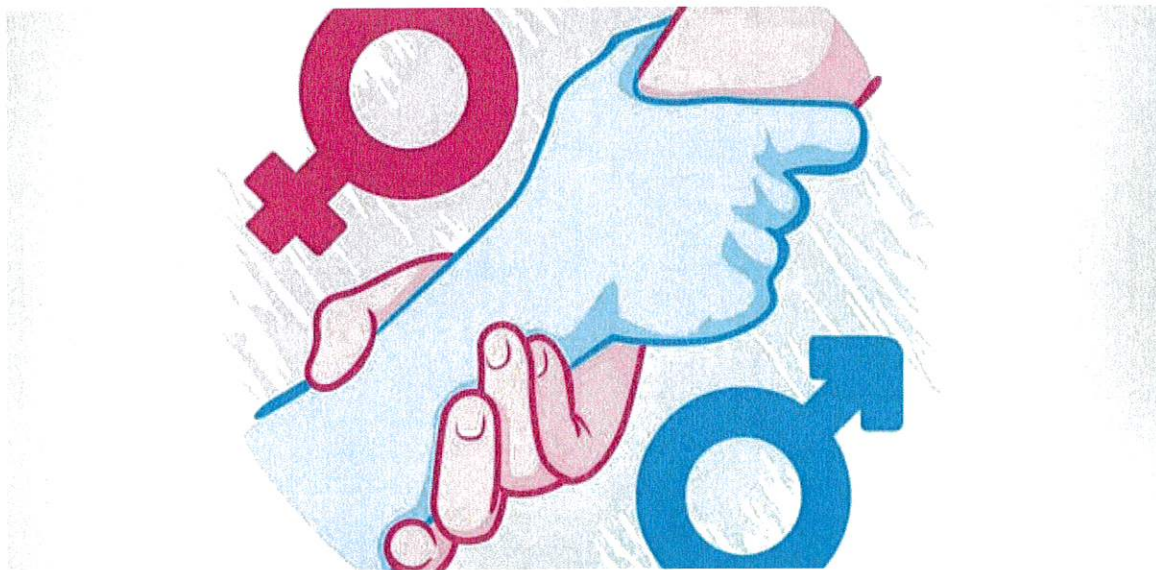


AVIGNON

Ville d'exception



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



CONTEXTE

Malgré l'existence d'un principe constitutionnel d'égalité des sexes au sein du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et malgré le renforcement ces dernières années du corps législatif, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure inachevée.

Pour atteindre cet objectif, l'implication de tous les acteurs et notamment des Collectivités Locales est nécessaire.

Le rapport annuel est un outil obligatoire, issu de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », qui vient formaliser les actions menées par les Collectivités.

Il établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction, la rémunération etc., ainsi que les projets et opérations récemment réalisés dans ce domaine par les différents services de la Ville.

SOMMAIRE

A. Structure des effectifs

1. Part des femmes et des hommes par statuts
2. Part des femmes et des hommes par filières
3. Part des femmes et des hommes par catégories
4. Postes de direction
5. Pyramide des âges
6. Recrutement des femmes et des hommes par filières et statuts

B. Analyse Thématique

1. Formation
2. Promotion professionnelle
3. Temps de travail - Conditions de travail et articulation vie privée/vie professionnelle
4. Rémunérations
5. Commande publique

C. Actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes

1. Au sein de notre collectivité

Bilan du Plan Égalité Femmes/Hommes 2021-2023

2. Au sein de notre territoire

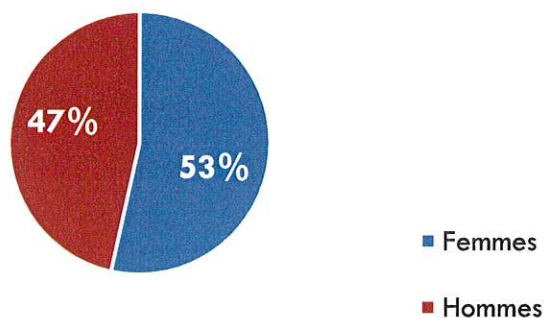
A. Structure des effectifs – 2022

Les données présentées portent sur les agents sur poste permanent.

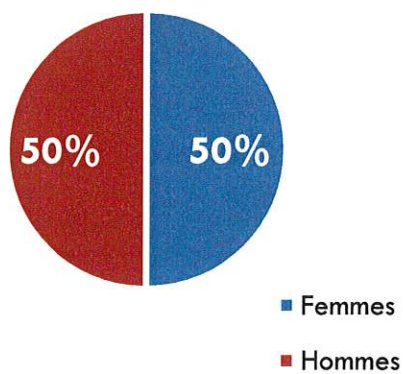
1. Effectifs par statuts

Statuts	Femmes	Hommes	Total général
Contractuel	268	133	401
Titulaire	929	911	1840
Total général	1197	1044	2241

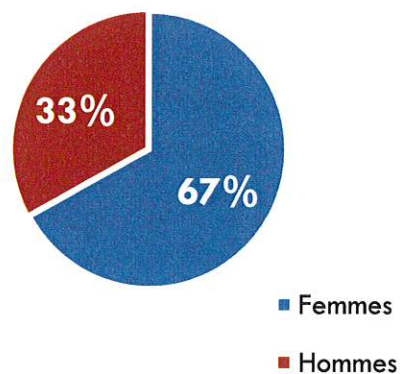
Répartition femmes-hommes
TOUS STATUTS



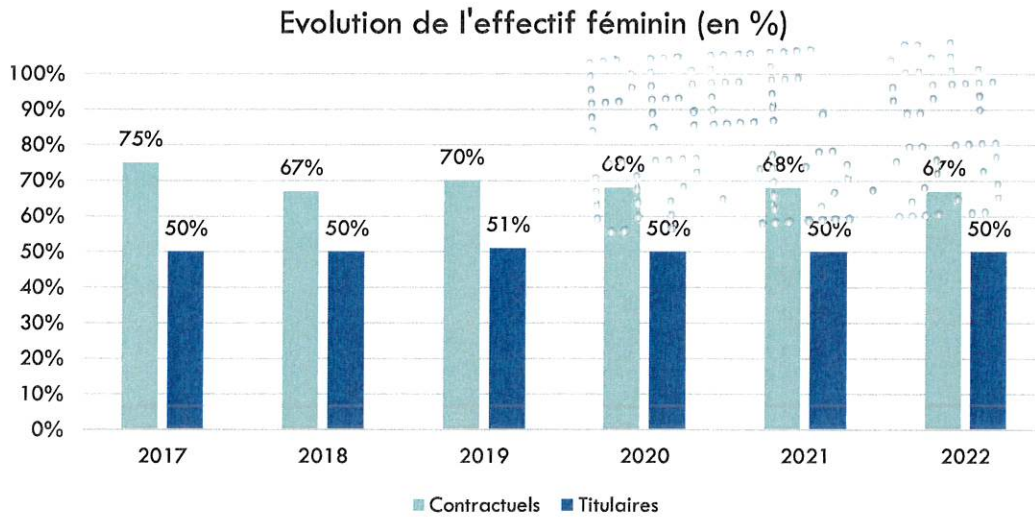
Répartition femmes-hommes
TITULAIRES



Répartition femmes-hommes
CONTRACTUELS



EVOLUTION 2017-2023 de la part des effectifs féminins dans les effectifs totaux



La part des effectifs féminins parmi les contractuels montre une légère tendance à la diminution depuis 2017. La part des femmes parmi les titulaires reste identique sur la période avec une parité quasi parfaite.

