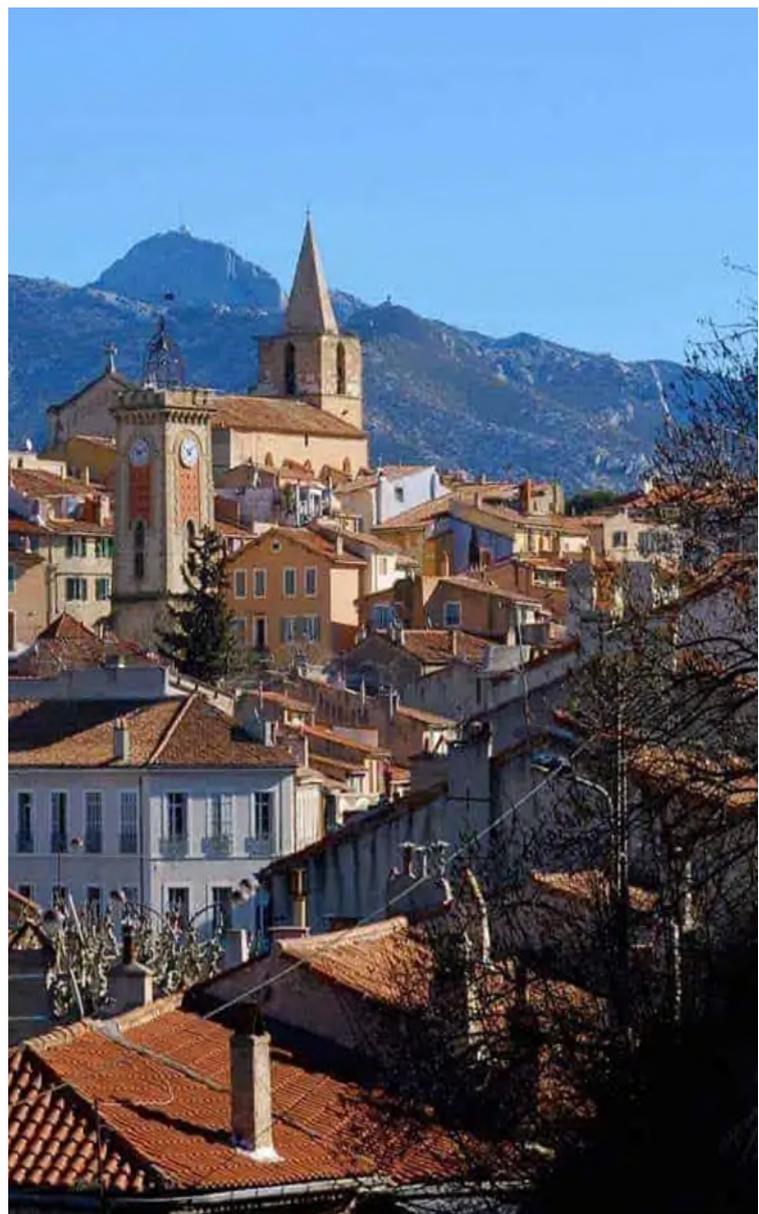


2024

RAPPORT
ÉGALITÉ
HOMMES
FEMMES

VILLE D'AUBAGNE



AUBAGNE
en Provence



Sommaire

Préambule	3
A Contexte	4
B Les données relatives aux ressources humaines	33
C Les politiques publiques communales en faveur de l'égalité Femmes – Hommes	39

Préambule

Le rapport sur l'égalité hommes-femmes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi du 4 août 2014. Ce rapport concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale, des actions menées par les services et les politiques menées sur le territoire.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. Ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement au rapport d'orientations budgétaires est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Le rapport doit être présenté par délibération au Conseil Municipal et s'intéresse :

- ✚ Au fonctionnement de la collectivité, en faisant état de sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- ✚ Aux politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.**

Avec la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 80, l'obligation est faite aux collectivités de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel de 3 ans maximum renouvelables pour :

- ✚ évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**
- ✚ garantir l'égal accès aux corps, grades**
- ✚ favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- ✚ prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.**

A Les données de contexte

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Ainsi, les nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales ont pour objectif d'agir contre toute forme de discrimination vis-à-vis des femmes ; ce cadre législatif est un moyen visant à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation ou encore de la représentation des femmes dans les instances de pouvoirs politique et économique.

1. En France

Ces données sont extraites du rapport annuel 2023 réalisé par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE). Il a bénéficié du concours de l'Insee et des services statistiques des ministères concernés.


MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
*Liberté
Égalité
Fraternité*



SYNTHÈSE

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 10 CHIFFRES-CLÉS

1 • Morts violentes au sein du couple : en 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2022



Source : Délégation aux victimes des directions de la gendarmerie et de la police nationale (DAV), 2023. Détails p.14.

2 • Prostitution : les femmes sont les premières victimes de la traite des êtres humains pour une exploitation sexuelle

Parmi les 2 026 victimes d'exploitation sexuelle en France accompagnées par 62 associations en 2022 :



Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (Ssmi) / Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprot), 2023. Détails p.18.

3 • Santé des femmes : 1 femme sur 10 serait concernée par l'endométriose

Nombre de femmes touchées par l'endométriose en France

1,5 à 2,5 millions de femmes, soit **1 femme sur 10**

4 • Santé périnatale : 1 grossesse sur 5 s'arrête avant 14 semaines

Entre **12%** et **24%** des grossesses
s'arrêtent spontanément
avant **14 semaines** d'aménorrhée.

Source : P. Lacroix et al., 2016. Détails p.33

5 • Femmes seniors : les femmes de 55 à 64 ans sont les plus impliquées
dans l'aide et le soin aux proches vulnérables au sein de la famille



6 • Mixité des métiers : 8 salariés sur 10 exercent un métier non-mixte*

Poids relatif dans l'emploi selon la prédominance sexuée des métiers



* Un métier est considéré comme non-mixte lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes.
Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023. Détails p.56.

7 • Egalité salariale : en 2022, les hommes gagnent en moyenne 14,1% de plus que les femmes

Salaires mensuels moyens nets en EQTP* et écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2022



* Salaire en équivalent temps plein. Source : Insee, 2023. Détails p.60.

8 • Culture de l'égalité : même si elle progresse, la mixité dans certains diplômes doit se renforcer

Part des femmes parmi les diplômés d'un titre d'ingénieur entre 2000 et 2021



9 • Parité politique : au Parlement, la parité progresse mais n'est toujours pas atteinte

Nombre et part des femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat



Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p.74

10 • Monde : 190 millions de femmes dans le monde n'ont pas accès à la contraception alors qu'elles le souhaitent

Nombre de femmes en âge de procréer (15-49 ans) présentant un besoin en contraception non satisfait en 2019

1,9 milliard
de femmes



en âge de procréer
en 2019 dans le monde



Dont **190 millions**
n'utilisent pas de méthode contraceptive
en raison d'un manque d'accès à ces méthodes

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

Emploi

Mixité des métiers

Temps et conditions de travail

Rémunérations dans le secteur privé

Parcours professionnels
dans le secteur privé

Rémunérations dans la fonction publique

Parcours professionnels
dans la fonction publique

Focus Outre-mer et Territoires



VUE D'ENSEMBLE

35 millions de femmes en France,
parmi lesquelles

14,9 millions sont actives
en 2022

13,9 millions de femmes âgées de 15 ans
ou plus sont en emploi en 2022,
contre **14,5 millions d'hommes**

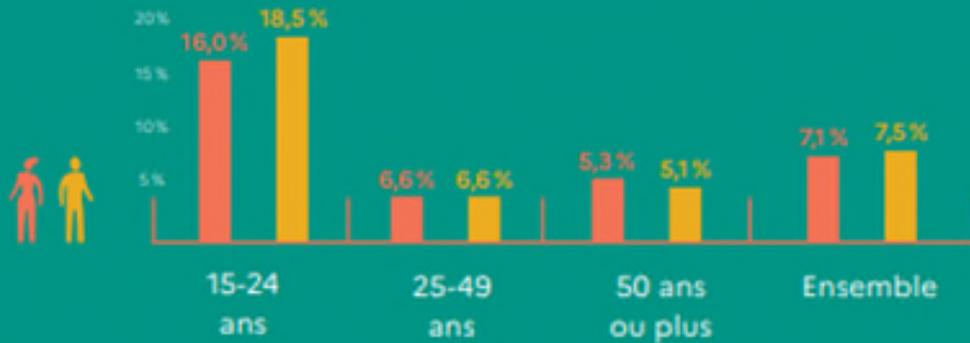
Taux d'emploi selon le sexe



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi 2022.

La France compte 2,2 millions de personnes au chômage, parmi lesquelles 1,1 million de femmes

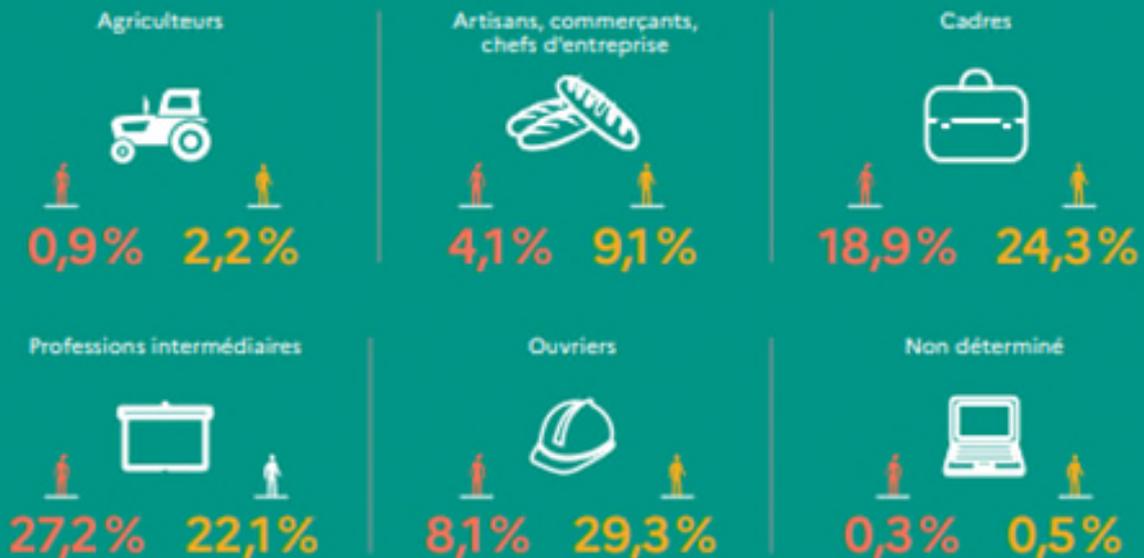
Taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2022



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives.
Source : Insee, enquête Emploi 2022.

En 2022, les femmes occupent majoritairement des professions intermédiaires, les hommes des métiers ouvriers

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2021



Lecture : en 2022, 27,2% des femmes occupent une profession intermédiaire.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, « Catégories socioprofessionnelles selon le sexe et l'âge », Chiffres-clés, mars 2023.

EMPLOI

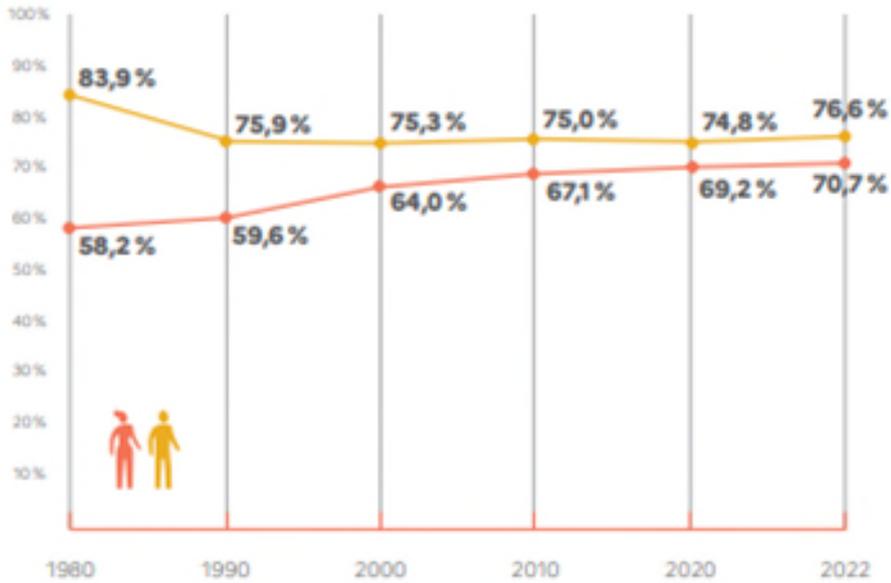
3 • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

3.1 • Le taux d'activité* des femmes se stabilise au fil des ans mais demeure inférieur à celui des hommes

Nombre d'actifs âgés de 15 ans et plus selon le sexe en 2022



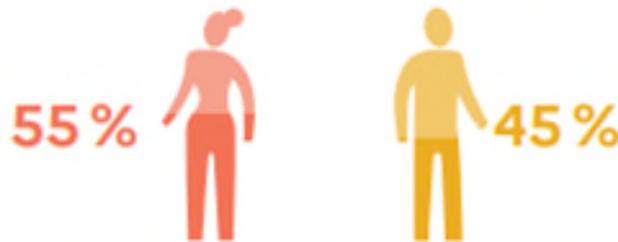
Taux d'activité des 15-64 ans selon le sexe et l'année



*Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
Lecture : en 2020, 69,2 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire.
Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

3.2 • Les femmes demandeuses d'emploi sont fortement concentrées dans quelques métiers très féminisés. Le recours à l'activité réduite* est plus fréquent chez les femmes et la durée travaillée des femmes inscrites à Pôle Emploi est en augmentation.

