li> <li>- Mise en place d'une information sur les conséquences des arrêts ou réduction temps de travail : il a été choisi de faire un entretien individuel spécifique pour chaque demande</li> <li>- Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 faite</li> </ul>	
6	<b>Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'affiches, d'articles, d'une page sur le site internet</li> <li>- Utilisation de différents supports</li> <li>- Participation à des événements dédiés</li> </ul>	
7	<b>Emploi des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de places en structures collectives ou individuelles (Augmentation du nb de places sur la crèche du Lherm)</li> <li>- Travail sur la valorisation du métier d'assistant maternel</li> <li>- Service emploi : nombreuses actions (Dépôt d'un dossier de crèches AVIP à la CAF par le délégataire)</li> </ul>	
8	<b>Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorisation de cette thématique dans les rapports annuels des structures</li> <li>- Information et sensibilisation des personnels Projet PEdT 2025</li> <li>- Création d'actions spécifiques sur cette thématique</li> <li>- Création d'actions sur le numérique abordant cette thématique</li> <li>- Accompagnement de la parentalité sur l'éducation non genrée et sur la vigilance sur le numérique</li> </ul>	
9	<b>Agir sur les violences faites aux femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et renforcer le partenariat local pour un meilleur accompagnement</li> <li>- Communiquer pour mieux informer les femmes y compris dans le cadre de la prévention</li> <li>- Favoriser l'information de l'ensemble des professionnels pouvant être en 1er accueil, information, accompagnement</li> </ul>	

Etat de réalisation :  Réalisé  En cours de réalisation  Non réalisé

## 9 ANNEXES

### Lexique : 10 mots ou expressions de l'égalité

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service)

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération

**Egalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droites et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Equité** : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Mixité** : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

**Mur de verre** : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers

**Parité** : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proposition ou d'un nombre défini de poste ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur

**Stéréotypes** : croyances partagées et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportement de groupes d'individus ; Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, progressions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

## Les différents plafonds

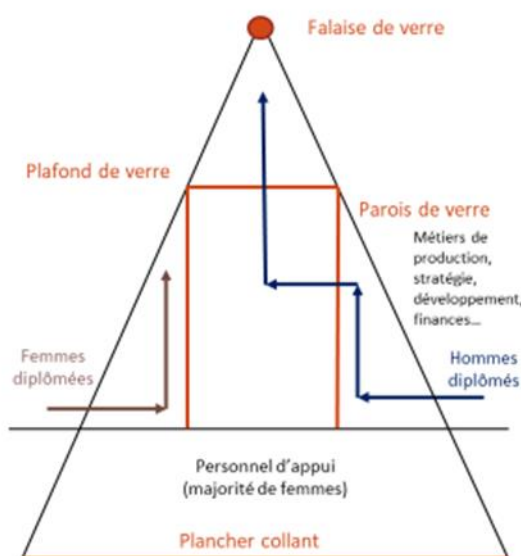
Extraits du rapport n° 2024-01-22-STER-61 publié le 22 janvier 2025 « Etat des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation » Haut conseil à l'égalité (HCE)

La ségrégation professionnelle est un facteur majeur des inégalités professionnelles

Dès l'éducation, les orientations professionnelles des filles et des garçons sont spécialisées. En arrivant sur le marché du travail, femmes et hommes n'occupent pas les mêmes métiers : plus de 80 % de l'emploi est « non-mixte » (plus de 60 % de l'un des deux sexes).

C'est ainsi que les femmes connaissent un espace d'évolution professionnelle plus restreint, entre « plafond de verre », « parois de verre » et « plancher collant ».