- Données nationales :

Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation : 63 % (46 % dans le secteur privé)

Source: DGAFP, Fonction Publique Chiffres Clés 2022

Fonctionnaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes

Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, Fonction Publique Chiffres Clés 2018

2. Effectifs par filières

- Titulaires :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	335	83	418
Animation	44	37	81
Culturelle	59	39	98
Médico-Sociale	0	0	0
Sécurité (PM)	24	75	99
Sociale	71	1	72
Sportive	16	27	43
Technique	380	649	1029
Total général	929	911	1840

- Contractuels :

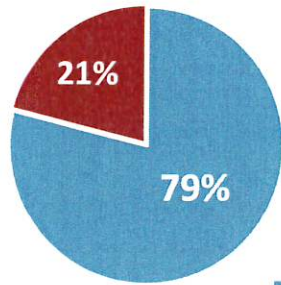
Filière	Femmes	Hommes	Total général
Autre	4	1	5
Administrative	37	13	50
Animation	12	14	26
Culturelle	10	8	18
Médico-Sociale	1		1
Sportive	6	6	12
Technique	197	92	289
Total général	267	134	401

Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Autre	4	1	5
Administrative	372	96	468
Animation	56	51	107
Culturelle	69	47	116
Médico-Sociale	1	0	1
Sécurité (PM)	24	75	99
Sociale	71	1	72
Sportive	22	33	55
Technique	577	741	1318
Total général	1196	1045	2241

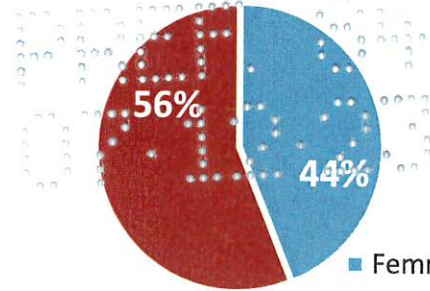


filière Administrative



■ Femmes
■ Hommes

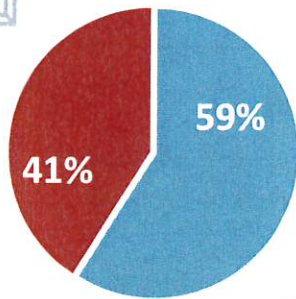
filière Technique



■ Femmes
■ Hommes

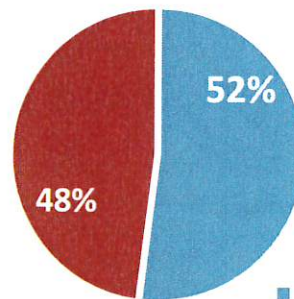


filière Culturelle



■ Femmes
■ Hommes

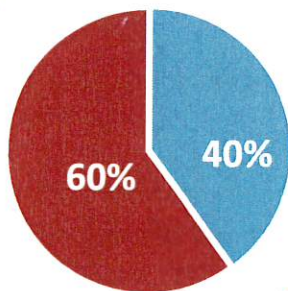
filière Animation



■ Femmes
■ Hommes

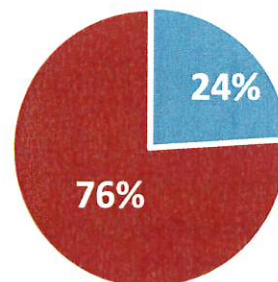


filière Sportive



■ Femmes
■ Hommes

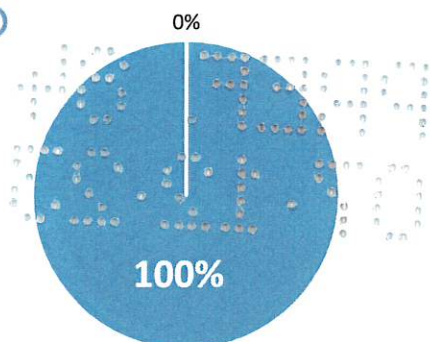
filière Police municipale



■ Femmes ■ Hommes

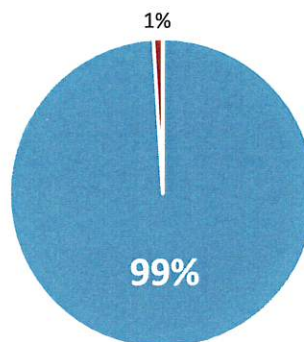


filières Médico-sociale



■ Femmes
■ Hommes

filières Sociale



■ Femmes
■ Hommes

- Données nationales :

Au niveau national, dans la FPT (chiffres 2018) :

filière administrative :	82 % de femmes	/	18 % d'hommes
filière technique :	41 % de femmes	/	59 % d'hommes
filière animation :	72 % de femmes	/	28 % d'hommes
filière culturelle :	63 % de femmes	/	37 % d'hommes
filière sociale :	96 % de femmes	/	4 % d'hommes
filière médico-sociale :	95 % de femmes	/	5 % d'hommes
filière médico-technique :	77 % de femmes	/	23 % d'hommes
filière sportive :	28 % de femmes	/	72 % d'hommes
filière police municipale :	22 % de femmes	/	78 % d'hommes
filière incendie-secours :	5 % de femmes	/	95 % d'hommes

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité pro éd. 2021

Les données de la DGAFP, pour les filières, n'ont pas été mises à jour depuis 2018.

La répartition femmes/hommes est plus équilibrée à Avignon par rapport à la moyenne de la FPT pour les filières animation (52% de femmes contre 72% au niveau de la FPT), sportive (40% de femmes contre 28% au niveau de la FPT), technique (44% contre 41%), et, légèrement, pour la filière police municipale (24% contre 22%).

EVOLUTION 2017-2022 de la part des effectifs féminins par filière

Filière	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Administrative	82%	80%	82%	81%	81%	79%
Animation	59%	58%	58%	55%	52%	52%
Culturelle	61%	62%	65%	60%	61%	59%
Médico-Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sécurité (PM)	21%	20%	20%	22%	24%	24%
Sociale	99%	99%	99%	99%	99%	99%
Sportive	33%	35%	32%	35%	37%	40%
Technique	44%	43%	44%	44%	44%	44%
Total général	53%	53%	54%	54%	53%	53%

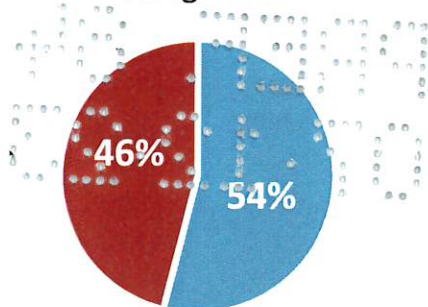
La répartition femmes/hommes par filière est très stable sur la période 2017-2022. On observe néanmoins un rééquilibrage de la plupart des filières : la part des hommes dans les filières traditionnellement considérées comme féminines a tendance à augmenter (filières administrative, animation, culturelle) et la part des femmes dans les filières traditionnellement considérées comme masculines a tendance à augmenter (filières sécurité et sportive). La filière technique ne connaît pas de changement.