Part des femmes et des hommes ayant recours à l'activité réduite en 2022



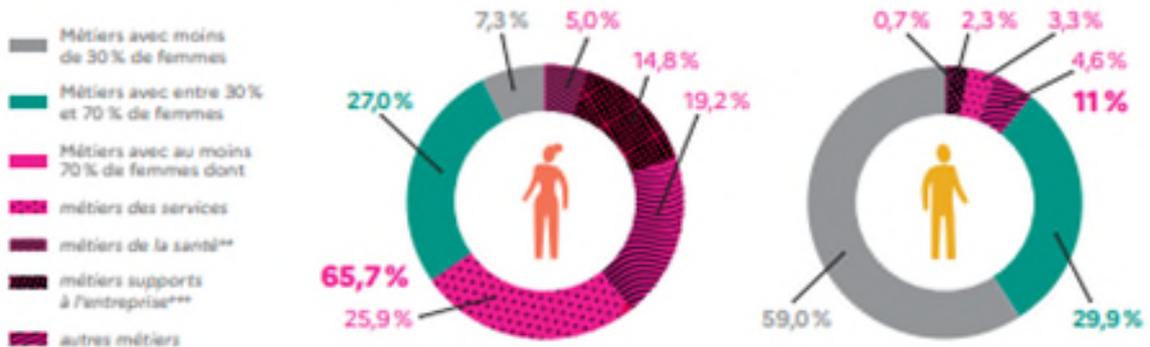
Part des femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en catégorie C en 1996 et 2022 selon le temps travaillé



- Moins de 151 heures travaillées dans le mois (moins d'un temps complet)
- 151 heures ou plus travaillées dans le mois (correspondant à un temps complet)

* Le recours à l'activité réduite est entendu comme le fait d'être inscrit à Pôle emploi tout en exerçant une activité professionnelle au cours du mois (demandeurs d'emploi en catégories B et C).
 Champ : France métropolitaine.
 Source : Pôle emploi, « les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2022 », mars 2023. Données brutes, à la fin décembre de chaque année.

Caractéristiques des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi, selon leur taux de féminisation à fin décembre 2022



* Assistance auprès d'enfants, services domestiques, assistance auprès d'adultes. ** Agents des services hospitaliers, aides-soignants. *** Secrétariat, métiers de l'accueil et du renseignement, agents administratifs. Lecture : 65,7 % des femmes demandeurs d'emploi recherchent un emploi dans les métiers très féminisés (au moins 70 % de femmes). Seuls 0,7 % des hommes demandeurs d'emploi recherchent à exercer un métier de la santé.
 Champ : demandeurs d'emploi inscrits à fin 2022.
 Source : Pôle emploi, « les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2022 », mars 2023. Données brutes, STPEF.



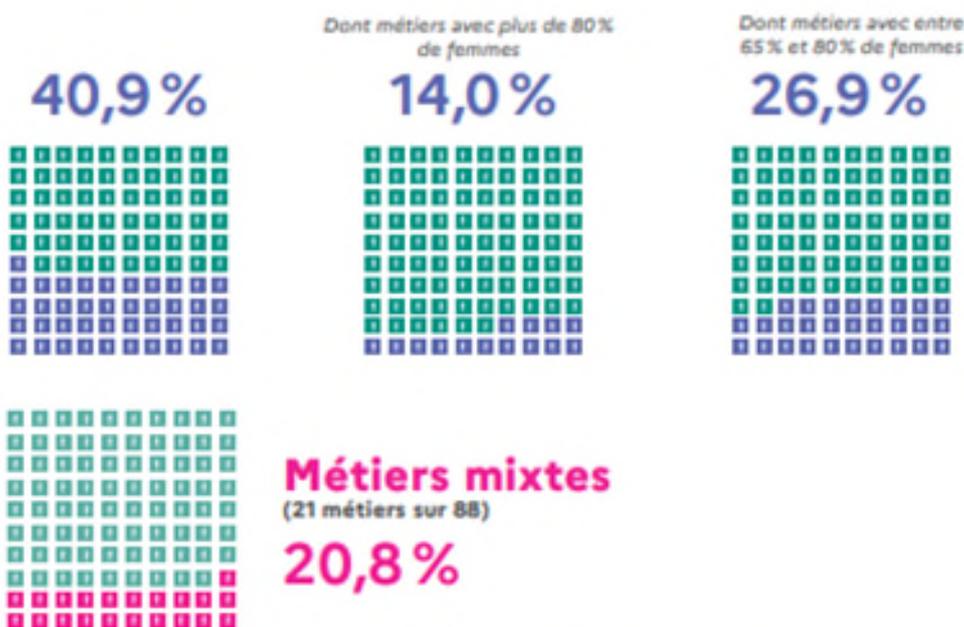
MIXITÉ DES MÉTIERS

3.3 • 8 salariés sur 10 exercent un métier* non-mixte**

Répartition des salariés selon qu'ils exercent un métier féminisé, mixte ou masculinisé (moyenne 2016-2019)

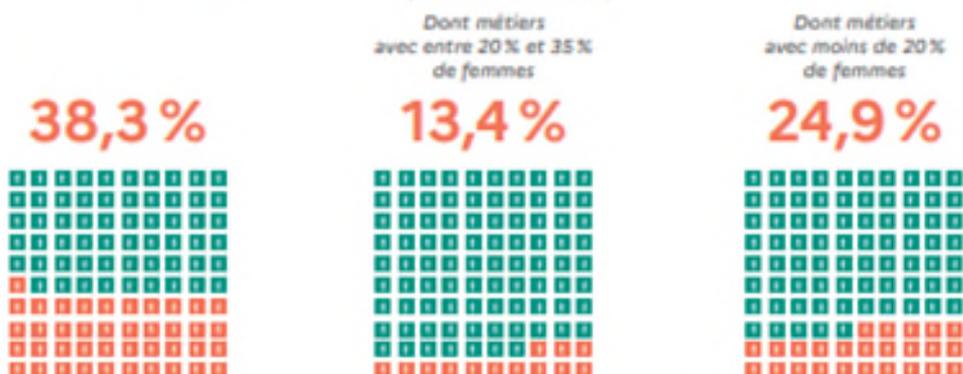
Métiers féminisés ou très féminisés

(23 métiers sur 88)



Métiers masculinisés ou très masculinisés

(44 métiers sur 88)



* Nomenclature des familles professionnelles (FAP), construite par la Dares pour identifier des ensembles de compétences communes en rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi et la nomenclature des professions de l'Insee. Elle recense 88 métiers.

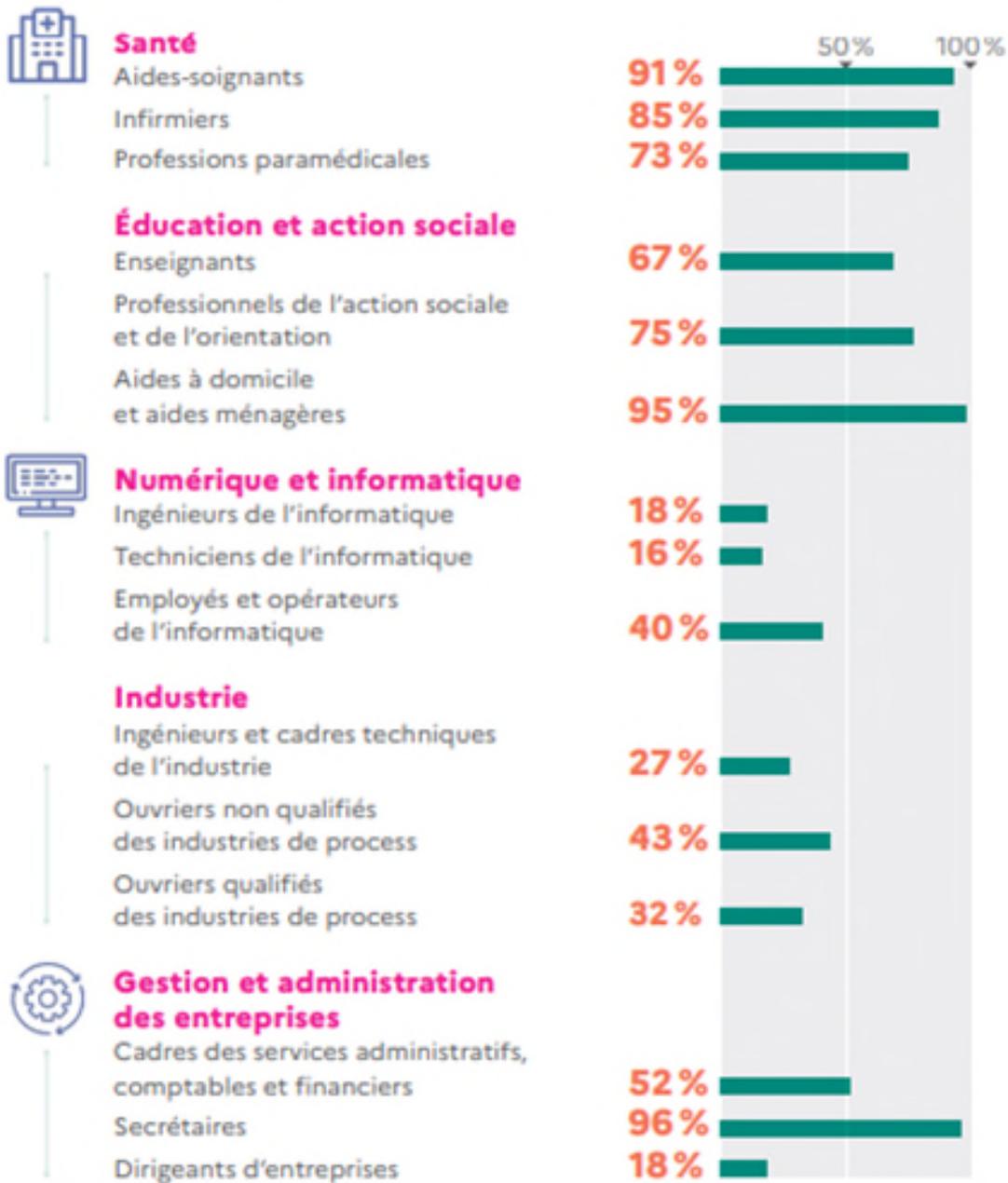
** Un métier est considéré comme étant non mixte lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes. Lecture : 40,9 % des salariés exercent l'un des 23 métiers féminisés.

Champ : salariés, France.

Source : Dares, Karine Briant, « Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes », Document d'études n° 265, janvier 2023. Données Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019.

3.4 • Les femmes représentent 91 % des aides-soignants mais seulement 18 % des ingénieurs de l'informatique

Part des femmes dans quelques métiers* et secteurs en 2017-2019



* Selon la nomenclature des familles professionnelles (SAP) construite par la Dares pour identifier des ensembles de compétences communes en rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi et la nomenclature des professions de France. Elle recense 87 métiers pour la période considérée.
Champ : personnes de 15 ans et plus de France métropolitaine et des DOM/COM résidant en ménages ordinaires.
Source : Dares, « Portraits statistiques des métiers », septembre 2022. Données Insee, enquêtes Emploi, données lissées par moyenne mobile d'ordre 3, traitement Dares.

TEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.5 • La part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes. La différence de volumes de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants

Nombre de personnes en emploi à temps partiel en 2022



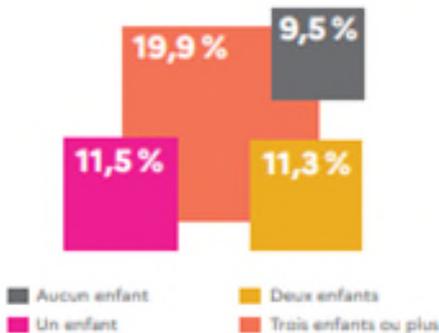
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », Caractéristiques des emplois en 2022, Insee Résultats, juin 2023. Données enquête emploi en continu.

Part des femmes salariées et des hommes salariés travaillant à temps partiel en 2022

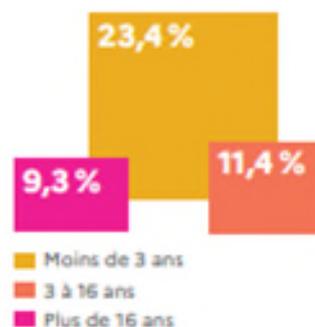


Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, « Une photographie du marché du travail en 2022 », Insee Première n° 1941, mars 2023. Données enquête emploi en continu.