- Plafond de verre : 22 % de femmes parmi les salarié.es les mieux rémunéré.es (ségrégation verticale)
- Parois de verre : 44 métiers à prédominance masculine pour 23 métiers à prédominance féminine (ségrégation horizontale) circuits qui permettent d'accéder aux postes de direction (ex DRH)
- Plancher collant : 55 % des emplois à bas salaire sont occupés par des femmes (alors qu'elles ne sont que 41,5 % des ETP du secteur privé) ex femmes d'accueil dans les banques



### Des barrières invisibles et artificielles

créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui

- facilitent l'accès aux hommes
- empêchent l'accès aux femmes

aux plus hautes responsabilités



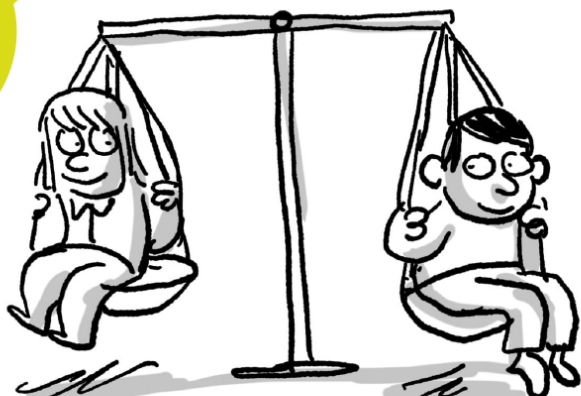
## Affiches/photos des manifestations





# Félicitations !

Pour ta participation  
à la journée festive du  
17 juillet 2025  
à Martres



Égalité filles-garçons ?



## CHIFFRES CLEFS 2024 – Violences sexistes et sexuelles

### DES VICTIMES TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININES

**1 371 000**

femmes majeures déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, envoi d'images à caractère sexuel en 2023  
Soit 1 femme toutes les 23 secondes



Un tiers n'en parle à personne

Source : SSMSI, VRS

**277 000**

femmes majeures déclarent avoir été victimes de (tentatives de) viols, agressions sexuelles en 2023  
Soit 1 femme toutes les 2 minutes



7 % déclarent avoir déposé plainte

Source : SSMSI, VRS

Parmi les 110 125 victimes de violences sexuelles enregistrées par les services de police et de gendarmerie

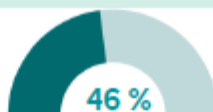
**91 %** des victimes majeures de violences sexuelles enregistrées sont des femmes

**54 %** des victimes de violences sexuelles sont mineures, dont **83 %** de filles

(viols et tentatives, agressions et atteintes sexuelles, harcèlement sexuel, voyeurisme, outrages sexistes et sexuels délictuels, exhibition sexuelle)

Source : SSMSI, victimes enregistrées

La part des viols au sein du couple parmi les viols sur victimes majeures enregistrés



46 %



13 %



Source : SSMSI, victimes enregistrées

### DES AUTEURS QUASI-SYSTÉMATIQUEMENT MASCULINS

**43 738**

mis en cause (viols, agressions ou atteintes sexuelles)

**6 978**

condamnations définitives (viols, agressions ou atteintes sexuelles)

Source : SSER, fichiers statistiques Cassiopée et du Casier judiciaire national des personnes physiques. Données provisoires

**95 %**

des mis en cause sont des hommes

**99 %**

des condamnés sont des hommes

Source : SSER, fichiers statistiques Cassiopée et du Casier judiciaire national des personnes physiques. Données provisoires

### DE LA RECONNAISSANCE DES VICTIMES À LA CONDAMNATION DES AUTEURS

**89 000**

victimes (femmes et hommes) déclarant des viols

Source : SSMSI, VRS

**46 297**

victimes (femmes et hommes) de viols enregistrés par les FSI

Source : SSMSI, victimes enregistrées

**18 781**

mis en cause dans des affaires de viols traitées par les parquets

Source : SSER, fichier statistique Cassiopée. Donnée provisoire

**1 665**

condamnations pour des faits de viol  
**6 %** des condamnés sont en état de récidive

Source : SSER, fichier statistique du Casier judiciaire national des personnes physiques. Données



## CHIFFRES CLEFS 2024 – Violences sexistes et sexuelles

## LES FÉMINICIDES AU SEIN DU COUPLE

107

victimes de  
féminicides directs

270

victimes de tentatives  
de féminicides directs

906

victimes de (tentatives) de  
féminicides indirects  
(harcèlement par (ex-)  
conjoint ayant conduit au  
suicide ou à sa tentative)