3. Effectifs par catégorie

- Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

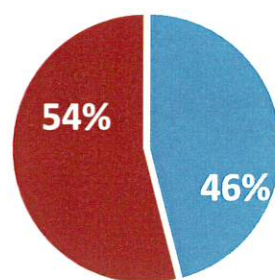
Filière	Femmes	Hommes	Total général	%F	%H
Catégorie A	81	70	151	54%	46%
Catégorie B	96	111	111	46%	54%
Catégorie C	1021	862	1883	54%	46%
Total général	1198	1043	2241	53%	46%

Répartition femmes - hommes
catégorie A



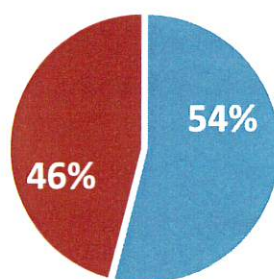
■ Femmes
■ Hommes

Répartition femmes - hommes
catégorie B



■ Femmes
■ Hommes

Répartition femmes - hommes
catégorie C



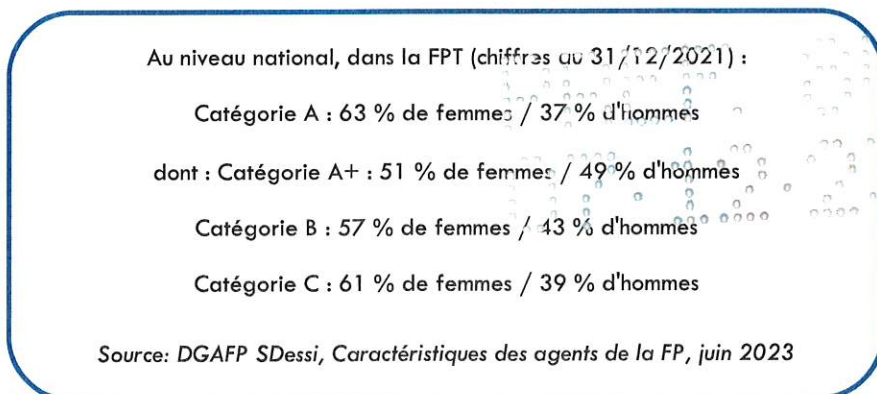
■ Femmes
■ Hommes

EVOLUTION 2017-2021 de la part des effectifs féminins par catégorie

Filière	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	51%	54%	53%	52%	51%	54%
Catégorie B	43%	45%	45%	46%	48%	46%
Catégorie C	55%	55%	55%	55%	54%	54%

La catégorie A a connu entre 2021 et 2022 une féminisation sensible, à l'inverse de la catégorie B qui retrouve, en 2022, le taux de féminisation de 2020.

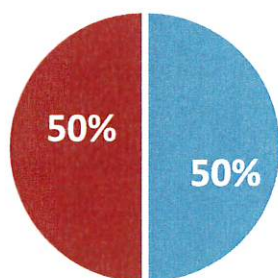
- **Données nationales :**



La répartition femmes/hommes dans les trois catégories de la fonction publique territoriale est plus équilibrée à Avignon par rapport à la moyenne nationale, plus féminisée.

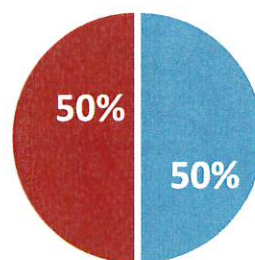
4. Effectifs des postes de direction

Postes de direction générale



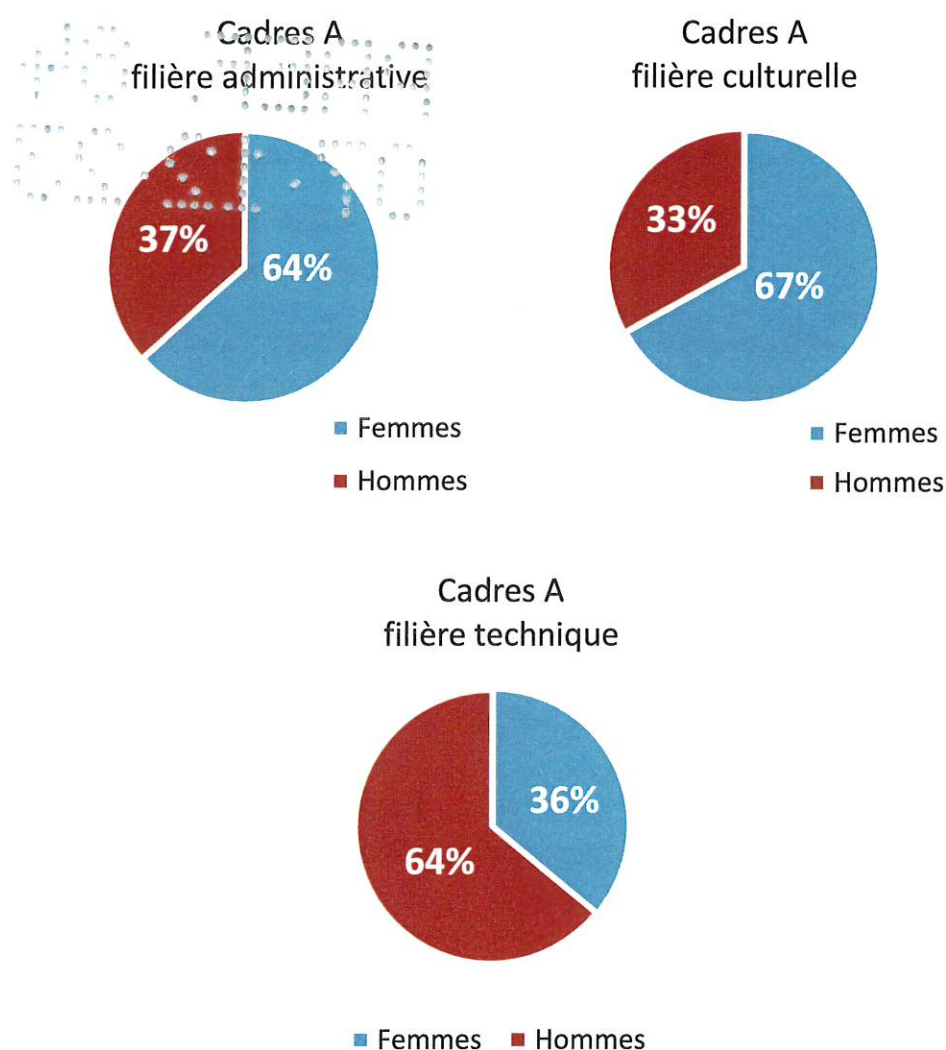
■ Femmes
■ Hommes

Postes de direction (chef.fe.s de département)



■ Femmes
■ Hommes

-Répartition femmes – hommes cadres A par filières :