Écart de volume de travail rémunéré
entre les femmes et les hommes
selon le nombre d'enfants en 2019



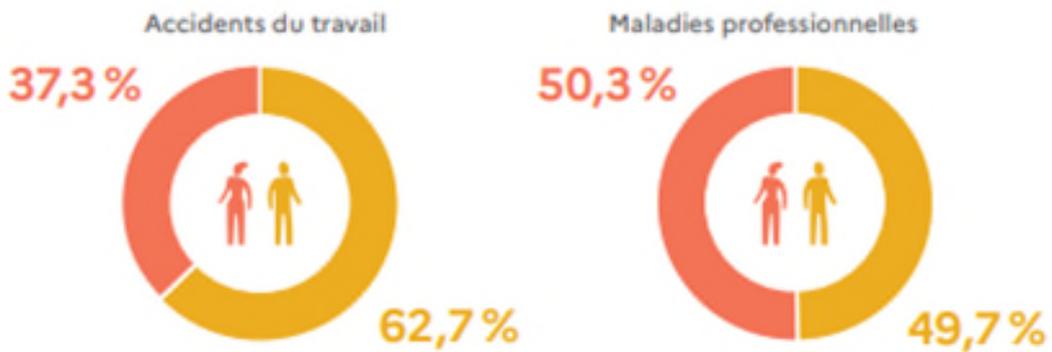
Écart de volume de travail rémunéré entre
les femmes et les hommes selon l'âge du plus
jeune enfant en 2019 (parents uniquement)



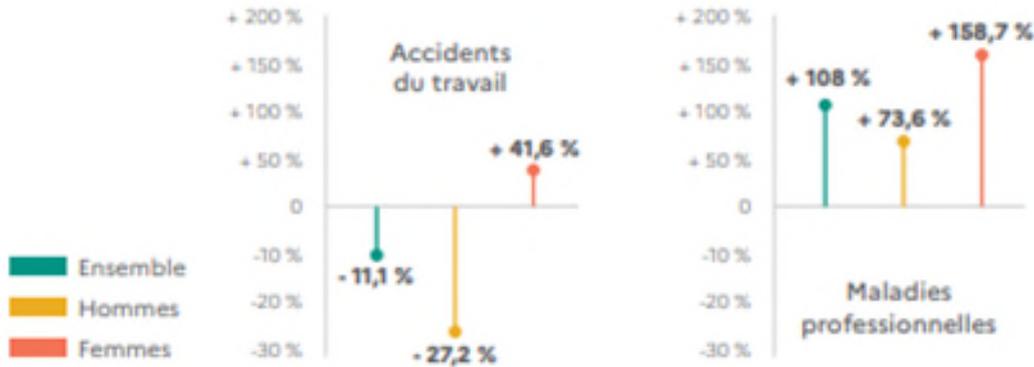
Lecture : en moyenne, le temps de travail des mères d'enfants de trois enfants ou plus est inférieur de 19,9 % à celui des pères de trois enfants ou plus.
Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, panel Tous salariés 2019 apparié à l'échantillon démographique permanent.

3.6 - On observe une nette augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les femmes. L'insoutenable du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes

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



Évolution de l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles selon le sexe entre 2001 et 2019



* Accidents du travail déclarés et reconnus par l'Assurance Maladie. ** Maladies professionnelles déclarées et reconnues par l'Assurance Maladie. Champ : France entière, salariés relevant du régime général, y compris les contractuels territoriaux et hospitaliers, hors régime agricole, hors fonctionnaires d'État et hors régimes spéciaux SNCF, RATP, EDF, GDF. En 2019, l'effectif concerné couvre 19 557 331 millions de salariés sur 9 grandes branches d'activité hors bureaux et sièges. Source : Anact, « Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019. Des évolutions différenciées pour les femmes et les hommes », Veille et Analyse, juin 2022. Données Assurance Maladie – Risques professionnels.

Part des salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite selon le sexe en 2019



Champ : salariés, France hors Mayotte. Source : Dares, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », Dares Analyses n° 12, mars 2023. Données Dares-Drees-DGAPP, enquête Conditions de travail 2019.

RÉMUNÉRATIONS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

3.7 • En 2022, dans le secteur privé, les hommes gagnent en moyenne 14,1% de plus que les femmes, et cet écart s'accroît avec l'âge. Les femmes demeurent sous-représentées parmi les plus hauts salaires

Salaires et écarts de salaire nets entre les femmes et les hommes dans le secteur privé



*Le revenu salarial correspond à la rémunération nette effective, c'est-à-dire la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales. Cet indicateur ne permet pas de tenir compte des différences de temps de travail entre femmes et hommes.

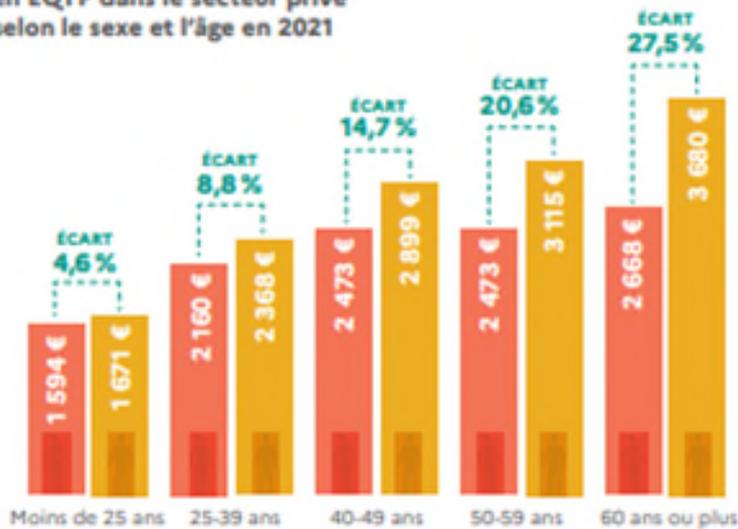
**Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement rémunéré. Tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré.

***Le salaire à poste comparable en EQTP signifie la même profession chez le même employeur à temps de travail équivalent (fixé en EQTP). Il ne peut s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale dans les entreprises, car il n'est pas corrigé de différences de caractéristiques comme l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise, le diplôme qui peuvent l'affecter.

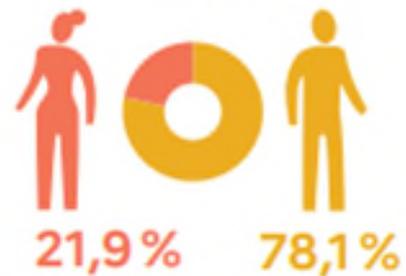
Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Sources : Insee, « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », Insee Focus n°292, mars 2023. Données Insee, base Tous salariés 2021. Insee, « Les salaires dans le secteur privé en 2022 », Insee Première n°1971, novembre 2023.

Salaires mensuels net en EQTP dans le secteur privé selon le sexe et l'âge en 2021



Composition sexuée des 1% des salariés du secteur privé les mieux rémunérés* en 2021



* Plus de 9 602 euros nets mensuels.

Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », mars 2023. Données Insee, base Tous salariés 2021.

3.8 • Si les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle sont en constante amélioration, les marges de progression pour davantage de représentation des femmes à la tête des entreprises sont réelles

Note moyenne des entreprises ayant déclaré l'Index*



93 % des entreprises ont obtenu une note égale ou supérieure à 75/100.

*Depuis 2020, toutes les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1^{er} mars.

Champ : entreprises de 50 salariés et plus ayant déclaré leur index.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion, communiqué de presse « Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'insertion présente les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023 », mars 2023.

Part des entreprises de plus de 1 000 salariés en 2021 ou 2022 selon la part des femmes

Parmi les cadres dirigeantes



Plus de **60 %** de femmes cadres dirigeantes dans **5 %** des entreprises



59 à 40 % de femmes cadres dirigeantes dans **18 %** des entreprises



Moins de **30 %** de femmes cadres dirigeantes dans **60 %** des entreprises

Parmi les membres des instances dirigeantes



Plus de **60 %** de femmes membres de leurs instances dirigeantes dans **5 %** des entreprises



40 à 59 % de femmes membres de leurs instances dirigeantes dans **24 %** des entreprises



Moins de **30 %** de femmes membres de leurs instances dirigeantes dans **44 %** des entreprises

Note : la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré un quota de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces entreprises ont l'obligation au 1^{er} mars de chaque année de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Les résultats sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du Travail. Ces entreprises devront atteindre un palier intermédiaire de 30 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026 et un objectif final de 40 % au 1^{er} mars 2029, sous peine de pénalité financière.

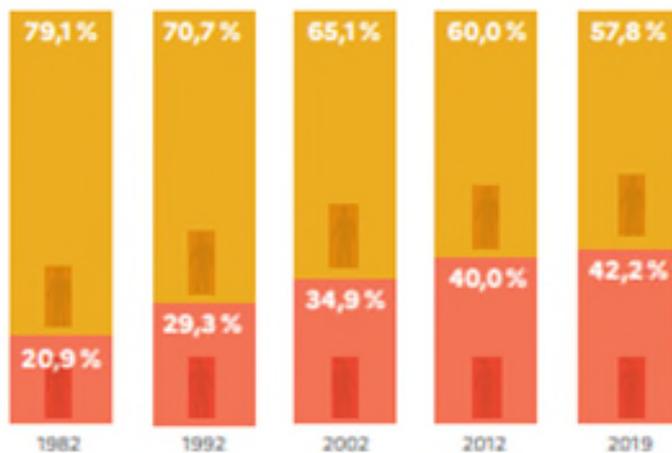
Champ : entreprises de 1 000 salariés et plus ayant déclaré leurs résultats (soit 49 % des entreprises concernées).

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion, mars 2023.

PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

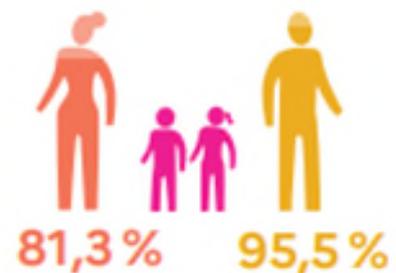
3.9 • La part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans, mais la parentalité continue d'affecter davantage l'activité des mères. Le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant progresse

Part des femmes et des hommes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures entre 1982 et 2019



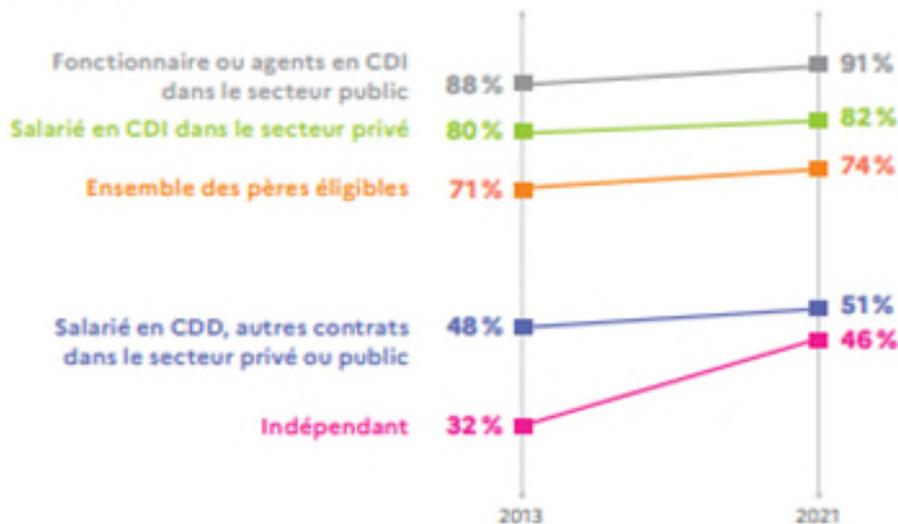
Lecture : en 2019, les femmes représentent 42,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
 Source : Insee, « Les cadres : de plus en plus de femmes », Insee Focus n° 205, septembre 2020.
 Données Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Taux d'activité des mères et des pères en couple avec enfants en 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 25 à 49 ans et avec au moins un enfant.
 Source : Insee, « Articuler emploi et famille - Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Données Insee, enquête emploi 2020.