1 283

victimes de (tentatives de)  
féminicides  
directs ou indirects

 3,5 femmes par jour
Parmi l'ensemble des victimes des  
meurtres et assassinats  
(tous cadres confondus)Parmi l'ensemble des victimes des  
meurtres et assassinats  
au sein du couple

Sources : DAV et SSMS, victimes enregistrées

## LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

376 000

femmes majeures déclarent avoir été  
victimes de violences au sein du couple  
(physiques, verbales ou psychologiques et/ou sexuelles)Elles représentent 12 % de l'ensemble des femmes victimes  
de violences (toutes natures confondues)

1 sur 5 déclare avoir déposé plainte

Source : SSMS, VRS

84 % des victimes de violences au sein  
du couple enregistrées sont des femmesSoit 228 000 femmes victimes parmi les 271 848 victimes de violences au  
sein du couple enregistrées par les services de police et de gendarmerie  
(hors féminicides et homicides)

Source : SSMS, victimes enregistrées

Les parts des violences sexuelles  
parmi l'ensemble des femmes victimes  
de violences au sein du couple

6% - victimes enregistrées

36% - victimes déclarées

Sources : SSMS, victimes enregistrées et SSMS, VRS

## DE LA RECONNAISSANCE DES VICTIMES À LA CONDAMNATION DES AUTEURS

495 000

victimes (femmes  
et hommes)  
déclarant des  
violences  
au sein du couple

Source : SSMS, VRS

271 848

victimes (femmes  
et hommes) de  
violences au sein du  
couple enregistrées  
par les FSI

Source : SSMS, victimes enregistrées

145 389

mis en cause dans des  
affaires de violences  
au sein du couple  
traitées  
par les parquetsSource : SSER, Fichier statistique Cassiopée.  
Donnée provisoire

42 229

condamnations définitives  
pour violences au sein du  
couple  
90 % concernent des hommes  
22 % en état de récidiveSource : SSER, Fichier statistique du Casier judiciaire national des  
personnes physiques. Données provisoires.

## CHIFFRES CLEFS 2024 – Violences sexistes et sexuelles

## LES ENFANTS CO-VICTIMES DES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

**94 enfants**sont devenu-e-s orphelin-e-s  
de mère et/ou de père suite à  
un féminicide ou homicide  
au sein du couple

Source : DAV

**21 880 enfants**co-victimes identifié-e-s par le  
« 3919 – Violences Femmes Informations »

Source : 3919

**5 237 enfants**co-victimes identifié-e-s par le 119 – Service  
d'accueil téléphonique de l'enfance en danger

Source : 119

## LES DONNÉES DANS LE TEMPS

**3 725**personnes tuées dans le cadre de  
violences au sein du couple  
depuis 2006, dont 1 556 depuis 2016Au moins **78 %**  
étaient des  
femmes ou des  
enfants

Source : DAV

Part des victimes  
mineuresPart des filles et  
femmes victimes**767 997**victimes de violences sexuelles  
enregistrées  
depuis 2016

Source : SSPSI, victimes enregistrées

**1 740 346**victimes de violences  
au sein du couple enregistrées  
depuis 2016**86 %** étaient des  
femmes

Source : SSPSI, victimes enregistrées

En 2024,

**+ 136 %**

de victimes de violences sexuelles enregistrées par rapport à 2016

Source : SSPSI, victimes enregistrées

**+ 119 %**

de victimes de violences au sein du couple enregistrées par rapport à 2016

Source : SSPSI, victimes enregistrées



# 2026-2028 PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES HOMMES



Selon l'Organisation des Nations unies, « l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un droit humain fondamental, c'est un fondement nécessaire d'un monde pacifique, prospère et durable »

Toutefois, les études récentes réalisées par différentes institutions (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, le Haut Conseil à l'Egalité, l'Observatoire national des violences faites aux femmes...), mettent en évidence que cette égalité n'est pas acquise et même parfois en danger.

Le plan d'action Egalité femmes hommes 2026-2028 fait suite au précédent plan d'actions 2022-2025.