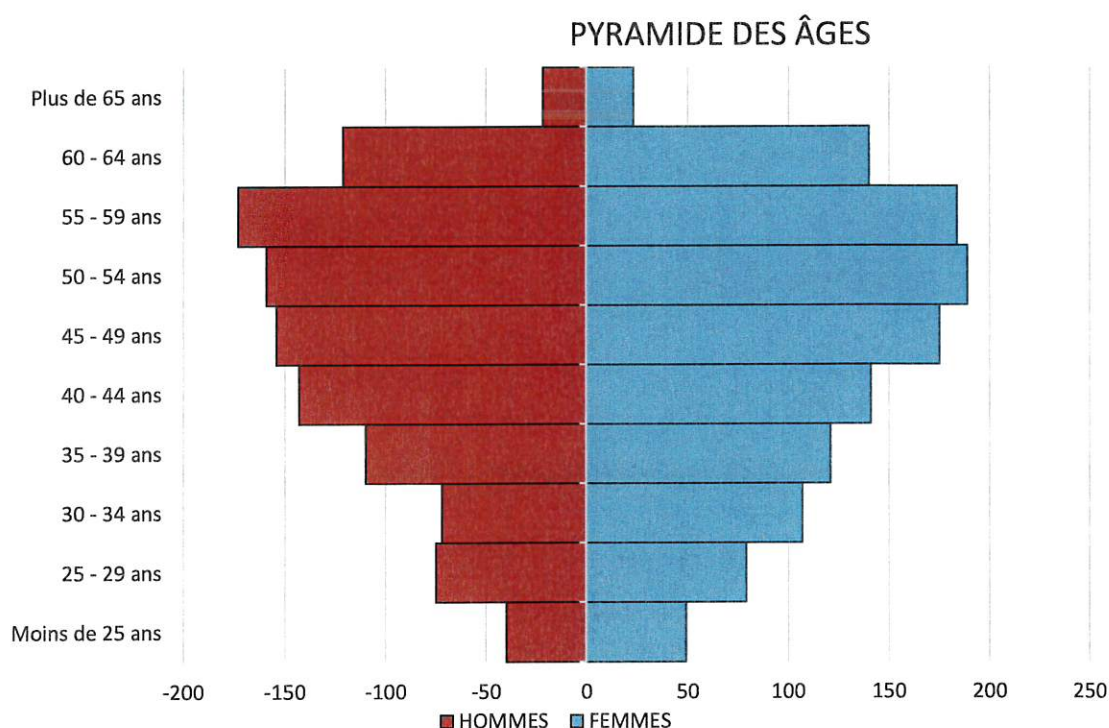
EVOLUTION 2017-2022 de la part des femmes dans les effectifs catégorie A

Filière	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Effectif global catégorie A 2022
Administrative	56%	60%	65%	66%	63%	64%	72
Culturelle	74%	74%	68%	63%	67%	67%	18
Médico-Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	1
Sécurité	0%	0%	0%	0%	100%	0%	1
Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	2
Sportive	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2
Technique	34%	33%	32%	32%	31%	36%	55
Total général	51%	54%	53%	52%	51%	53%	151

L'étude de l'évolution 2017-2022 de la part des femmes dans les effectifs des agents relevant de la catégorie A montre une féminisation des cadres de la filière administrative et, à l'inverse, un rééquilibrage au niveau de la filière culturelle.



5. Pyramide des âges

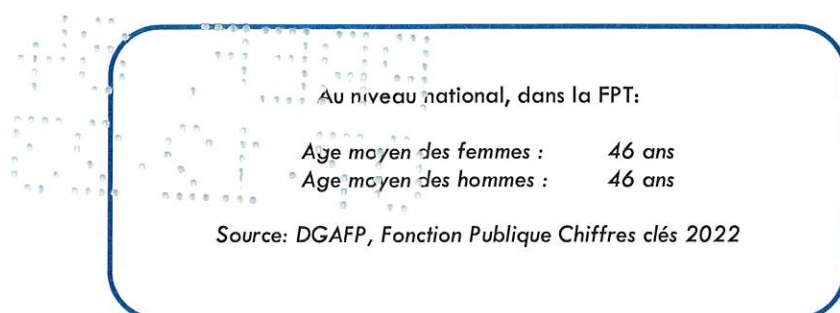


EVOLUTION 2017-2022 de l'âge moyen des agents

	2017	2021	2022
Agents féminins	45,1	46,0	45,5
Agents masculins	46,5	45,7	45,8

L'âge moyen des agents féminins décroît légèrement en 2022 par rapport à 2021. L'âge des agents masculins reste relativement stable.

- **Données nationales :**



L'âge moyen des agents à Avignon est passé légèrement au-dessous de la moyenne nationale.

6. Recrutement 2022

- **Titulaires :**

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	5	4	9
Animation	0	0	0
Culturelle	2	1	3
Sécurité (PM)	3	9	12
Sociale	8	0	8
Sportive	0	0	0
Technique	61	71	132
Total général	79	85	164

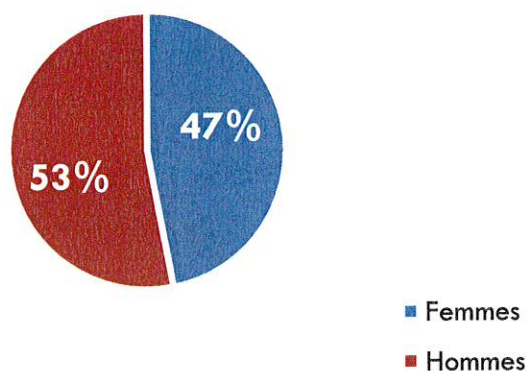
- **Contractuels :**

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	9	12	21
Animation	4	0	4
Culturelle	1	3	4
Social	1	0	1
Sportive	0	0	0
Technique	6	15	21
Total général	21	30	51

- Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	14	16	30
Animation	4	0	4
Culturelle	3	4	7
Sécurité (PM)	3	9	12
Sociale	8	0	8
Sportive	1	0	1
Technique	67	86	153
Total général	100	115	215

Répartition recrutements femmes-hommes 2022
TOUS STATUTS



EVOLUTION 2017-2022 de la part des recrutements d'agents féminins

Filière	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Administrative	88%	75%	85%	68%	82%	47%
Animation	67%	47%	25%	47%	46%	100%
Culturelle	50%	75%	70%	52%	50%	43%
Sécurité (PM)	38%	33%	44%	20%	30%	25%
Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sportive	80%	15%	29%	25%	25%	0%
Technique	23%	50%	55%	60%	66%	44%
Total général	53%	53%	58%	59%	64%	47%

La part des recrutements féminins a reculé de manière importante en 2022, après une période de progression sur la période 2017-2021.

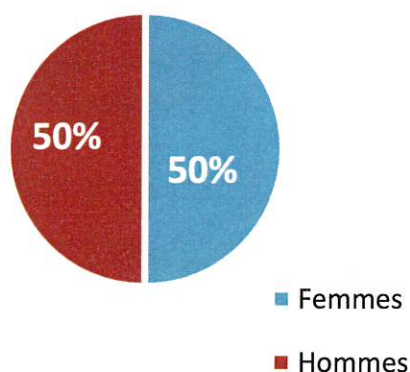
B. Analyse Thématique

1. Formation

- Agents ayant suivi au moins une formation (tous statuts confondus)

	Femmes	Hommes	Total général
Titulaires	262	270	532
Contractuels emplois permanents	39	37	76
Contractuels emplois non permanents	5	5	10
Total général	306	312	618

Répartition femmes - hommes
des agents partis en formation



EVOLUTION 2017-2022 de la part des agents féminins dans le total des agents formés

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titulaires	48%	51%	52%	40%	41%	51%
Contractuels emplois permanents	77%	62%	59%	58%	45%	49%
Contractuels emplois non permanents	42%	51%	48%	43%	47%	50%
Total général	49%	51%	52%	42%	41%	50%

L'année 2020 a été marquée par la pandémie qui a eu un impact important sur la formation des agents. La diminution de la part des formations des agents féminins s'explique par les restrictions qui ont perduré durant l'année 2021 et

par l'accent porté sur les formations en lien avec la sécurité (CACES, habilitations) qui concernent les services techniques traditionnellement plus masculinisés.

Le renforcement de la formation en direction des agents des écoles en 2022 a permis de voir augmenter la part des agents féminins formés et revenir aux taux d'avant COVID.