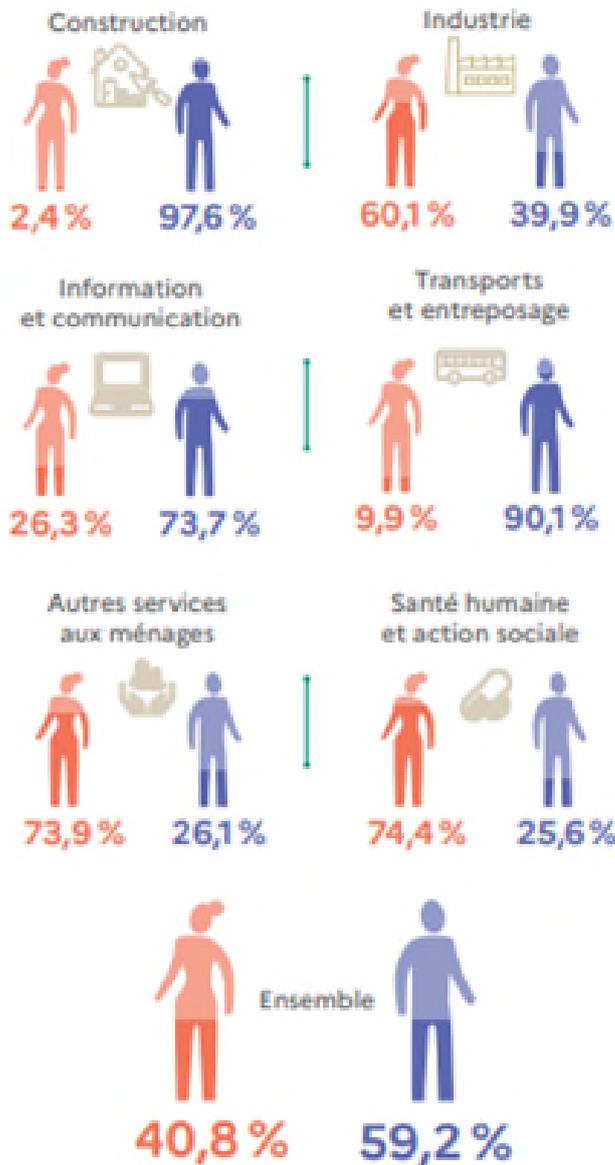
Évolution du taux de recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant selon le statut dans l'emploi entre 2013 et 2021



Champ : France métropolitaine, pères en couple ayant au moins un enfant de moins de 3 ans, éligibles au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
 Source : Drees, « Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctionné par les pères via le congé de paternité », Études et résultats n° 1275, juillet 2023. Données Drees, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

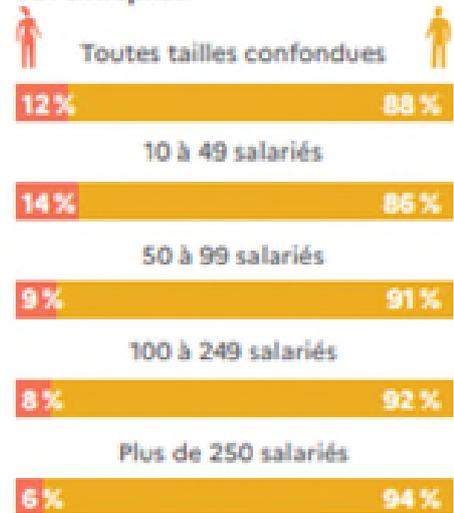
3.10 • 4 entreprises sur 10 ont été créées par une femme en 2021, mais les femmes demeurent minoritaires parmi les dirigeants de PME* ou d'ETI**

Répartition des créateurs d'entreprises individuelles pour quelques secteurs en 2021

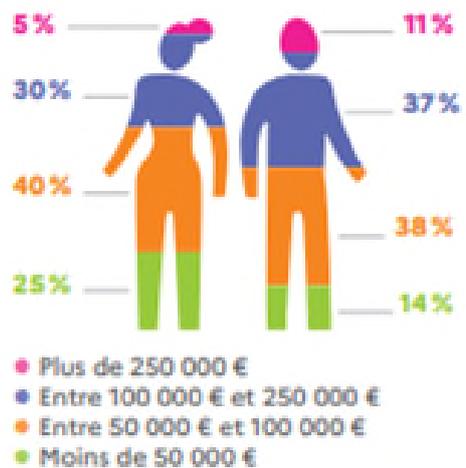


Lecture : en 2021, 40,8 % des entreprises individuelles ont été créées par des femmes
 Champ : ensemble des activités marchandes non agricoles, France entière.
 Source : Insee, « Essor des créations de sociétés et de micro-entrepreneurs en 2021 », Insee Première n°1892, février 2022. Données Insee, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene).

Part des femmes et des hommes parmi les dirigeants de PME de plus de 10 salariés et d'ETI selon la taille de l'entreprise



Rémunération annuelle (salaires, dividendes, avantages en nature, etc.) des dirigeants de PME-ETI



* Petites et moyennes entreprises (occupent moins de 250 personnes). ** Entreprises de taille intermédiaire (occupent entre 250 et 4 999 personnes).
 Champ : 1 160 réponses de dirigeants et dirigeantes de PME et d'ETI de plus de 10 salariés.
 Source : ApFrance Le Lab, enquête « Femmes et hommes dirigeants de PME-ETI : êtes-vous si différents ? », juin 2022.

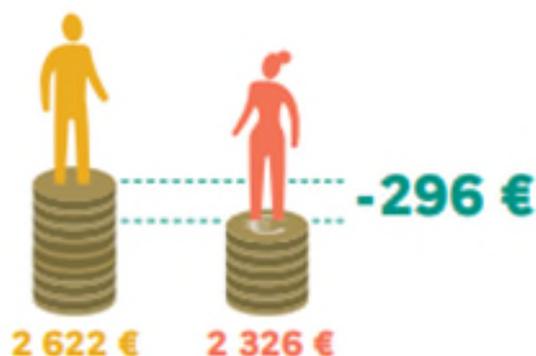
RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3.11 • Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées

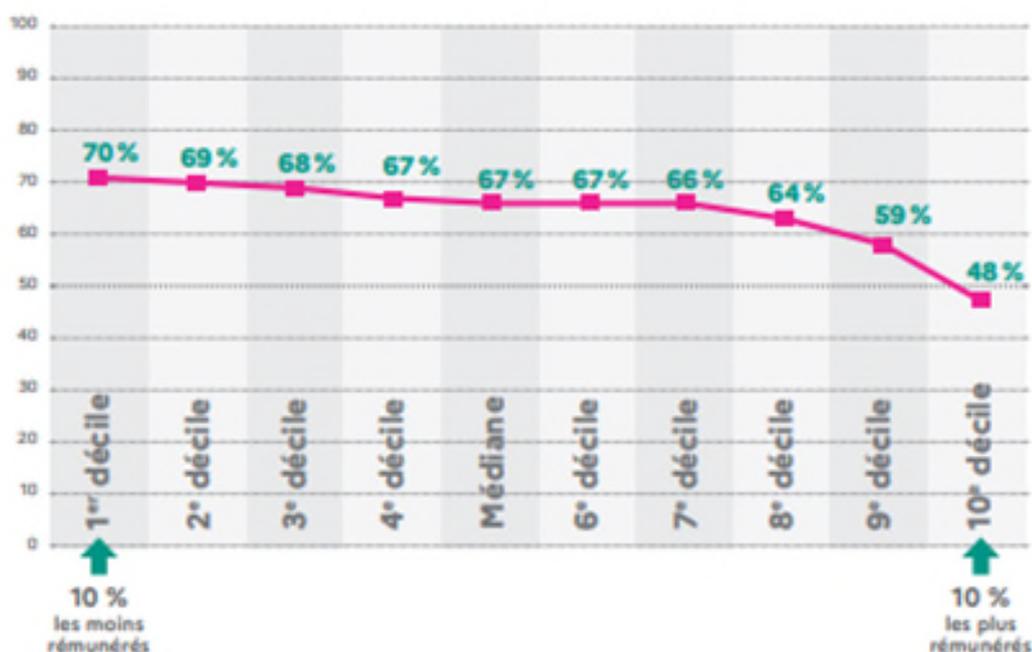
Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisé en 2021 dans la fonction publique (tous agents)



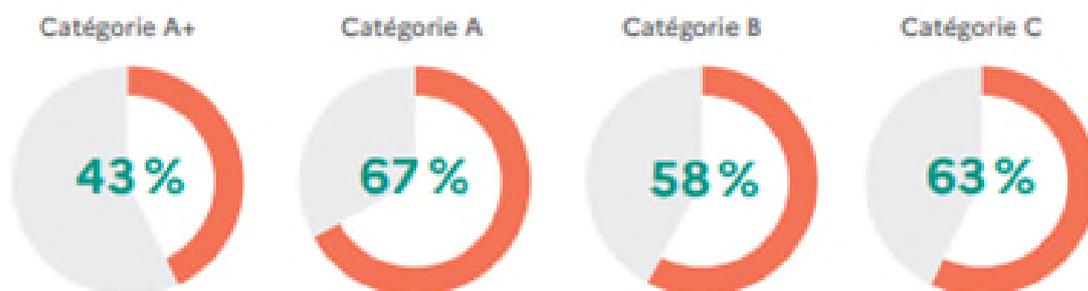
Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens en 2021 (tous agents)



Lecture : en 2021, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés, 48 % sont des femmes.
 Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires et contractuels, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
 Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2023 », décembre 2023. Données Sape, Insee. Traitement Drees, DDCI - DESI, DGAFP - Idess.

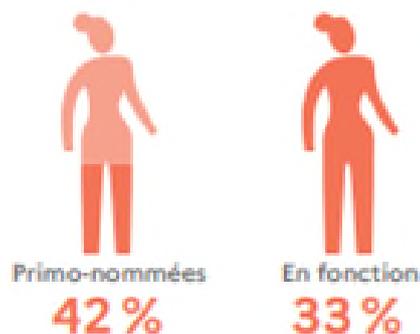
3.12 • Pour la première fois en 2020, l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées dans des emplois d'encadrement et de direction* au sein de la fonction publique d'État est atteint. Les femmes demeurent toutefois minoritaires dans les catégories hiérarchiques élevées et les plus hautes rémunérations

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 Saps, Insee. Traitement DGAFF - Sobec.

Part des femmes dans des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique de l'État en 2020

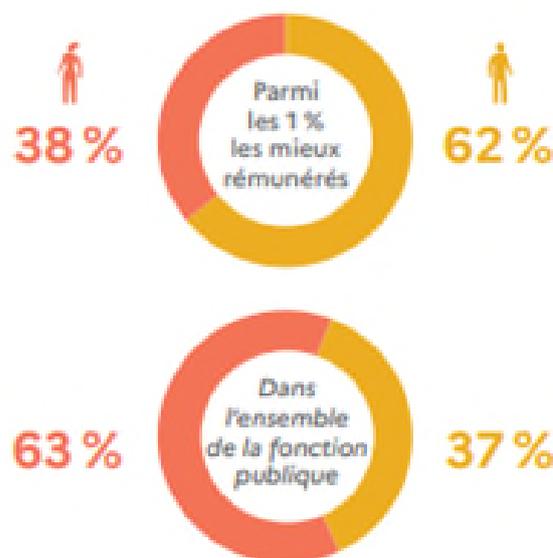


Note : la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vient accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction à compter du 1^{er} janvier 2024, et instaure un indice de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

* Les postes d'encadrement supérieur ou de direction regroupent les agents qui exercent un emploi de direction de service ou d'établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité est, dans une logique statutaire, ceux relevant du cadre d'emplois constituant le principal vivier de ces emplois.

Source : ministère de la Transformation et la Fonction publiques, « Les chiffres-clés du dispositif des nominations éligibles pour la fonction publique de l'État - Édition 2020 », août 2021.

Part des femmes et des hommes parmi les 1 % des agents publics les mieux rémunérés en 2021



Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022 », décembre 2023. Données Saps, Insee. Traitement Drees, DDCI - DRSI, DGAFF - Sobec.

PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3.13 • 6 agents publics sur 10 sont des femmes. Elles sont surreprésentées parmi les contractuels et dans la fonction publique hospitalière

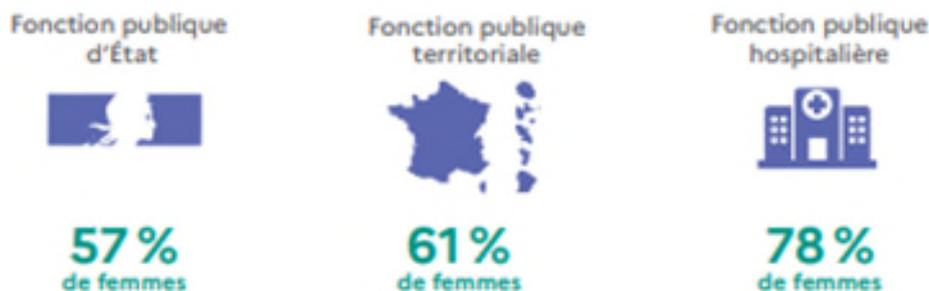
Nombre d'agents publics au 31 décembre 2021



Taux de féminisation par statut au 31 décembre 2021



Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique



*La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la fonction publique d'État, des assistants maternels et familiaux dans la fonction publique territoriale, des médecins dans la fonction publique hospitalière et des apprentis dans les trois versants.
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° 87 et 88, juin 2023. Données Siaps, Insee. Traitement DGAPP - Sidessi.

3.14 • Dans l'ensemble de la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi* concernent davantage les femmes contractuelles

Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022



Part des agents en sous-emploi dans la fonction publique selon le sexe en 2022

Une femme est **2 fois plus exposée** au sous-emploi qu'**un homme** dans la fonction publique.



*Le sous-emploi concerne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire et les personnes à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps. En pratique, la quasi-totalité (97 %) des agents en sous-emploi sont à temps partiel.

Lecture : 33 % des femmes contractuelles de la fonction publique sont à temps partiel.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels, toutes fonctions publiques.

Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », Point stat n° 42, juin 2023. Données Insee, enquête Emploi 2022, traitement DGAFP-SDess.

FOCUS OUTRE-MER

3.15 • Aux Antilles, la part des femmes dans la population active est la plus élevée des départements français. Les femmes sont globalement plus touchées par le chômage que les hommes dans les DROM

Part des femmes dans la population active des 15-64 ans en 2019



Guadeloupe
53%



Martinique
53%



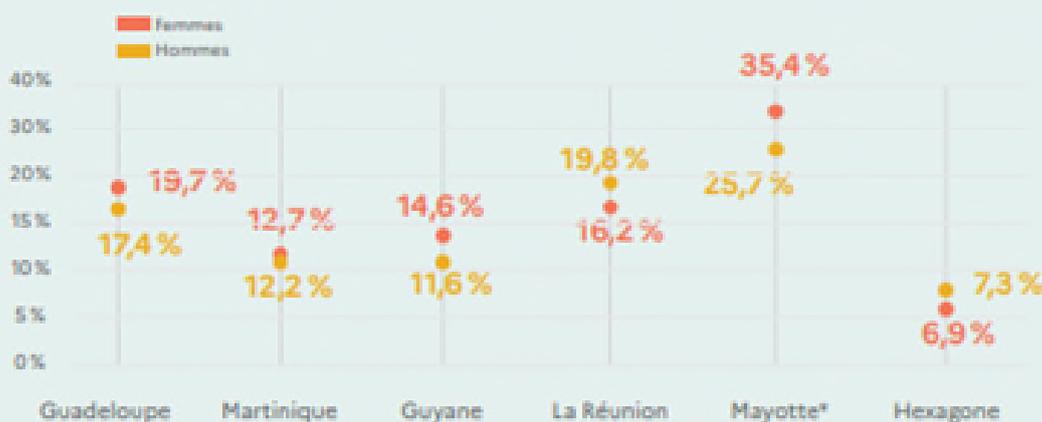
Hexagone
49%

Lecture : à la Guadeloupe, 53% des actifs sont des femmes.

Champ : population active âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, « Aux Antilles, une plus grande mixité en termes de genre et d'âge est associée à une meilleure performance économique des entreprises », Insee Analyses Martinique n° 58, décembre 2022. Données enquête Emploi en continu 2014-2019.

Taux de chômage dans les DROM selon le sexe en 2022



* Données 2019, personnes nées à Mayotte et nées à l'étranger.

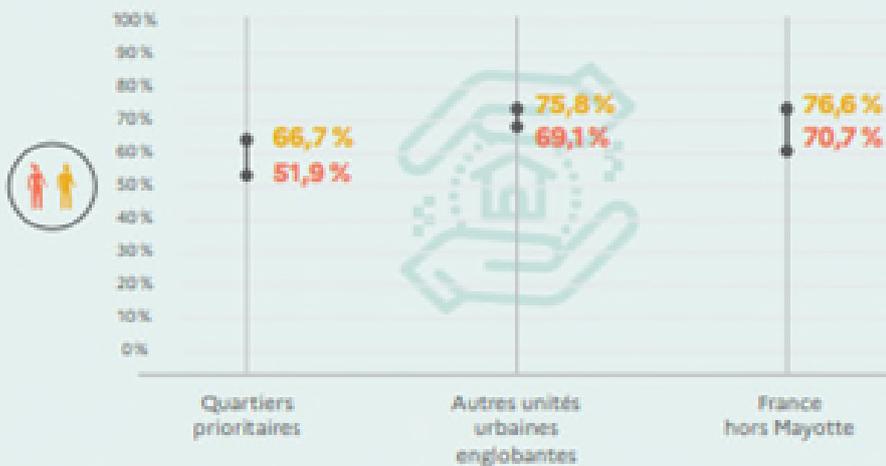
Champ : population des ménages âgée de 15 ans ou plus.

Source : Insee, « Taux de chômage localisés par sexe et âge en moyenne annuelle en 2022 », Chiffres-clés, mai 2023. Insee, « Un taux de chômage à 30 % », Insee Flash Mayotte n° 96, novembre 2019. Données enquête emploi Mayotte 2019.

FOCUS TERRITOIRES

3.16 • Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, le taux d'activité des femmes est inférieur de près de 20 points à celui des femmes des autres unités urbaines. Le sous-emploi touche particulièrement les femmes

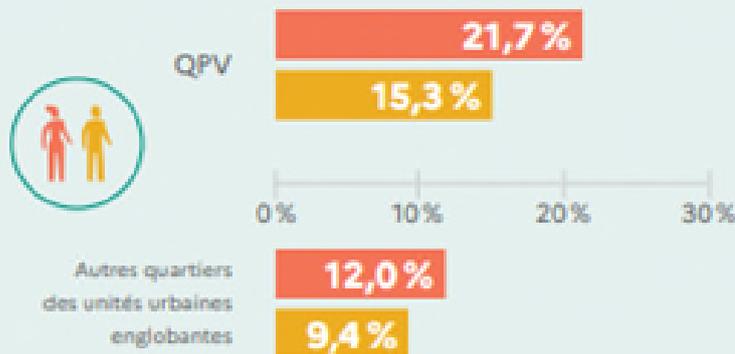
Taux d'activité dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les unités urbaines englobantes selon le sexe en 2022



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, population des 15-64 ans.

Source : Insee, « Taux d'activité et taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les unités urbaines englobantes », Chiffres-clés, juin 2023. Données enquête emploi 2022.

Part des femmes et des hommes en situation de sous-emploi selon le lieu de résidence en 2020



Lecture : les femmes habitantes de QPV ont presque 2 fois plus de risque d'être en situation de sous-emploi que les femmes des autres unités urbaines. Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 à 64 ans résidant en logement ordinaire dans les QPV ou dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes.

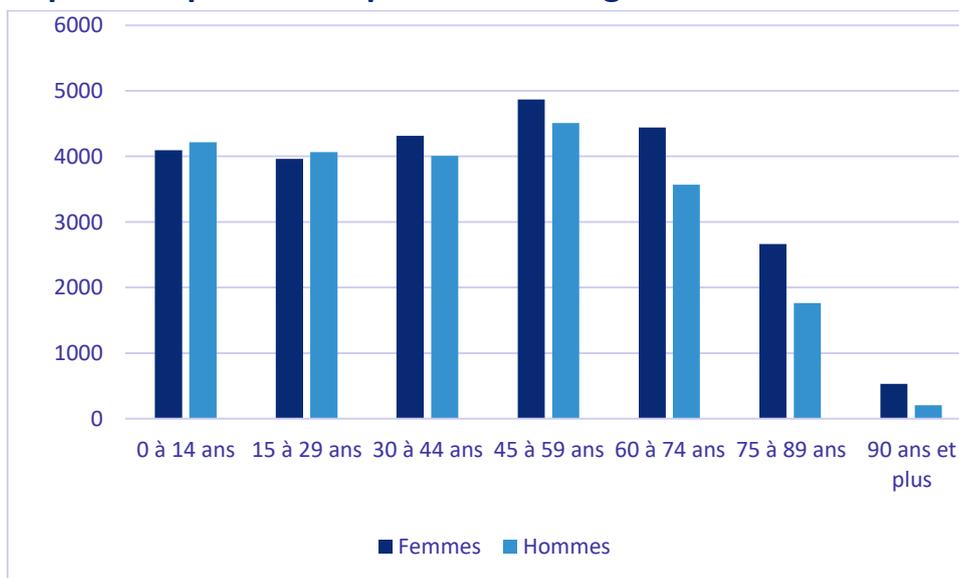
Source : Cnps, Rapport 2021, fiche n°34 « Des emplois plus précaires pour les personnes en emploi résidant en QPV », décembre 2022. Données Insee, enquête emploi en continu 2020, traitements ANCT-ONPV.

Les données du territoire aubagnais

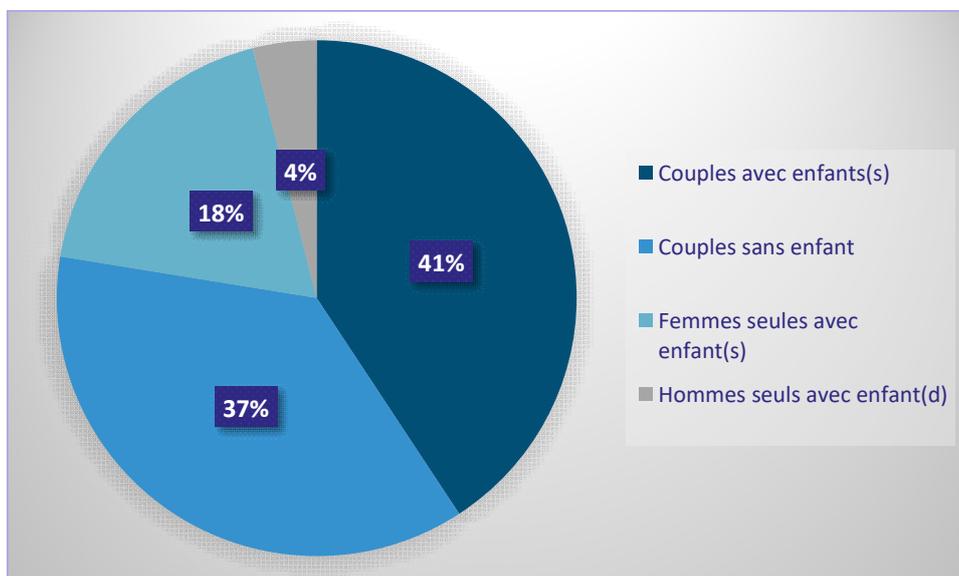
Aubagne compte 47190 habitants, dont 52,68% de femmes.

- 73.3% d'entre elles travaillent contre seulement 66.7% des hommes
- Mais, elles sont 22.6% à être à temps partiel (contre 5.7% des hommes)
- Leur salaire net horaire est inférieur à celui des hommes de 12.6%
- 2421 vivent seules avec des enfants (contre 520 hommes)