Celui émane d'une démarche concertée entre tous les services et d'une volonté politique affirmée pour pouvoir agir pour toujours plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Le travail entrepris dépasse l'obligation légale et traduit l'ambition de Cœur de Garonne pour une meilleure prise en compte de l'égalité avec des actions sur l'éducation, la lutte contre les violences intrafamiliales...

Dans le respect du décret n°2020-528 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action Egalité de Cœur de Garonne a été construit en respectant les 4 axes de travail indiqués :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Ce plan présente aussi bien les actions envisagées au sein de la communauté de communes Cœur de Garonne que celles envisagées dans le cadre de nos politiques publiques.



# FICHE ACTION 1

## Ambassadeurs égalité et actions de sensibilisation

Cette action concerne aussi bien les politiques publiques que l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Un groupe d'agents volontaires a mis en place un questionnaire en 2022, a fait le traitement du dit questionnaire et a émis des propositions pour agir concrètement pour la prévention de toute discrimination et pour une réelle égalité femmes hommes. Les agents souhaitent continuer leur action par la création d'ambassadeurs Egalité et la mise en place d'actions concrètes dans les services et sur Cœur de Garonne en général.

### OBJECTIFS

- Fédérer et mobiliser les collaboratrices et collaborateurs grâce à une démarche de diagnostic concertée
- Impliquer les managers dans la démarche
- Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits et favoriser une prise de conscience collective
- Engager la collectivité dans une politique volontariste, en s'appuyant sur les collaboratrices et collaborateurs de tous les services et toutes catégories

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Poursuite du groupe d'ambassadeurs Egalité
- Formation et/ou sensibilisation continue des ambassadeurs
- Proposition d'actions et mise en œuvre de ces actions en interne (dont par exemple : communication des ambassadeurs avec un affichage comprenant un trombinoscope et les missions des ambassadeurs égalité, création d'un baromètre égalité pour mesurer le ressenti des agents, création et affichage d'un violentomètre pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ...) et dans les politiques publiques (dont par exemple, l'égalité dans la coparentalité...)

### INDICATEURS D'EVALUATION

#### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions, Nombre d'actions et variété
- Nombre de collaboratrices et collaborateurs sensibilisés et variété des services
- Nombre de signalements/ d'orientation, indice de perception de l'égalité

#### Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'amélioration
- Questionnaire d'évaluation à la fin des actions

### MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité, les collaboratrices et collaborateurs
- Des intervenants extérieurs spécialisés pour former, accompagner les ambassadeurs égalité dans leurs actions
- Les partenaires institutionnels, associatifs
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique et implication des managers et des collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience



# FICHE ACTION 2

## Lutte contre les stéréotypes

Cette action concerne aussi bien les politiques publiques que l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Alors que plus diplômées que les hommes :

- 58.4% des étudiants en post bac sont des filles (d'après une étude de l'observatoire des inégalités en 2017)
- 47% des femmes ont terminé leurs études supérieures contre 33 % des hommes d'après une étude du ministère de l'enseignement supérieur datant de 2020.)

Les femmes occupent en général des emplois moins qualifiés, plus précaires, moins bien rémunérés et plus souvent à temps partiel.

Il n'y pas d'écarts de rémunération dans la collectivité entre les femmes et les hommes, le régime indemnitaire mis en place étant lié aux différentes fonctions d'un poste et non au genre. Les écarts de rémunération constatés portent uniquement sur la mixité des métiers et filières. Sur 87 familles professionnelles, seules 17 sont mixtes (avec 40% de femmes et 60% d'hommes). Les temps non complets sont aussi occupés majoritairement par des femmes.

Enfin, les stéréotypes de genre peuvent amener à considérer des compétences communicationnelles, relationnelles, sociales comme des compétences naturelles plus que de réelles compétences professionnelles.