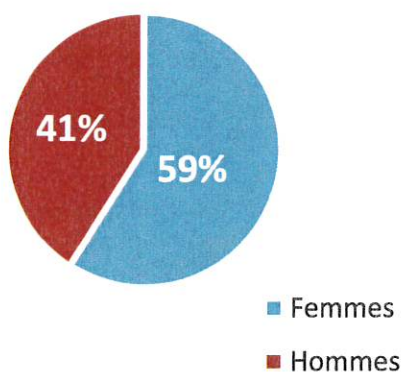


2. Promotion professionnelle

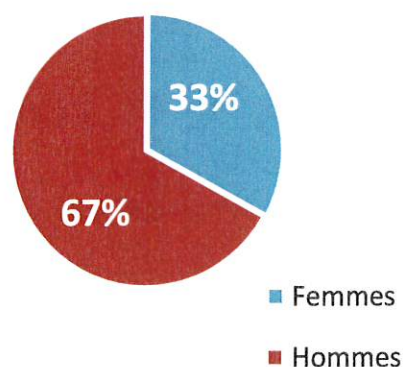
- Avancements de grade :

	Femmes	%F	Hommes	%H	Total général
Cat A	4	40%	6	60%	10
Cat B	3	21%	11	79%	14
Cat C	123	63%	73	37%	196
Ensemble	130	59%	90	41%	220

Répartition femmes-hommes
des AVANCEMENTS DE GRADE



Répartition femmes-hommes
des PROMOTIONS INTERNES



- Promotion interne :

	Femmes	%F	Hommes	%H	Total général
Cat A	2	67%	1	33%	3
Cat B	1	25%	3	75%	4
Cat C	2	25%	6	75%	8
Ensemble	5	33%	10	67%	15

EVOLUTION 2017-2022 de la part des femmes dans les avancements et promotions internes

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avancement de grade	58%	58%	63%	47%	54%	59%
Promotion interne	58%	53%	14%	28%	38%	33%

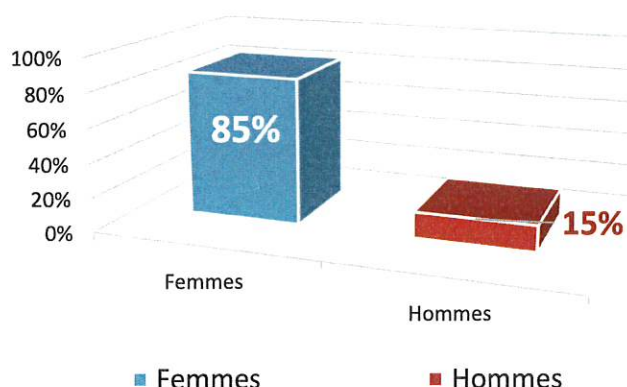
Les promotions dans le cadre d'emploi des Agents de Maitrise (C+) concernent la filière technique qui est plus masculinisée.

3. Temps de travail – Conditions de travail et articulation vie privée / vie professionnelle

En 2022, 10% des agents titulaires relèvent d'un temps non complet. Ce chiffre est bien moindre que la moyenne pour la Fonction Publique Territoriale estimée à 20,3% (DGAFP 2019).

La proportion d'hommes à temps partiel reste toujours très minoritaire dans notre collectivité (15%).

Répartition femmes-hommes à temps partiel



Evolution 2017-2021 des taux de temps partiel

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Part des femmes	85%	88%	87%	85%	85%	85%
Part des hommes	15%	12%	13%	15%	15%	15%

Les chiffres restent identiques entre 2020 et 2022.

En 2022, la collectivité compte aussi, en dehors des agents à temps partiel, 422 agents travaillant à temps non complet, féminins pour la plupart (92%).

4. Rémunération

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes reste encore conséquent même s'il est moins important dans la fonction publique (- 13 %) que dans le secteur privé (- 18,5 %) – données DGAFP éd. 2019. Dans la fonction publique territoriale, en 2015, l'écart salarial était encore de - 9 %.

- Rémunérations annuelles brutes :

Catégorie hiérarchique	Femmes	Rém. moyenne	Hommes	Rém. moyenne	Total général
Catégorie A	3 786 869 €	46 751 €	3 742 554 €	49 901 €	7 529 423 €
Catégorie B	3 003 281 €	31 284 €	3 841 764 €	34 610 €	6 845 045 €
Catégorie C	23 217 667 €	22 740 €	24 177 182 €	28 048 €	47 394 849 €
Total	30 007 817 €	25 048 €	31 761 500 €	30 452 €	61 769 317 €

(Données issues des rémunérations brutes payées en 2022)

Pour la ville d'Avignon, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires, entre 2019 et 2021, s'est réduit passant de 17%, à 15%, à 14 % en 2021 et 18% en 2022. En 2017, l'écart de rémunération dépassait les 20%.

Il est rappelé que l'écart avec la moyenne nationale tient principalement au nombre important d'agents féminins à temps non complet ou à temps partiel, introduisant ainsi une moyenne de rémunération largement inférieure à la moyenne nationale.

Evolution des écarts de rémunération par catégorie :

Catégorie hiérarchique	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	13,0%	8,0%	10,3%	6,3%
Catégorie B	10,5%	11,6%	9,4%	9,6%
Catégorie C	18,0%	16,0%	14,8%	18,9%

5. Commande publique

La collectivité exige de tous les candidats l'attestation sur l'honneur (ou formulaire DC1) indiquant qu'ils n'entrent dans aucun des cas d'interdictions de soumissionner mentionnés aux articles L 2141 – 1 à 5 et 7 à 11 du Code de la commande publique (CCP) (notamment à l'article L 2141-4 1°). L'objet de

l'attestation engage, notamment, les soumissionnaires à attester sur l'honneur qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'article L.1146-1 du Code du travail.

En outre, un certain nombre d'actions exemplaires en matière d'insertion professionnelle ont été engagées, en mettant l'accent notamment sur le public féminin.

Pour exemple, un paragraphe figurant dans nos marchés clausés :

« Dans le cadre de sa politique d'achats responsables et de lutte contre les exclusions, la Ville d'Avignon a décidé de faire application des dispositions de l'article L 2112-2 du Code de la commande publique en incluant dans le cahier des charges de ce marché une clause obligatoire d'insertion par l'activité économique.

La Ville d'Avignon souhaite promouvoir prioritairement l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville du Grand Avignon rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Une attention particulière sera portée sur l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes sans qualification ou expérience professionnelle.

L'Annexe au C.C.A.P. relative à l'insertion par l'activité économique précise à cet égard les différentes modalités envisageables de mise en œuvre de l'action d'insertion. Le pouvoir adjudicateur a mis en place une assistance spécifique, qui doit permettre aux entreprises d'être accompagnées dans la bonne compréhension et la mise en œuvre de ce dispositif. »

C. Actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes

1. Au sein de notre collectivité

- Poursuivre le travail sur la **mixité des métiers** en s'appuyant sur la mobilité interne, la mixité de binômes et une communication non stéréotypée sur les métiers :

L'action amorcée en 2017 de rééquilibrage des filières technique et police municipale se poursuit. L'accueil d'agents féminins au sein de la police municipale a notamment progressé depuis 2020.

Depuis 2022, la Ville a mis en place une communication régulière pour combattre les idées reçues sur les stéréotypes de genre des différents métiers. Des présentations de métiers et des interviews d'agents sont proposées régulièrement sur le site intranet de la Ville.

- Veiller à l'**articulation vie professionnelle / vie privée** lors des réflexions sur l'organisation du temps de travail :

Dans le cadre de l'exigence de conformité aux 1607 heures de travail annuelles, une concertation préalable a eu lieu, durant toute l'année 2021, avec les agents et les représentants du personnel pour concilier les modifications des horaires d'ouverture et les attentes des agents et proposer des profils horaires adaptés.