Population par sexe et par tranche d'âge en 2020



Composition familiale en 2020

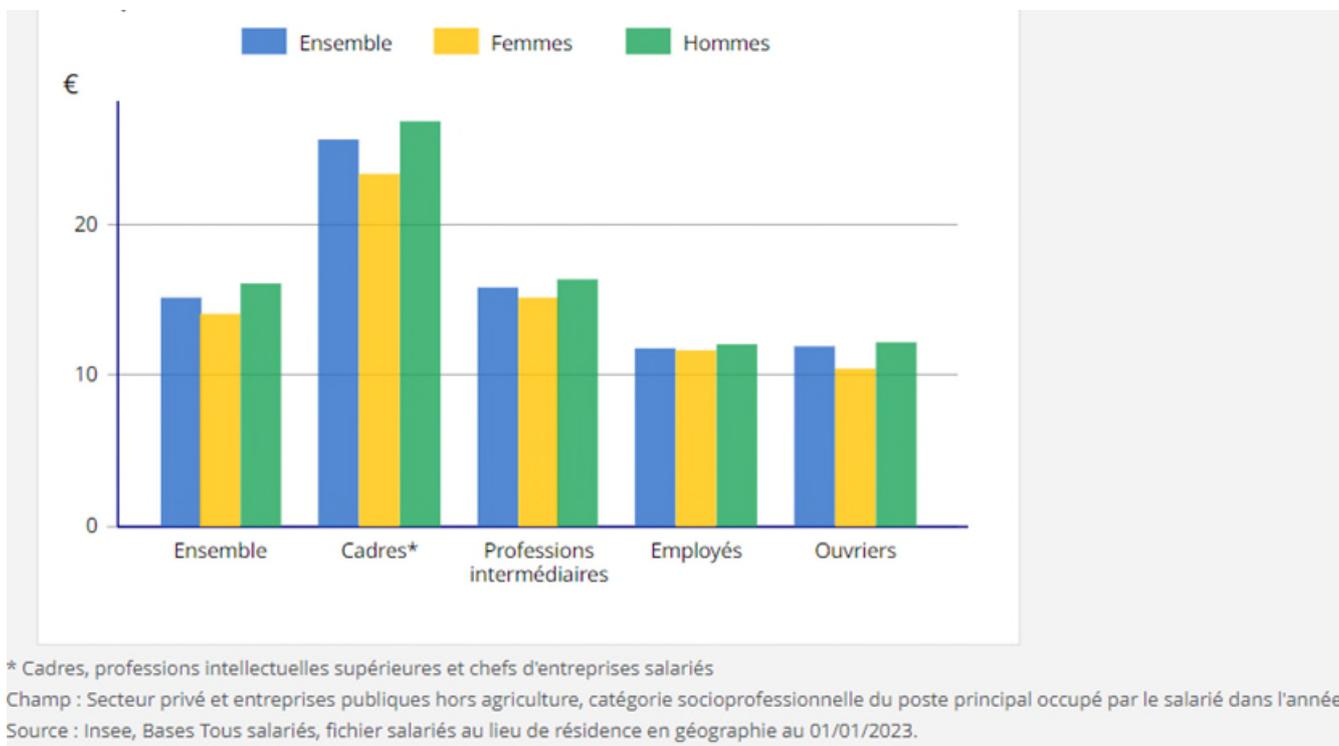


Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2020

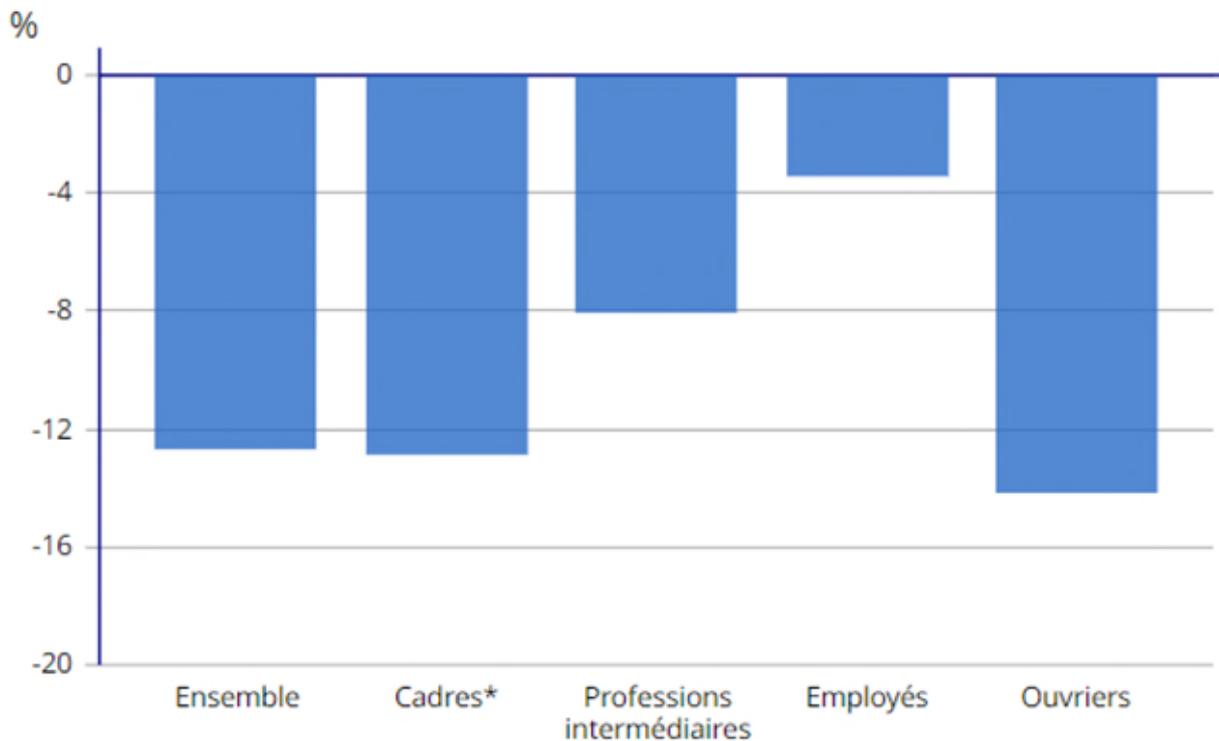
	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	18 093	20 786	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	40	23	0,0	0,2	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	879	355	0,6	4,6	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 778	1 170	1,2	13,3	3,6
Professions intermédiaires	2 456	3 047	8,6	24,3	4,9
Employés	2 164	4 889	15,8	29,4	6,7
Ouvriers	3 319	748	12,5	16,4	3,3
Retraités	4 841	6 253	0,0	0,1	69,2
Autres personnes sans activité professionnelle	2 615	4 300	61,3	11,7	9,7

Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.

Salaires net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

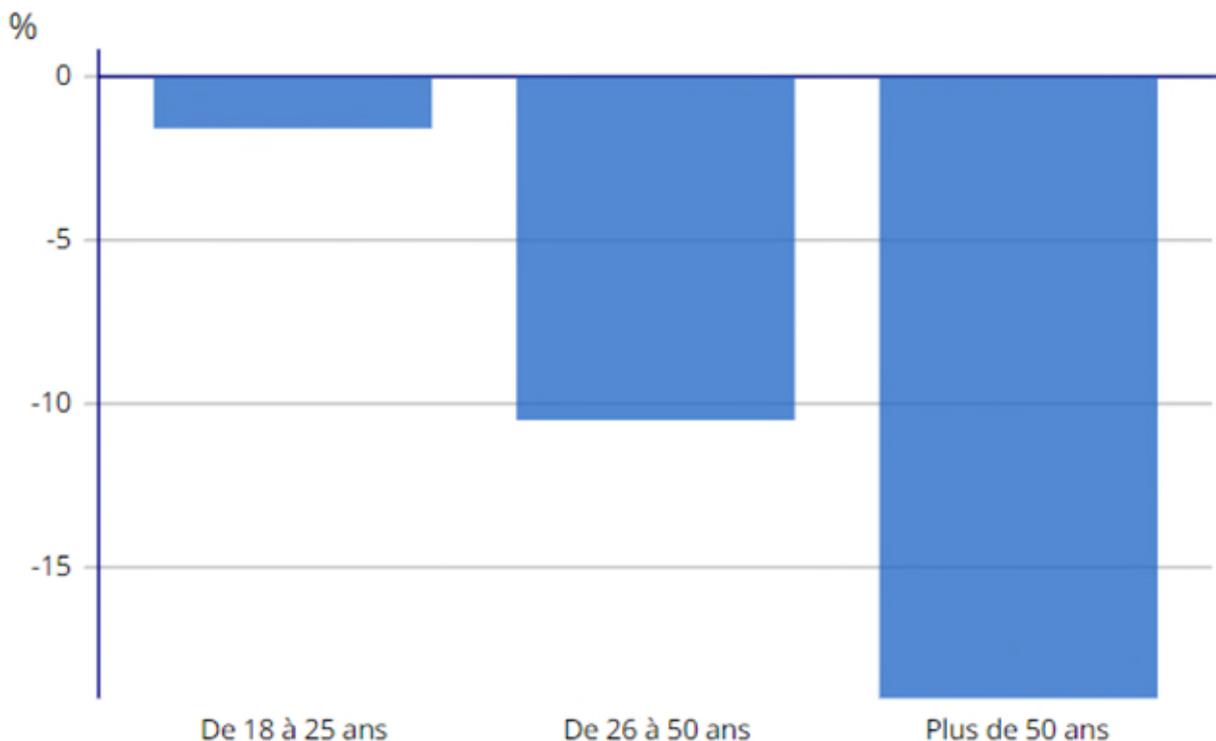


Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021



Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2021

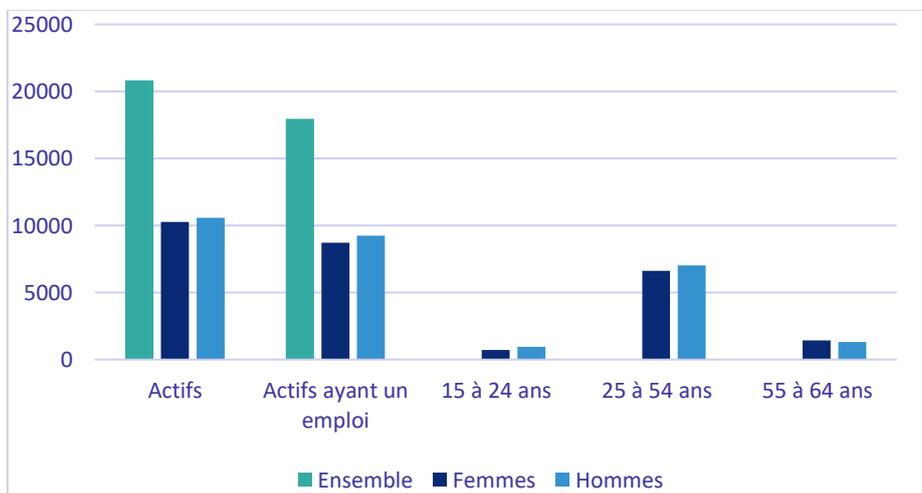
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.



Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,6	10,5	10,7
De 26 à 50 ans	15,1	14,1	15,8
Plus de 50 ans	17,4	15,3	18,9

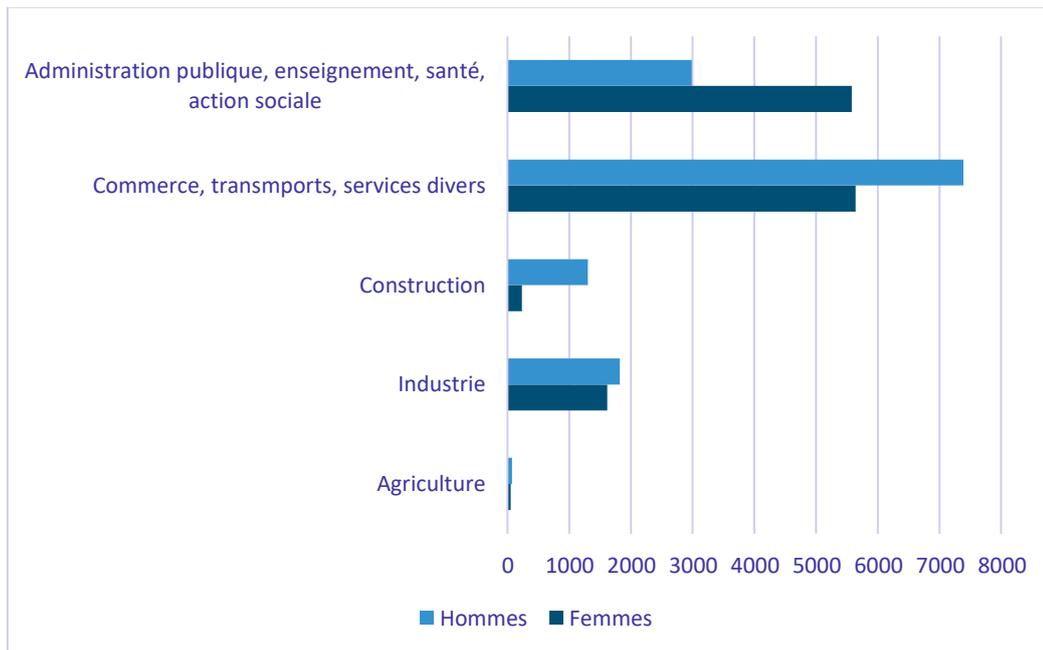
Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2020



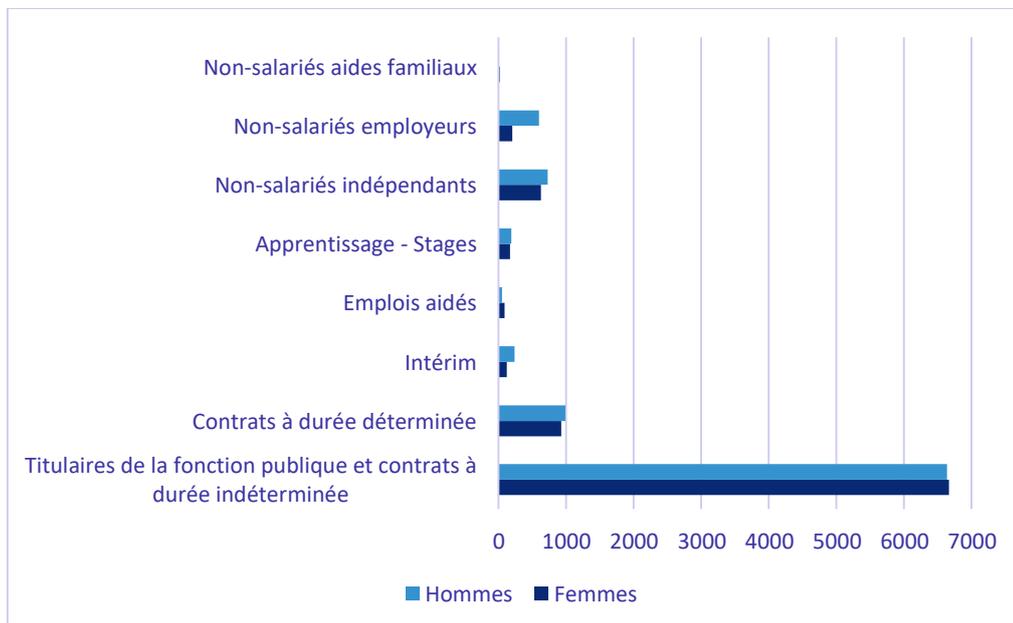
Emplois selon le statut professionnel en 2020



Emplois selon le secteur d'activité en 2020



Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2020



B Les données relatives aux ressources humaines (Ville d'Aubagne)

A. Les données statistiques des Ressources Humaines

A1. Données généralistes

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait 1170 agents (pour 1172 agents en 2022) répartis ainsi :

- 1057 agents sur emplois permanents (1036 agents en 2022) dont 698 femmes et 359 hommes,
- 113 agents sur emplois non permanents (136 agents en 2022) dont 52 femmes et 61 hommes (vacataires, contractuels saisonniers, contractuels occasionnels, apprentis et collaborateurs de cabinet, PEC).