### OBJECTIFS

Travailler sur la mixité des métiers dans la collectivité

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes liés au genre comprenant différents médias tels que articles, affiches et des événements avec des témoignages ou autres. Cette campagne peut être en interne et/ou dans nos politiques publiques

Proposition aux collaborateurs de pouvoir découvrir différents postes connotés genrés par le biais de mise en situation

### INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre et variété des médias
- Nombre des collaborateurs sensibilisés

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Retour des collaborateurs sur la campagne

### MOYENS MOBILISES

- Chargée de communication
- Affiches, articles dans journal, lettre interne
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Sensibilisation à la question du genre, de l'égalité, des discriminations
- Changement des stéréotypes





# FICHE ACTION 3

## Télétravail

Cette action concerne l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

(axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Le télétravail a plusieurs objectifs : il vise à l'amélioration de la qualité de vie au travail par le gain de temps dans les transports et moins de fatigue et à une amélioration des émissions de gaz à effet de serre grâce à la limitation des déplacements domicile-travail.

Lors des périodes de confinements liées à la crise sanitaire les collaboratrices et collaborateurs ont pu expérimenter le travail à distance et sont demandeurs de la mise en place du télétravail.

L'expérimentation mise en place en 2022 pour une trentaine d'agents à temps complet et titulaire avec une seule journée de télétravail hebdomadaire s'est avérée positive.

### OBJECTIFS

Poursuivre la possibilité de télétravail pour les postes télétravaillables

Poursuivre la réflexion pour étendre pour les autres postes télétravaillables

Permettre à Cœur de Garonne de travailler sur son impact environnemental en limitant les trajets pendulaires

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Ouverture du télétravail à 1 jour/semaine quand cela est possible
- Extension des publics quand cela est possible
- Achat de matériel adéquat

### INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de demandes et Nombre d'agents pouvant télétravailler
- Nombre d'améliorations apportées

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaborateurs pratiquant le télétravail

### MOYENS MOBILISES

- DRH et personnel
- Moyens matériels : ordinateurs, téléphone, VPN....
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Meilleure articulation vie professionnelle, vie privée
- Attrait de la collectivité pour les recrutements et pour éviter les turn-over
- Augmentation de la qualité de vie au travail avec moins de trajets pendulaires





# FICHE ACTION 4

## Commande publique

Cette action concerne aussi bien les politiques publiques que l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.  
(axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, trois nouvelles interdictions d'accès aux contrats publics en matière d'égalité professionnelle et de discriminations ont été instaurées. Désormais ne peuvent candidater :

- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour l'infraction prévue à l'article 225-1 du Code pénal constituée par toute discrimination, c'est-à-dire toute distinction opérée entre les personnes notamment en raison de leur sexe.
- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans d'une condamnation pour l'infraction à l'article L.1146-1 DU Code du travail constituée par la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité femmes hommes (discrimination à l'embauche ou à l'occasion d'un renouvellement du contrat ou d'une mutation ainsi que qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion notamment en considération du sexe)
- les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

L'ensemble de ces dispositions est mis en œuvre dans le cadre des marchés publics par un contrôle systématique de la production de l'attestation correspondante en phase de candidature

### OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par l'insertion de clauses dans nos cahiers des charges pour que la commande publique devienne un levier pour l'égalité
- Diffuser notre exigence vers d'autres organisations

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Rédaction d'une ou plusieurs clauses permettant de réduire les inégalités de genre  
Inclusion de ces clauses dans nos marchés publics

### INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de clauses intégrées aux marchés publics

Indicateurs qualitatifs :

- Variété des marchés publics comportant cette clause

### MOYENS MOBILISES

- Service commande publique

### RESULTATS ATTENDUS

- Promotion de l'égalité femmes hommes dans nos commandes publiques



# FICHE ACTION 5

## Ressources humaines

Cette action concerne l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Axe 1 : Evaluer, prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Le statut de la fonction publique tend à protéger les collaboratrices et collaborateurs face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si le taux de féminisation des effectifs est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité etc...

La Direction des ressources humaines de Cœur de Garonne assure trois grandes missions :

- la gestion administrative liée aux ressources humaines (paie, contrat, cadre juridique)
- le développement des compétences (GPEC, recrutement, formation)
- la qualité de vie au travail en favorisant le bien-être physique et psychique des collaboratrices et collaborateurs

Dans ce cadre, il est primordial d'assurer un environnement de travail exempt de toutes discriminations (dont celles le genre), de toutes formes de sexisme conscientes ou inconscientes.