Lorsque cela était faisable, les plages horaires d'arrivée et de départ, au choix des agents, ont été étendues. Par exemple, l'ensemble du personnel administratif qui n'est pas en accueil du public bénéficie d'une possibilité d'arrivée dès 7h45 et d'une possibilité de départ dès 16h00. La réforme générale du temps de travail a été mise en place au 1^{er} janvier 2022.

Le Règlement du Télétravail, approuvé au Comité Technique de juin 2021, est un élément essentiel de promotion d'une politique sociale exemplaire en permettant une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour le personnel féminin.

- Poursuivre les **actions de prévention et de sensibilisation interne sur les discriminations**, notamment en matière d'égalité femmes hommes et de prévention :

Des actions de sensibilisation seront organisées à l'intention des managers et des agents.

Des sessions de formation des médiateurs du Département Tranquillité Publique ont été réalisées, en lien avec le Planning Familial, sur l'égalité femmes/hommes, la relation fille/garçon et comment aborder ce sujet avec les jeunes.

En 2023, une sensibilisation obligatoire portant sur la prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels a été organisée pour l'ensemble du personnel à Avignon Musées en lien avec le Planning Familial. Les actions de sensibilisation de ce type se poursuivront en 2024 dans d'autres services.

- Informer, accompagner les agents et traiter les situations dans les cas de discrimination, harcèlement, agissements sexistes et actes de violence :

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été présenté en Comité Technique en juin 2021 pour une mise en œuvre rapide, conformément aux dispositions précisées dans la loi n°2019-928 du 6 août 2019 et du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Le dispositif a été lancé en septembre 2022. Un premier bilan a été présenté à la Formation Spécialisée du Comité Social Territorial en septembre 2023 et a permis de réaliser que le dispositif avait été utilisé à 24 reprises entre septembre 2022 et juillet 2023 : 20 actions avaient été mises en place et 17 étaient en attente de déploiement.

- Déployer la mise en place du **RIFSEEP** dans un souci d'équité et de respect de l'égalité femmes / hommes, afin de rétribuer de la même manière les mêmes fonctions et de tendre à corriger les inégalités de salaires :

Ce nouveau régime indemnitaire, basé sur une prime liée au métier, par référence aux 140 métiers définis dans notre collectivité, tend à permettre une meilleure homogénéisation du régime indemnitaire, quelle que soit la filière. Il existait en effet de grandes différences selon les filières, au détriment des femmes, surreprésentées dans les filières culturelle, sociale et administrative et sous-représentées dans la filière technique, traditionnellement plus rémunératrice. Le RIFSEEP a été étendu à l'ensemble des cadres d'emploi de la collectivité et fera l'objet, dans les années à venir, d'actualisations régulières.

- Mettre en œuvre **le plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** de la collectivité pour les années 2021 à 2023, conformément aux dispositions de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce plan, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, a été approuvé à l'unanimité au Comité Technique de juin 2021.

Il indique les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés et précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre concernant, au minimum, les quatre domaines listés par l'article 6 septies de la loi de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Ces quatre domaines concernent :

- o Les écarts de rémunération
- o L'accès aux cadres d'emploi, grades et emplois
- o L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- o La lutte contre les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou recueil et les agissements sexistes.

Une attention particulière sera portée sur l'élaboration d'outils de recueils de données et de mesures concernant les indicateurs d'évolution de l'égalité professionnelle ainsi que sur les actions de sensibilisation, prévention et accompagnement des agents.

Il est proposé pour la période 2023-2026 de reconduire le Plan d'Action Egalité à l'identité et de poursuivre les efforts portés par les 13 actions prioritaires définies précédemment.

Bilan du Plan Égalité Femmes/Hommes 2021-2023

Le Plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville d'Avignon a retenu 13 actions prioritaires :

Action n°1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Avancées : Une formalisation de tableau de bord est en cours de finalisation.

Action n°2 : Favoriser l'accès à des postes à temps complet

Avancées : En 2022, un travail a été mené par le Département Enseignements pour, progressivement, compléter les temps non complets des ATSEM. En 2022, 59 ATSEM ont accès à un temps complet. Par ailleurs, à la mutualisation des heures d'intervention permet, petit à petit, de diminuer le nombre d'agents recrutés d'augmenter le nombre d'heures réalisé pour un certain nombre de contrats afin d'atteindre a minima 28 heures de travail par semaine.

Action n°3 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement ou de mobilité mixtes

Avancées : A l'exception des jurys composés uniquement de candidates (pour les Départements Enseignements et Jeunesse), tous les jurys sont aujourd'hui mixtes. En 2021, seuls 2 jurys (sur 150) n'ont compté que des membres de sexe masculin. En 2022, aucun jury (sur 181) n'a compté que des membres de sexe masculin.

Action n°4 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité en élaborant un guide d'entretien et en sensibilisant les membres des jurys

Avancées : La conception d'un guide d'entretien est prévue pour 2024.

Action n°5 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans la procédure d'avancement et de nominations

Avancées : Un contrôle est réalisé et l'équilibre est systématiquement recherché dans les nominations.

Action n°6 : Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements, les affectations et la constitution des équipes

Avancées : L'équilibre femmes/hommes dans les recrutements et affectations est pris en compte.

Action n°7 : Favoriser la mixité des métiers grâce à une campagne de communication de portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques

Avancées : La mixité des métiers sera abordée dans le cadre d'un Forum des Métiers prévu au cours du 1er trimestre 2024. Des articles dans la revue interne et sur le site intranet de la Ville ont permis à plusieurs agents, positionnés sur des métiers ne correspondant pas au genre traditionnellement attribué aux missions réalisées, de témoigner de leur satisfaction d'occuper leur poste.

Action n°8 : Actualiser l'organisation du temps de travail en favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle des agents

Avancées : Le nouveau Règlement du Temps de Travail a permis une extension des horaires variables, en particulier pour les agents administratifs sans accueil du public, ce qui permet de moduler plus facilement les horaires de travail.

Action n°9 : Définir les modalités d'organisation du télétravail

Avancées : Le Règlement du Télétravail a été adopté en 2021. Ce dispositif est utilisé majoritairement par des femmes (deux tiers des agents en télétravail sont des femmes).

Action n°10 : Mettre en place les mesures réglementaires de soutien à la parentalité

Avancées : En lien avec le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, les dispositions ont été mises en place : inapplication du délai de carence pour les arrêts maladie liés à l'état de grossesse, maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou disponibilité de droit pour élever un enfant, possibilité de demander un congé parental par périodes de 2 à 6 mois renouvelables, ajout de l'état de grossesse aux critères de discrimination cités dans l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires.

Action n°11 : Proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations, acte de violence, harcèlements et agissements sexistes

Avancées : Des actions ont été mises en place en début d'année 2023 au sein d'Avignon Musées et devront se poursuivre en 2024.

Action n°12 : Instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

Avancées : Le dispositif a été mis en place en 2022. Un système de signalement par QR-Code (affiche) a été déployé.

Action n°13 : Orienter et accompagner les victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

Avancées : La cellule d'orientation a été mise en place en septembre 2022.

2. Au sein de notre territoire

La Ville poursuit son engagement dans la **lutte contre toutes les discriminations**.

Elle met en œuvre les partenariats formalisés par la convention signée en 2017 avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Vaucluse. En décembre 2021, le Conseil Municipal a approuvé la signature d'une convention triennale pour les années 2022 à 2024.