Parmi les 1057 agents sur emplois permanents on comptait :

- 103 femmes et 41 hommes « contractuels permanents » (contractuels indiciaires, contractuels indiciaires permanents, contractuels aide à domicile exonérée, contractuels CDI, contractuels remplaçants),
- 595 femmes et 318 hommes « fonctionnaires » (stagiaires et titulaires),

- Fonctionnaires : 56.2 % de  et 30 % 
- Contractuels permanents : 9.7 % de  et 3.8 % 

• Répartition par genre selon la filière de 2021-2023 sur emplois permanents :

FILIERES	2021		2022		2023	
	Femmes %	Hommes %	Femmes%	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Administrative	82	18	83	17	85	15
Technique	56	44	54	46	52	48
Culturelle	66	34	66	34	70	30
Sportive	31	69	40	60	50	50
Médico-Sociale	99	1	99	1	99	1
Police Municipale	19	81	14	86	16	84
Animation	45	55	47	53	48	52

- Répartition par genre selon le cadre d'emplois de 2021 à 2023 :

Cadres d'emplois les plus féminisés en pourcentage sur emplois permanents

CADRE D'EMPLOI	2021	2022	2023
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100	67	67
Educateurs de jeunes enfants	100	100	100
ATSEM	100	100	100
Auxiliaire de puériculture	100	100	100
Rédacteurs	87	84	88

Cadres d'emplois les plus masculinisés en pourcentage sur emplois permanents

CADRE D'EMPLOI	2021	2022	2023
Techniciens	77	75	82
Agent de police municipale	80	87	85
Assistants d'enseignement artistique	69	55	46
Agents de Maîtrise	65	63	64
Educateur des APS	62	50	42

- Taux de féminisation en pourcentage par catégorie hiérarchique de 2021 à 2023 sur emplois permanents :

CATEGORIES	2021	2022	2023
A	72	72	70
B	61	75	76
C	64	63.5	63

- Répartition par genre aux postes d'emplois fonctionnels et de Directeur(rice)s en 2023 :

Genre	2023	
	H	F
Emplois fonctionnels	2	2
Directeurs	9	12

- Âge moyen :

ANNEES	2021		2022		2023	
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Femmes	50	38	50.5	39.8	50.8	40,3
Hommes	46	38	46.8	39	46.2	35,8

Promotion interne :

CATEGORIES	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL H/F	F	H	TOTAL H/F	F	H	TOTAL H/F
A	0	1	1	2	2	4	1	0	1
B	0	1	1	1	2	3	1	1	2
C	12	7	19	6	2	8	1	4	5
Total	12	9	21	9	6	15	3	5	8

• **Synthèse des actes agressifs sur les agents territoriaux en externe et interne :**

SERVICES CONCERNES	2021	2022	2023
Logement	1		
Personnel Restaurants		8	6
Personnel Education			1
Personnel Enfance		2	
PIJ			1
Sports	1	2	2
Services Techniques- Accueil Urbanisme		1	2
Magasin Général	2		1
DRH /SIT	1		
Culture		1	
Solidarités			1
Police /CSU	2		
Service à la Population	2		
CCAS RPA		3	1
CCAS AAD	3	4	
CCAS Accueil-Action Sociale			3
Total	12	21	18

ANNEES	2021	2022	2023
Femmes victimes	11	18	15
Hommes victimes	2	3	3

- En 2023, il y a 18 déclarations d'actes agressif (15 femmes victimes et 3 hommes victimes, 10 hommes agresseurs, 7 femmes agresseurs et 1 agresseur non identifié).
- En 2023, ces actes sont réalisés principalement par des personnes extérieures à la collectivité (13 personnes en externe et 5 personnes en interne).
- De 2020 à 2023 on ne note aucun signalement pour harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

A2. Données relatives à l'emploi et à la Formation

- *Salaires nets moyens mensuels avant impôts en Équivalent Temps Plein annualisé des agents sur emplois permanents :*

Fonctionnaires

CATEGORIES	2021			2022			2023		
	F	H	Ecart	F	H	Ecart	F	H	Ecart
A	3 134	3 725	591	2 995	3 609	614	3 168	3 644	476
B	2 417	2 578	161	2 269	2 501	232	2 357	2 584	227
C	1 883	2 151	268	1 924	2 226	302	2 021	2 295	274
Moyennes	2 478	2 818	340	2 396	2 778	382	2 515	2 841	326

(Base : payes d'octobre pour chacune des années)

Contractuels permanents

CATEGORIES	2021			2022			2023		
	F	H	Ecart	F	H	Ecart	F	H	Ecart
A	2 548	3 503	955	3 371	4 117	746	3 891	4 519	628
B	1 928	1 742	186	1 841	1 997	156	1 964	2 050	86
C	1 686	1 758	72	1 778	1 745	33	1 848	1 977	129
Moyennes	2 054	2 334	280	2 330	2 619	289	2 568	2 849	281

L'ancienneté moyenne des hommes et des femmes dans la collectivité au 31/12/2023 : **14 ans.**

- *IFSE pour les fonctionnaires :*

CATEGORIES	2021			2022			2023		
	Nb F	Nb H	Ecart	Nb F	Nb H	Ecart	F	H	Ecart
A IFSE	42	18	24	43	16	27	51	20	31
B IFSE	63	33	30	104	30	74	99	33	66
C IFSE	412	226	186	362	207	155	352	207	145
Moyennes	172.3	92.3	80	169.6	84.3	85.3	167.3	86.6	80.6

- *IFSE pour les contractuels permanents :*

CATEGORIES	2021			2022			2023		
	Nb F	Nb H	Ecart	Nb F	Nb H	Ecart	Nb F	Nb H	Ecart
A IFSE	17	7	10	14	7	7	8	8	0
B IFSE	5	2	3	14	3	11	14	1	13
C IFSE	65	24	41	56	26	30	56	33	23
Moyennes	29	11	18	28	12	16	26	14	12

• *Heures supplémentaires des fonctionnaires par catégorie et sexe :*

Catégorie C	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'heures	2 032	17 387,92	2 888,9	18 933,33	2 908,92	17 456,57
Nombre d'agents	80	179	62	193	58	193

• *Heures supplémentaires des contractuels par catégorie et sexe :*

Catégorie C	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'heures	274	652,25	341	587,5	579	1 819,5
Nombre d'agents	10	8	10	13	11	26

• *Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation de 2021 à 2023 :*

ANNEES EFFECTIF	2021		2022		2023	
	Nb F	Nb H	Nb F	Nb H	Nb F	Nb H
Exemples						
<i>Préparation concours et examens d'accès à la FPT</i>	17	3	42	10	50	15
<i>Formation d'Intégration</i>	7	1	15	13	6	3
<i>Formation de professionnalisation</i>	26	31	112	25	358	79
<i>Formation personnelle</i>	9	3	1	0	8	6
TOTAL	59	38	170	48	422	103

- **Nombre total de l'ensemble des contractuels ayant participé à un ou plusieurs types de formation en 2023 :**

ANNÉES	2023	
	Nb F	Nb H
<i>Exemples</i> <i>Préparation concours et examens d'accès à la FPT</i>	15	1
<i>Formation de professionnalisation</i>	62	58
<i>Formation personnelle</i>	0	2
TOTAL	77	61

- Au titre de l'année 2021, on note une absence de VAE, bilan de compétence et de congé formation.
- En 2023, bilan de positionnement / bilan de compétence : 12 agents (10 Femmes et 2 Hommes Titulaires).
- VAE 2023 : 1 dossier déposé et validé (1 Femme titulaire).
- Formations collectives : 57 personnes titulaires (45 Femmes et 12 Hommes) et 13 personnes contractuelles (10 Femmes et 3 Hommes).

A3. Données relatives à la vie familiale

- **Vie professionnelle par rapport à la vie privée pour les fonctionnaires et contractuels permanents :**

TEMPS PARTIEL	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL H/F	F	H	TOTAL H/F	F	H	TOTAL H/F
Pourcentage	4,2%	0,7%	4,9%	5,6%	0,3%	5,9%	4,4 %	0,5%	4,9%
Nombre	45	7	52	66	4	70	52	6	58

NOMBRE d'AGENTS	2021			2022			2023	
	F	H	TOTAL H/F	F	H	TOTAL H/F	F	H
Congé parental	3	0	3	3	0	3	3	0

CONGE PATERNITE	2021	2022	2023
Nombre d'agents hommes	11	20	15

C Les politiques publiques communales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce rapport égalité Femmes - Hommes 2024 tend à présenter des éléments d'information tant en matière de politiques publiques municipales menées, qu'en termes de participation et d'inclusion de la population.

Ces éléments – non exhaustifs – ont pour finalité d'avoir une approche des pratiques et susciter des réflexions sur les actions proposées.

Un éclairage plus spécifique est apporté sur des aspects de :

- + politiques et pratiques sportives,
- + politiques sociales et de santé publique,
- + politiques socioculturelles et de développement de la citoyenneté.

1. Les politiques et pratiques en matière sportive

Aubagne Ville Active et Sportive est la première ville des Bouches-du-Rhône à être labellisée 3 lauriers (sur un maximum de 4). Le label a le vent en poupe : plus de 600 villes françaises sont maintenant labellisées, tous lauriers confondus.



Avec la reconduction en 2024 des trois lauriers attribués à Aubagne, la ville confirme que le sport constitue et reste un élément moteur du dynamisme de la ville. Elle s'inscrit ainsi dans la volonté de promouvoir et de préserver les valeurs du sport, affirmant le respect de soi et d'autrui, le partage, la solidarité, la citoyenneté, l'éducation et l'éthique.

De plus, Aubagne a fait partie des 83 communes du département des Bouches-du-Rhône engagées pour les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, avec le Label Terre de Jeux 2024. Il lui a permis de contribuer à faire vivre à tous les émotions des Jeux, changer le quotidien des gens grâce au sport et permettre au plus grand nombre de vivre l'aventure olympique et paralympique.

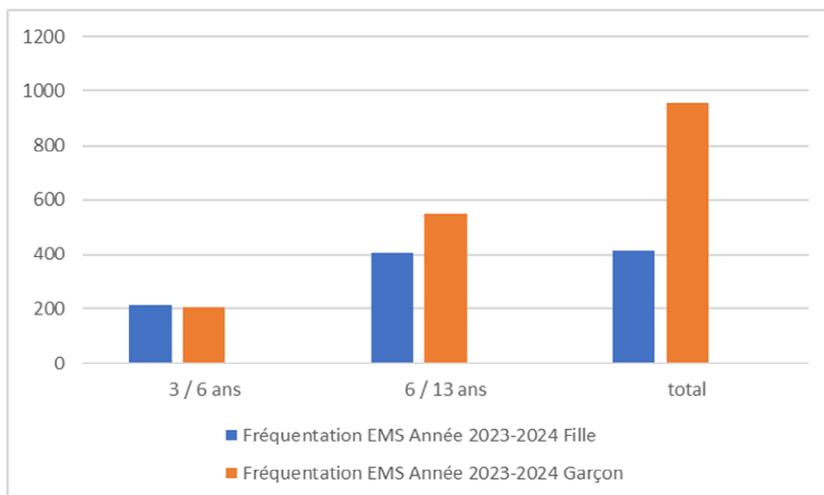
La Ville d'Aubagne a notamment accueilli des équipes internationales de football féminin dans le cadre des matchs d'entraînement des Jeux olympiques.



La ville d'Aubagne propose notamment :

- ✚ L'École Municipale des Sports, véritable passerelle pour les clubs : 22 activités ouvertes aux enfants de 3 ans à 12 ans pendant l'année scolaire. Elle constitue la passerelle idéale permettant d'éveiller et susciter l'intérêt des enfants, filles et garçons, à la pratique des activités physiques et sportives en milieux associatifs. Elle favorise ainsi la découverte de plusieurs disciplines et donc d'un futur choix sportif.

Fréquentation EMS Année 2023-2024			
	File	Garçon	% fille
3 / 6 ans	212	204	51%
6 / 13 ans	408	549	43%
total	416	957	44%



Des pratiques innovantes favorisant la pratique sportive féminine :

- ✚ Au travers de partenariats réalisés notamment :
 - Avec l'ES 13 (Energie Solidaire 13) et avec le parrainage de Manuel Amoros pour l'action « Foot en marchant » qui permet à nos seniors de pouvoir faire une activité sportive idéalement adaptée et inclusive à nos seniors femmes et hommes. Aubagne fait partie, depuis le mois d'avril 2022, des six communes des Bouches-du-Rhône qui ont été choisies pour expérimenter ce dispositif.
 - Avec le programme LIPA du CCAS d'Aubagne et du Club «Escrime Sport Loisir Aubagne» ; le club sportif participe à la lutte contre l'isolement des personnes et permet ainsi un échange entre les générations autour de ce sport.
 - Avec l'Éducation nationale et des initiatives où filles et garçons des écoles élémentaires aubagnaises participent (soit plus de 800 enfants) sur des Ville – Éducation nationale :
 - ✓ Olympiades,
 - ✓ Cross,
 - ✓ Rencontres sportives,
 - ✓ Défis sportifs.