Le dispositif de signalement permettant le recueil des signalements est déjà mis en place ainsi que la procédure idoine.

### OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par plusieurs actions portées par le service ressources humaines pour une réelle égalité femmes hommes.
- Diffuser notre exigence vers tous les services

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

Poursuite d'une information sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité sur la carrière ou la retraite

Entretien spécifique et accompagnement des agents concernés

Plus largement accompagnement des agents après de longues absences, maladie, accidents travail, maternité....

Micro formations égalité : deux niveaux pourraient être envisagés : l'un envers les encadrants, l'autre au sein même des services

Travail sur l'attractivité et la reconnaissance des métiers à prédominance féminine : communication, Rifseep, offres d'emploi dégenrées....

### INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de mentions sur l'égalité femmes hommes insérées dans les fiches métiers
- Nombre de communication et/ou d'entretiens sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité

- Baisse du turn-over des métiers (aide à domicile, animation ...)
- Nombre de saisines de la cellule d'alerte et analyse de ces saisines
- Nombre de candidatures et mixité sur des offres non genrées

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaborateurs ayant reçu l'information sur les conséquences des réductions de temps\_de travail liés à la parentalité (demandes d'informations complémentaires, confirmation du choix initial ou non...)

**MOYENS MOBILISES**

- Service ressources humaines et service communication
- Formation
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

**RESULTATS ATTENDUS**

- Information et appropriation par tout le personnel
- Choix éclairé pour les réductions de temps de travail liés à la parentalité
- Attractivité des métiers de la fonction publique et mixité agrandie
- Baisse des comportements sexistes



# FICHE ACTION 6

## Communication

Cette action concerne aussi bien les politiques publiques que l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

La communication est un axe majeur pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. C'est en communiquant sur le plan d'action mais aussi plus largement sur le sujet de l'égalité Femmes hommes que nous pourrions toucher un plus large public.

### OBJECTIFS

- Publier des articles tout au long de l'année (et plus particulièrement lors des grandes dates annuelles) sur l'égalité femmes hommes, les actions Cœur de Garonne, la prévention, la lutte contre le sexisme et la lutte contre les violences faites aux femmes
- Mieux communiquer sur les numéros d'urgence
- Créer des affiches qui interpellent tant pour le public qu'en interne
- Etendre les espaces de communication à tous les services recevant du public
- Favoriser une prise de conscience collective

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création d'affiches, d'articles
- Utilisation de différents supports
- Mise à jour du site internet
- Participation à des événements dédiés

### INDICATEURS D'EVALUATION

#### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de campagnes de communication
- Nombre d'articles, supports de communication et variété des supports

#### Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'améliorations

### MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les collaboratrices et collaborateurs
- Les services et structures de la collectivité, les associations éducatives et culturelles
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique
- Implication des managers et des collaboratrices et collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience



# FICHE ACTION 7

## Emploi

Cette action concerne aussi bien les politiques publiques que l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Les familles avec enfants représentent 41% des ménages du territoire. ; Il y a 4 450 couples avec enfants et 1500 familles monoparentales. Le taux d'activité des femmes (75%) est inférieur à celui des hommes (80%). 26 % des femmes sont à temps partiel contre seulement 7 % des hommes.

Avoir des accueils de qualité pour garder les enfants et permettre aux femmes de travailler est essentiel.

Les services sont déjà conséquents sur Cœur de Garonne :

- Petite enfance : 8 crèches accueillant 230 enfants et 110 assistants maternels en activité.
- Enfance : 18 accueils de loisirs associés à l'école, 3 garderies, 11 accueils de loisirs sans hébergement
- Emploi : un service permettant un meilleur accompagnement des personnes éloignées de l'emploi, ateliers CV...