Votée Conseil Municipal du 30 septembre 2023, un avenant à la convention triennale entre la Ville et le CIDFF formalise le soutien de la collectivité sur plusieurs axes :

- L'accès aux droits des femmes et des familles ;
- La promotion de la citoyenneté ;
- La lutte contre les violences faites aux femmes ;
- La promotion de l'égalité des femmes et des hommes auprès de tous les publics et en particulier les jeunes

Concrètement, le renouvellement de l'engagement de la Ville auprès du CIDFF permettra de maintenir les permanences d'accès aux droits, d'initier des actions de prévention en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, de citoyenneté et d'égalités femmes/hommes.

La Ville apporte son soutien aux associations comme l'AMAV (association de médiation et d'aide aux victimes), le Planning Familial, Manoletta (communication autour de l'endométriose), RHESO, Femmes Solidaires, Osez le Féminisme, qui ont pour mission d'accueillir les femmes victimes de violences conjugales dans la plus grande discrétion et de les orienter vers les lieux d'accueil dédiés.

La Municipalité a également piloté ou participé à la mise en place de nombreuses actions :

- Depuis le 12 avril 2021, un dispositif d'accueil et d'accompagnement à l'attention des femmes victimes de violences a été mis en place au Poste de Police Municipale sis 10 place Pie. Un agent de la Police Municipale est spécifiquement dédié à cette problématique, dans un lieu identifié par les usagers.
- En 2022, 3 agents de Police Municipale ont suivi une formation portant sur les violences intra-familiales.

- La diffusion, avec les associations impliquées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, d'une plaquette « Violences contre les femmes » qui répertorie les différentes coordonnées des structures d'accompagnement intervenant sur le territoire avignonnais.

Soutenus en partie par l'ARH et la Ville d'Avignon, la maison Mazarine, au Centre hospitalier d'Avignon s'est ouverte début 2023. Il s'agit d'un lieu ressource assurant une prise en charge globale, complétée par l'équipe mobile territoriale « violences faites aux femmes ». Novatrice par son accueil croisé des femmes victimes et des enfants en danger, cette Maison intègrera le volet santé à l'accompagnement global des patients. L'équipe de la maison Mazarine / Maison des femmes et des enfants mobilise 5 ETP. Depuis juin 2023 ont été accueillies 200 femmes et 188 enfants, un chiffre qui montre l'importance du déploiement d'une telle structure sur notre territoire et l'avancée significative dans l'amélioration des parcours des victimes. La Maison Mazarine a été inaugurée le 22 juin 2023. La Ville d'Avignon a soutenu cette démarche au travers d'une subvention de 20 000 euros.

- L'organisation, dans le cadre de la Journée internationale contre les Violences faites aux femmes du **25 novembre 2022** de manifestations pour sensibiliser et dire l'urgence :
 - ✓ **Samedi 19 novembre** – Marche contre les violences faites aux femmes avec exposition de silhouettes sur la Place Pie représentant le nombre de féminicides (réalisées dans le cadre d'un chantier « Travaux d'Intérêt Général avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)) ;
 - ✓ **Lundi 21 novembre** – Parcours découverte du Quartier Ouest à destination des femmes proposé par l'Animation Territoriale Citoyenne de la Régie des Quartiers et la Maison Pour Tous Monfleury ;
 - Café d'accueil avec l'intervention de Madame Corinne MALLET, policière municipale en charge de la permanence du point d'accueil des femmes victimes de violences ;
 - ✓ **Vendredi 25 novembre** – Projection du film « Female pleasure » suivie d'un débat animé par le CIDFF 84 et la Planning Familial 84 ;
 - Défilé de mode organisé par l'Association RHESO, en partenariat avec Beaucoup Store et le théâtre le Rouge Gorge, pour montrer que les violences conjugales et leurs conséquences sur la victime ne sont pas forcément visibles ;

- ✓ **Vendredi 2 décembre** – Projection du film « La Terre des Hommes » suivie d'une table ronde autour des métiers dits « d'homme » occupés par des femmes, proposée par le réseau Soroptimist ;
 - ✓ **Tout le mois de novembre** : Exposition « Violences elles disent non ! » au Lycée René-Char proposée par l'association Femmes solidaires ;
 - ✓ **Du 25 novembre au 2 décembre** : Exposition « #violencejetequitte » proposée par l'association CIDFF 84.
- La Journée Internationale des Droits des Femmes du **8 mars 2023** a donné lieu à un programme de manifestations soutenu par la Municipalité :
 - ✓ **Samedi 4 mars** – Concert à la MPT Montfleury du groupe polyphonique ARTETECA avec des stands des associations du Collectif droits des femmes 84 ;
 - ✓ **Mardi 7 mars** – Représentation de la Compagnie les Culottés du Bocal, en lien avec l'Association Osez le Féminisme 84 au Théâtre de la Porte Saint-Michel ;
 - ✓ **Mercredi 8 mars** – Portes ouvertes « Egalité à tous les étages » au centre d'affaires Le Vinci, portées par le Planning Familial 84, le CIDFF 84 et la Mission Locale ;
 - Projection, à la Salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville, du film « Les ados et les droits des femmes : prendre la parole pour se construire »
 - Retraite aux flambeaux, place du Palais des Papes, à l'initiative de l'intersyndicale du Vaucluse ;
 - Conférence expérientielle, à l'Espace Jeanne Laurent, en partenariat avec la CCI, la préfecture et le Grand Avignon, et animé par Clairobskur ;
 - Représentation de la Compagnie les Culottés du Bocal, en lien avec l'Association Osez le Féminisme 84 au Théâtre de la Porte Saint-Michel
 - ✓ **Jeudi 9 mars** – Journée « Je suis ! », vernissage et débat à la MPT Montfleury par la Régie des Quartiers
 - ✓ **Vendredi 10 mars** – Représentation théâtrale, suivie d'une rencontre avec Clarisse Fontaine et Joey Starr, en lien avec le Planning Familial 84, au Théâtre du Balcon ;
 - Projection du film « Annie colère », suivie d'un débat en lien avec Osez le Féminisme 84 au Cinéma le Vox ;

- ✓ **Samedi 11 mars** – Salon des partenaires avec l'association Manoléta à Saint Chamand ;
- ✓ **Jeudi 16 mars** – Soirée de solidarité avec les femmes iraniennes portée par la Ligue des Droits de l'Homme 84, au Théâtre de la Porte Saint-Michel ;
- ✓ **Samedi 18 mars** – Conférence sur l'endométriose avec le Docteur Donnez et l'association Manoléta, à l'Hôtel de Ville ;
- ✓ **Samedi 25 mars** – Manifestation pour la reconnaissance de l'endométriose portée par l'association Manoléta.

Engagement des services des Sports :

Le Département des Sports de la Mairie d'Avignon est très investi dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, en 2023, les services du Département des Sports ont mis en œuvre le programme Sport/Santé qui s'est traduit, pour les agents de la Ville, par la mise en place de créneaux sportifs dédiés, notamment de gymnastique douce ou de fitness, avec un public prioritairement féminin (65%), qui n'a pas forcément la capacité de pratiquer des activités physiques dans le cadre privé.

Par ailleurs, afin de permettre une inclusion de tous les types de public, un effort particulier a été réalisé dans le recrutement d'éducateurs sportifs féminins afin d'améliorer la mixité des équipes.