- ✚ Au travers du soutien de la Ville aux associations et clubs sportifs aubagnais : mise à disposition de créneaux d'utilisation des installations sportives municipales, subventions accordées aux associations, soutien lors de l'organisation de manifestations sportives en particulier.
- ✚ Une offre sportive diversifiée tant municipale qu'associative, incitant à la pratique sportive tant masculine que féminine, mais aussi par la mise sous projecteur d'événements sportifs d'envergure suscitant l'intérêt et l'engouement du plus grand nombre, et notamment du public féminin.
- ✚ Le club Aubagne Football Club prône la pratique du football féminin sur notre commune, avec notamment l'obtention de la labellisation par le District de Provence de sa section féminine : Label Bronze «École Féminine».
- ✚ D'autres clubs sportifs développent également la pratique sportive féminine au sein de leur structure, tels que le Rugby Club Aubagnais, Aubagne Carnoux Volley Ball, Aubagne Garlaban Basket, Pays d'Aubagne Handball Agglomération, Aubagne Tennis de Table, Escrime Sport Loisir Aubagne, l'École de Tae Kwon Do Aubagne, le Roller Hockey Aubagne ou encore le Club Alpin Français du Garlaban..., la liste n'étant pas exhaustive.
- ✚ L'organisation, chaque année, de la soirée des Trophées sportifs met à l'honneur et récompense des sportifs en discipline individuelle et en équipe. Ainsi, en septembre 2023,
 - 20 sportives aubagnaises ont obtenu un trophée en individuel, à égalité avec leurs homologues masculins,
 - 7 trophées par équipe sont venus récompenser des équipes mixtes, 10 pour les équipes féminines et 9 pour les équipes masculines.
- ✚ Des projets de développement de la pratique sportive pour tous à venir, avec notamment celui du sport en entreprise, du sport féminin ou encore du sport santé.

2. Les politiques sociales et de santé publique

La ville d'Aubagne favorise, soutient et/ou met en œuvre des actions de sensibilisation en faveur du droit des femmes et de lutte contre les discriminations.

Les célébrations des journées internationales du 8 mars et du 25 novembre :

Ainsi, à travers la célébration des journées internationales des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes, Aubagne se mobilise pour sensibiliser les aubagnaises et aubagnais sur la condition féminine et sur la nécessité d'atteindre une égalité femmes – hommes en matière de droits dans tous les domaines, dans toutes les sphères, privée, professionnelle ou encore citoyenne.

Le théâtre municipal Le Comœdia a accueilli les soirées de la Journée Internationale contre les violences faites aux femmes et la Journée internationale des droits des femmes. Par ailleurs, son directeur a suivi une formation, et afin d'appréhender ces aspects auprès de ses équipes, contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel.

La Journée de lutte contre les violences faites aux femmes :

MOUVAIS
BOF
L'HÉSITE
JE VEUX
SEUL UN OUI
NON

Le consentement, c'est oui !
la ville d'Aubagne s'engage

Du 4 octobre au 17 novembre
Ateliers de sensibilisation sur le consentement

Le 23 novembre
Échanges sur les conséquences d'une relation non consentie

Plus d'informations sur aubagne.fr

Mairie d'Aubagne
Préfecture de la Justice
Le Sept CSAPA
ESPACE SANTE JUNIES
ALBAGNE en Provence

Pour la Journée internationale contre les violences faites aux femmes, la Ville s'est cette année principalement engagée auprès des jeunes. Des ateliers de sensibilisation au consentement sexuel ont été animés dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur. Ces ateliers ont été animés par des professionnels de la PMI, de l'hôpital, du CSJA, de l'ADDAP 13 et du service prévention de la Ville

Ces trois cent et quelques jeunes rencontrés ont ensuite été invités à un débat, au théâtre municipal, afin d'aborder les conséquences d'une agression sexuelle ou d'un viol pour la victime et pour l'auteur : du point de vue de la santé physique, de la santé mentale et de la Justice. Le débat a été animé par le Procureur près le Tribunal judiciaire de Marseille, le Vice-Président en charge de la 5^{ème} chambre famille du Tribunal correctionnel de Marseille, l'Assesseur de la 5^{ème} chambre famille du Tribunal correctionnel de Marseille, un avocat, un psychologue clinicien du CSAPA LE SEPT Aubagne, une sage-femme au CH d'Aubagne en charge de l'accueil des femmes victimes de violences et du greffier, coordinateur de la Maison de la justice et du droit d'Aubagne.

La Journée des Droits des Femmes :

Une conférence publique et gratuite a été proposée aux aubagnais pour débattre des droits des femmes dans notre société. Les invités présents, Sénatrice, collégienne, avocate, adjointe au maire, enseignante en sciences retraitée, ancienne sportive internationale, cheffes et chef d'entreprise, avec leur parcours très disparates les uns des autres, ont permis un débat riche sur différents aspects économiques, politiques, sociaux et sociétaux des droits des femmes.

8 MARS 2024
DES FEMMES INSPIRANTES À AUBAGNE
ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE
ALBAGNE en Provence

Octobre rose :



Chaque année, la ville d'Aubagne se mobilise et participe à la campagne nationale « Octobre Rose » à des fins de sensibilisation des femmes au dépistage précoce du cancer du sein, avec deux événements phares : une animation sportive et ludique avec une marche solidaire et une flashmob, suivie d'une soirée-débat au théâtre municipal.

Les associations partenaires T'Hatez-vous et A.I.L.A (Association des Infirmiers Libéraux d'Aubagne) se sont mobilisées autour des missions Santé et Femmes afin de permettre la collecte de fonds, via la vente de tee-shirts, goodies et d'une tombola. Les fonds récoltés, à hauteur de 28680 euros, ont été intégralement reversés à l'Institut Paoli Calmettes (IPC) à l'occasion d'un concert caritatif organisé par la Ville en janvier 2024.

La résidence Autonomie les Taraiettes et l'Espace bel âge d'Aubagne ont également participé à cet événement. Les résidents des deux structures ont créé des bijoux qui ont été vendus à l'occasion de la Marche solidaire.

Danse :

Un projet constitué de deux spectacles de danse et s'intitulant « dans ses yeux » a été proposé aux élèves du lycée professionnel Gustave Eiffel. Une cinquantaine d'élèves a ainsi pu profiter de ces représentations traitant du harcèlement et de la place de la femme dans la société.

Aubagne Campus :

La chargée de mission Femmes et Santé a animé un atelier de sensibilisation aux droits de la femme à l'occasion de cet événement organisé par le service Jeunesse.

Des actions mises en œuvre par la Direction de la jeunesse dans le cadre de l'animation du Conseil Municipal des Jeunes et/ou en direction de la jeunesse :

Né de la volonté de l'équipe municipale (1ère installation en novembre 2015), le Conseil Municipal des Jeunes (CMJ) permet aux représentants des 4 collégiens aubagnais, élus pour deux ans par leurs pairs, d'être des acteurs à part entière de la vie de leur ville et de s'initier à l'apprentissage de la citoyenneté. Le 4e CMJ est actuellement composé de 22 filles et 20 garçons âgés entre 13 et 15 ans.

Pour 2024, le projet phare du Conseil Municipal des Jeunes a été l'organisation d'un Bal Solidaire au profit du Secours Populaire, pour tous les élèves de 4^{ème} et de 3^{ème} des 4 collèges d'Aubagne.

Participation des CMJ :

- 15 Filles
- 18 Garçons

Participation des autres jeunes, collèges tous confondus :

- 244 Filles
- 161 Garçons

Parmi les autres projets la mixité est toujours présente.

Voici quelques exemples :

- Participation aux réunions, en moyenne :
 - 10 Filles
 - 9 Garçons
- Participation aux commémorations, en moyenne :
 - 8 Filles
 - 9 Garçons
- Participation au Carnaval :
 - 13 Filles
 - 7 Garçons
- Participation au Téléthon :
 - 11 Filles
 - 11 Garçons
- Participation aux Vœux du Maire :
 - 11 Filles
 - 8 Garçons

La Direction Jeunesse organise également en partenariat avec son prestataire Loisirs, la Ligue de l'Enseignement FAIL-13, un BAFA Citoyen (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateurs).

La session du stage de base en février 2024 comptait 28 inscrits :

- 15 Filles
- 13 Garçons

Pour le financement du BAFA, les jeunes aubagnais peuvent bénéficier d'une aide financière via le dispositif « Aide et accompagnement des projets des jeunes » proposé par le Point Informations Jeunes (PIJ). Sept aubagnais en ont bénéficié cette année :

- 4 Filles
- 3 Garçons

Mise en œuvre d'actions de médiation culturelle réalisées par la Médiathèque Marcel Pagnol

Les équipes de la Médiathèque municipale et du Médiabus se mobilisent chaque année afin de proposer à leurs publics des actions autour de la question des femmes, de leur positionnement dans notre société, tant en matière culturelle qu'au regard de leurs droits ou encore de leur combat mené pour obtenir une égalité entre les femmes et les hommes. Des temps forts de sensibilisation sont offerts à l'occasion des journées internationales des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Les actions de la Médiathèque cette année, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- ✚ Une exposition sur kakemono créée par le Moutard a été acquise. Des rencontres auprès des pré adolescents et jeunes adolescents (CM2, 6^{ème} et 5^{ème} essentiellement) ont été organisées avec des ateliers et des médiations autour de cette exposition. Ce projet a été mené en collaboration avec le Service Prévention, les maisons de quartier, le Baobab café, Envie Enjeux (jeux de société et lien social), les prods (productions audiovisuelles) et la médiathèque / médiabus.
 - 2 Journées portes ouvertes à l'Espace des Libertés
 - 5 médiations au sein du Collège Lakanal
- ✚ Un podcast a été réalisé avec des collégiens du Lycée Joliot Curie, en collaboration avec le service prévention, afin de mettre à l'honneur des femmes « remarquables » : scientifiques, femmes de pouvoir, femmes engagées, pionnières, artistes, autrices. Ce travail a été réalisé en quatre mois, du choix des thématiques au montage. Des affiches ont été réalisées, incluant un QR code afin de rendre accessible ce travail auprès de tous les élèves du lycée. (<https://soundcloud.com/mediatheque-aubagne/sets/projet-femmes-remarquables>)
- ✚ Le fonds documentaire est par ailleurs continuellement enrichi :
 - Tant pour le public jeunesse qu'adulte, la médiathèque propose un fonds d'ouvrages sur des thématiques liées aux femmes telles que : féminisme, égalité filles /garçons, droits des femmes, luttes contre les violences faites aux femmes, histoire de la condition féminine
 - Pour le public adulte, est également proposée une offre de films documentaires
 - La médiathèque est abonnée à des revues qui traitent de la condition féminine : *Causette*, *Clara*, *Femmes d'ici et d'ailleurs*.
 - La collection est régulièrement enrichie et renouvelée. Ainsi, en 2023 : 700 euros environ ont été dépensés pour des achats de livres dans ce domaine (soit une quarantaine de nouveautés) et pour des films documentaires.

Le conservatoire

- ✚ Concernant le conservatoire on observe une répartition de fréquentation et une répartition dans les pratiques collectives assez égale entre les élèves filles et garçons.
- ✚ Au regard du nombre important d'élèves, les problèmes d'égalité ne se posent pas vraiment mais on peut remarquer effectivement des répartitions différentes selon les instruments de musique.
- ✚ Afin de donner plus de visibilité à la place de la femme dans la société, les salles de cours du conservatoire ont été renommées car elles portaient toutes jusqu'à présent, un nom de compositeur masculin. Ainsi, certaines compositrices, musiciennes interprètes, cheffes d'orchestre, danseuses sont nouvellement mises à l'honneur au sein de cette institution et représentent la discipline qui est enseignée dans les salles de cours :

- Marie Thérèse Gras
- Nadia Boulanger
- Jacqueline Dupré
- Betsy Jolas
- Louise Farrenc
- Mel Bonnis
- Nina Simone
- Sylvie Guillem
- Anat Cohen
- Pina Puch
- Dominique Varenne

Les actions du service de prévention et d'éducation

Des actions, animations et évènements sont organisés tout au long de l'année dans les maisons de quartier : groupes de paroles, sorties culturelles et sportives, accompagnements individuels des adolescents et adolescentes. Les thèmes de lutte contre les violences et les discriminations sont partie intégrante de toutes ces activités.

Le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquances et de la Radicalisation (CISPDR)

Le CISPDR organise des commissions sur le thème de la lutte contre les violences faites aux femmes, et intrafamiliales plus généralement. Des associations et des personnalités interviennent régulièrement dans ces commissions à des fins de mise en réseau, d'information et de collaboration avec les partenaires composant le réseau de lutte contre les violences faites aux femmes. Les commissions sur le thème de la lutte contre les violences faites aux femmes se tiennent quatre fois par an. Le CISPDR subventionne également des associations, dont l'AVAD, Solidarité Femmes 13 et Résonances. Dans le cadre de l'application du contrat local de lutte contre les violences conjugales, sexistes et sexuelles signé en 2019, la mairie de La Penne-sur-Huveaune est présente à toutes ces commissions.