### OBJECTIFS

- Permettre la garde des enfants dans des accueils de qualité
- Développer les places d'accueil petite enfance que ce soit en accueil individuel ou collectif quand cela correspond à un besoin identifié
- Favoriser l'insertion professionnelle avec le développement de dispositif type crèche AVIP (A vocation d'insertion Professionnelle)

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création de places en structures collectives ou en accueil individuel et travail sur la valorisation des métiers
- Accompagnement des équipes petite enfance pour l'accueil des personnes en formation, en recherche d'emploi....
- Accompagnement des demandeurs d'emploi, information sur la reconversion professionnelle et la VAE ...
- Service emploi : favoriser l'égalité dans les offres d'emploi et dans les actions du service, rendre lisible les temps partiels, accompagner les entreprises à la rédaction des offres et dans le choix des candidatures femmes/hommes, développer le partenariat avec des associations spécialisées dans le travail des femmes

### INDICATEURS D'EVALUATION

#### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de places en p. enfance et nombre d'accueil des personnes en insertion, Nombre d'heures en accueil de loisirs
- Nombre d'actions et nombre de participants pour la valorisation du métier d'assistant maternel
- Nombre d'actions, d'accompagnement, d'information pour le service emploi

#### Indicateurs qualitatifs :

- Questionnaire de qualité pour les accueils
- Variété des propositions pour la valorisation du métier d'assistants maternels
- Retour des personnes en insertion accompagnées, et sortie vers l'emploi (si connaissance)

### MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse, communication, développement économique et emploi
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Emploi des femmes
- Implication des services dans l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle



# FICHE ACTION 8

## Education

Cette action concerne les politiques publiques

(axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Le Haut Conseil à l'Egalité alerte dans son rapport 2023 sur l'état du sexisme qui perdure en France. La persistance du sexisme ordinaire est préoccupante car elle peut conduire aux manifestations les plus violentes. Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus, 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants. 80% des femmes estiment être moins bien traitées que les hommes en fonction de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non consentis.

### OBJECTIFS

- Inclure la notion d'égalité, d'éducation non genrée dès le plus jeune âge dans l'action éducative de la petite enfance aux jeunes adultes (crèches, RPE, LAEP, accueils de loisirs, espaces jeunes) et dans les projets pédagogiques des structures
- Aborder l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans les espaces jeunes
- Eduquer au numérique (contenus, représentations dégradantes, traitements inégaux entre les femmes et les hommes, contenu pornographique...) et accompagner les parents dans l'usage du numérique (action des ambassadeurs du numérique)
- Avoir une ambition partagée avec les partenaires
- Créer un guide professionnel sur l'égalité

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Valorisation de cette thématique dans les rapports annuels des structures
- Information et sensibilisation des personnels et des publics (jeunes, enfants)
- Création d'actions spécifiques sur cette thématique (événements, ateliers...) et avec les partenaires
- Création d'actions sur le numérique abordant cette thématique
- Accompagnement de la parentalité sur l'éducation non genrée et sur la vigilance sur le numérique

### INDICATEURS D'EVALUATION

#### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions, projets
- Nombre et variété des participants
- Proportion des jouets, livres, jeux, activités genrés dans les structures

#### Indicateurs qualitatifs :

- Variété des propositions
- Changement des comportements, attitudes

### MOYENS MOBILISES

- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse
- Partenariat avec l'Education Nationale, les partenaires institutionnels et associatifs
- Stage Master égalité
- Budget Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Changement des stéréotypes et des comportements sur le long terme



# FICHE ACTION 9

## *Accompagnement social*

Cette action concerne les politiques publiques

(axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

Le service accompagnement social réalise des suivis et des accompagnements budgétaires auprès des habitants de la communauté de communes qui les sollicitent.

- Certaines situations rencontrées amènent le travailleur social à réaliser des réajustements de budget ou une répartition plus égalitaire des charges.
- Certaines situations rencontrées amènent le travailleur social à réaliser de l'accompagnement dans l'accès aux droits en veillant à l'égalité au sein du ménage et lien également avec un plan budgétaire égalitaire.