Le programme Sport/Santé, en direction du public, comprend des rendez-vous sportifs au sein des parcs de la Ville, avec une majorité de pratiquantes.

Lors de l'**octroi de subventions aux associations**, le critère lié à « l'implication dans la vie de la cité et enjeux de citoyenneté » permet de bonifier les subventions aux associations qui œuvrent pour l'égalité femmes-hommes, notamment par la mixité de leurs instances dirigeantes (nombre de femmes au comité directeur et au conseil d'administration).

Les critères d'octroi de subventions aux **associations sportives** prennent en compte la part de pratique féminine dans les clubs sportifs. Pour le critère lié à « la performance sportive » le nombre de licenciées féminines et le ratio hommes-femmes sont examinés.

Sont pris en compte, pour les sports collectifs : le nombre d'équipes féminines ayant participé à une compétition fédérale et la meilleure performance féminine et, pour les sports individuels : le nombre de femmes ayant participé à une compétition et la meilleure performance individuelle féminine.

Plusieurs clubs d'Avignon sont, ainsi, actifs, dans la promotion de la pratique féminine et possède des sections féminines dynamiques, à l'image du club Basket Barbière qui possède, à la fois des équipes masculines et féminines, avec, à peu près autant de licenciées que de licenciés ; du club Avignon Le Pontet Rugby qui possède une équipe féminine, du club de boxe CASL, de l'Avenir Club Avignonnais en football, de l'Avignon Handball, des équipes de Flag Rugby et d'Ultimate Frisbee etc.

La **pratique sportive féminine** est aussi valorisée lors des Trophées annuels du Sport Avignonnais où sont décernés des trophées spécifiques « Sport au

féminin » et où le jury a une attention particulière sur la mixité des sportifs et des bénévoles récompensés.

Des créneaux supplémentaires sur les terrains et équipements sportifs de la commune sont octroyés à des clubs sportifs pour favoriser les pratiques mixtes et féminines

La Ville a soutenu la mise en place d'une section féminine de Football au Lycée Philippe-de-Girard ainsi que la création d'une section Football Féminin second cycle au Campus des Sciences et Techniques d'Avignon, portées par l'Avenir Club Avignonnais.



Enfin, depuis plusieurs années, Avignon accueille le Tour cycliste féminin international de l'Ardèche (« l'Ardéchoise »), comme le 7 septembre 2023 pour sa 21ème édition, et la Ville participe à l'organisation de « l'Avignonnaise », course caritative féminine, qui s'est déroulée le 9 avril 2023, au profit de la lutte contre le cancer du sein.

Cet événement donne aussi lieu à un concours de dessin au sein des Bases de Loisirs de la Ville sur le thème de l'égalité femmes/hommes.

Pour le passage de la Flamme Olympique en 2024, une attention particulière sera portée à la mixité des porteurs.



En 2023 et 2024, ces actions seront poursuivies et développées au sein du territoire. Il est envisagé de :

- Continuer à sensibiliser les entreprises répondant aux **appels d'offres** en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité femmes hommes et porter une attention particulière sur l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes sans qualification ou expérience professionnelle issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- Poursuivre l'amélioration de la présence des femmes dans l'**espace public** et leur visibilité sur le plan symbolique (noms de rues, squares et équipements) ;
- Programmer des manifestations et expositions lors des journées thématiques des **8 mars et 25 novembre** avec notamment une semaine de sensibilisation autour de différentes actions telles que les interventions auprès des scolaires via des pièces de théâtre, des vidéos, des forums...
- **En décembre**, la Municipalité se joindra à SOROPTIMIST, association œuvrant pour la défense des droits des filles et des femmes, pour la diffusion du film « l'amour et les forêts » qui traite de la l'emprise d'un homme sur sa femme, suivie d'un débat ;
- **Le 25 novembre**, débat sur le statut de dessinatrice dans le cadre du festival de la BD ;
- **Organisation d'une exposition** avec la section esthétique du Lycée Maria Cazares ;
- **Projection sur les remparts de slogans** contre les violences faites aux femmes ;
- Illumination du Pont St Bénézet autour du **25 novembre** ;
- Continuer d'accompagner l'association RHESO dans le projet de maison d'accueil comprenant une permanence de jour et 5 appartements permettant aux femmes victimes de violences de se reconstruire dans un « sas » de tranquillité entre l'enfer et une vie normale ; Par ailleurs l'accueil de jour départemental pour femmes victimes de violence sera déplacé d'ici le premier trimestre 2024 dans un bâtiment proche de l'hôpital, mis à disposition depuis 2021 par la Ville d'Avignon au bailleur Soliha. Cet hébergement solidaire d'urgence, géré par l'association Rhéso, ouvrira après des travaux de réhabilitation prévus en 2023. Enfin pour rappel Le 25 novembre 2022, la Ville d'Avignon et l'association Rhéso ont signé un contrat de bail en vue de la réhabilitation d'un immeuble constitué de logements et d'un accueil de jour. Cette convention entre la Ville et l'association permet à Rhéso, association Vauclusienne créée en 2007, de s'implanter de manière particulièrement pérenne sur le territoire avignonnais. Les lieux devraient être inaugurés le 8 mars 2024.

- Relancer les marches exploratoires de femmes ;
- Organiser début 2024, une Conférence Table Ronde portant sur la mixité au sein des différents métiers.
- Poursuivre le déploiement de cours non genrés dans le cadre du programme Fraich'cour. Le bureau d'études Arobe, spécialisé dans les questions d'égalité dans l'accès à l'espace public, a réalisé une expertise du projet de végétalisation des cours d'écoles, qui a ensuite été intégrée au projet :
 - Travail avec les enfants sur les différents usages de la cour, qui permet de sensibiliser les enfants et les adultes à l'inégalité qui règne dans une cour d'école (jeux sportifs au centre, pas d'assises, enfants obligés de faire le tour du terrain de sport pour se rendre à un endroit calme.)
 - Division des Fraich'Cours en 4 types d'espaces distincts, identifiés et répondant aux différents usages : zone calme (assises), zone active (jeux), zone sportive, zone animée (cantine dehors, classe dehors, etc.). Le fait de dédier des espaces spécifiques à ces quatre usages améliore l'égalité des genres dans l'accès à l'espace public. Les filles trouvent plus facilement une place au sein de la cour.
 - Décentralisation du terrain de sport : il n'est plus le centre de la cour, il n'est plus non plus l'attraction reine de la cour.
 - Jeux inclusifs et égalitaires : les enfants ont à chaque fois choisi les jeux qui allaient être mis dans la cour. Une table de ping pong a été installée dans chaque école, sport très égalitaire.

- Au regard de la construction de l'école Joly Jean
L'Arobe recommande la mise en place de sanitaires non genrés dans les écoles (= mixtes) mais dédiés à une classe d'âge. Ainsi, dans l'école Joly Jean qui ouvrira en septembre 2024, des sanitaires pour les CP-CE2 et des sanitaires pour les CM1-CM2 seront expérimentés. Dans ces sanitaires, comme dans tous ceux qui sont rénovés ou en construction, les portes des toilettes iront jusqu'en bas pour préserver l'intimité des enfants.

Dans cette école, les recommandations sur les cours non-genrées seront elles aussi appliquées.

Le présent rapport résume la situation de l'égalité femmes-hommes au niveau de la Ville d'Avignon, ainsi que les actions mises en place pour réduire les inégalités persistantes.

Même si la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ne relève pas uniquement du pouvoir des institutions publiques, les collectivités territoriales jouent un rôle important pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes droits et de bénéficier des mêmes chances.