### OBJECTIFS

- Identifier les différentes organisations budgétaires dans les ménages
- Valoriser l'égalité dans le budget familial et tendre vers
- Valoriser l'égalité dans l'accès aux droits et tendre vers

### DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Accompagnement des hommes et des femmes vers une réelle égalité dans le budget et dans l'accès aux droits
- Formation au budget et accompagnement Educatif Budgétaire dispensé

### INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de personnes accompagnées
- Nombre d'actions

Indicateurs qualitatifs :

- Retour des personnes accompagnées
- Changement dans les habitudes budgétaires ou dans l'accès aux droits des ménages accompagnés

### MOYENS MOBILISES

- CIAS Cœur de Garonne
- Les travailleurs sociaux
- Budget CIAS Cœur de Garonne

### RESULTATS ATTENDUS

- Prise de conscience de l'égalité dans les ménages
- Autonomisation des personnes accompagnées dans le budget et les démarches administratives



# FICHE ACTION 10

## Violences sexuelles et/ou intrafamiliales

Cette action concerne les politiques publiques

(axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

### CONSTAT

#### LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

Selon l'observatoire national des violences faites aux femmes, il y a eu en 2024 1283 victimes de (tentatives de) féminicides directs ou indirects soit 3.5 femmes par jour :

- 107 victimes de féminicides directs
- 270 victimes de tentatives de féminicides directs
- 906 victimes de (tentatives de) féminicides indirects (harcèlement par (ex) conjoint ayant conduit au suicide ou à sa tentative
- 94 enfants sont devenus orphelins de mère ou de père suite à un féminicide ou homicide au sein du couple, 21 880 enfants sont identifiées comme co-victimes par le 3919, 5237 enfants sont identifiés comme co-victimes par le 119.

376 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences au sein du couple (physiques, verbales ou psychologiques et/ou sexuelles), 1 sur 5 déclare avoir déposé plainte

84% des victimes de violences au sein du couple enregistrées sont des femmes

En 2024, + 119% de victimes de violences au sein du couple enregistrées par rapport à 2016.

#### LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Selon l'observatoire national des violences faites aux femmes, 1 371 000 femmes majeures déclarent avoir été victime de harcèlement moral, exhibition sexuelle, envoi d'images à caractère sexuel en 2023 soit une femme toutes les 23 secondes. 277 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de (tentatives de) viols, agressions sexuelles en 2023 soit une femme toutes les 2 minutes (7% déclarent avoir déposé plainte)

91% des victimes majeures de violences sexuelles sont des femmes

En 2024 + 136% de victimes de violences sexuelles enregistrées par rapport à 2016.

#### En haute Garonne (rapport égalité 2024):

- 3 féminicides chaque année en 2022 et en 2023
- les forces de sécurité intérieure ont relevé en 2021 : 390 violences sexuelles, 1998 violences physiques, 385 violences psychologiques, 5677 interventions pour différend familial
- 109 viols sur des personnes majeures contre 87 en 2020

Il y eu 131 violences intrafamiliales enregistrées au tribunal de Saint-Gaudens en 2021 et 5 viols et 1970 cas de violences et 115 viols enregistrés au tribunal de Toulouse.

« Cependant l'enquête Genèse montre la faible proportion de cas réellement rapportés aux pouvoirs publics. On peut estimer que sur une population féminine de 568 919 femmes de + de 15 ans résidant en Haute-Garonne, plus de 100 000 d'entre elles sont ou ont été victimes de violences ».

### OBJECTIFS

- Identifier et renforcer le partenariat local pour un meilleur accompagnement
- Communiquer pour mieux informer les femmes y compris dans le cadre de la prévention
- Favoriser l'information de l'ensemble des professionnels pouvant être en 1<sup>er</sup> accueil, information, accompagnement



## DESCRIPTEUR DE L'ACTION

Identification des partenariats au niveau local pour les femmes et les hommes victimes de violences et création d'un répertoire

Mise à jour d'une page spécifique d'information sur le site internet Cœur de Garonne

Création d'affiches ou flyers sur cette thématique

Informations spécifiques lors des réunions de service

## INDICATEURS D'EVALUATION

### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

### Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l'accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

## MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication, Flyers, affiches, événements
- Stage Master égalité
- Budget Cœur de Garonne et CIAS

## RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d'accès aux services spécifiques

## INDICATEURS D'EVALUATION

### Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

### Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l'accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

## MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication
- Flyers, affiches, événements
- Associations spécialisées
- Budget Cœur de Garonne

## RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d'accès aux services spécifiques