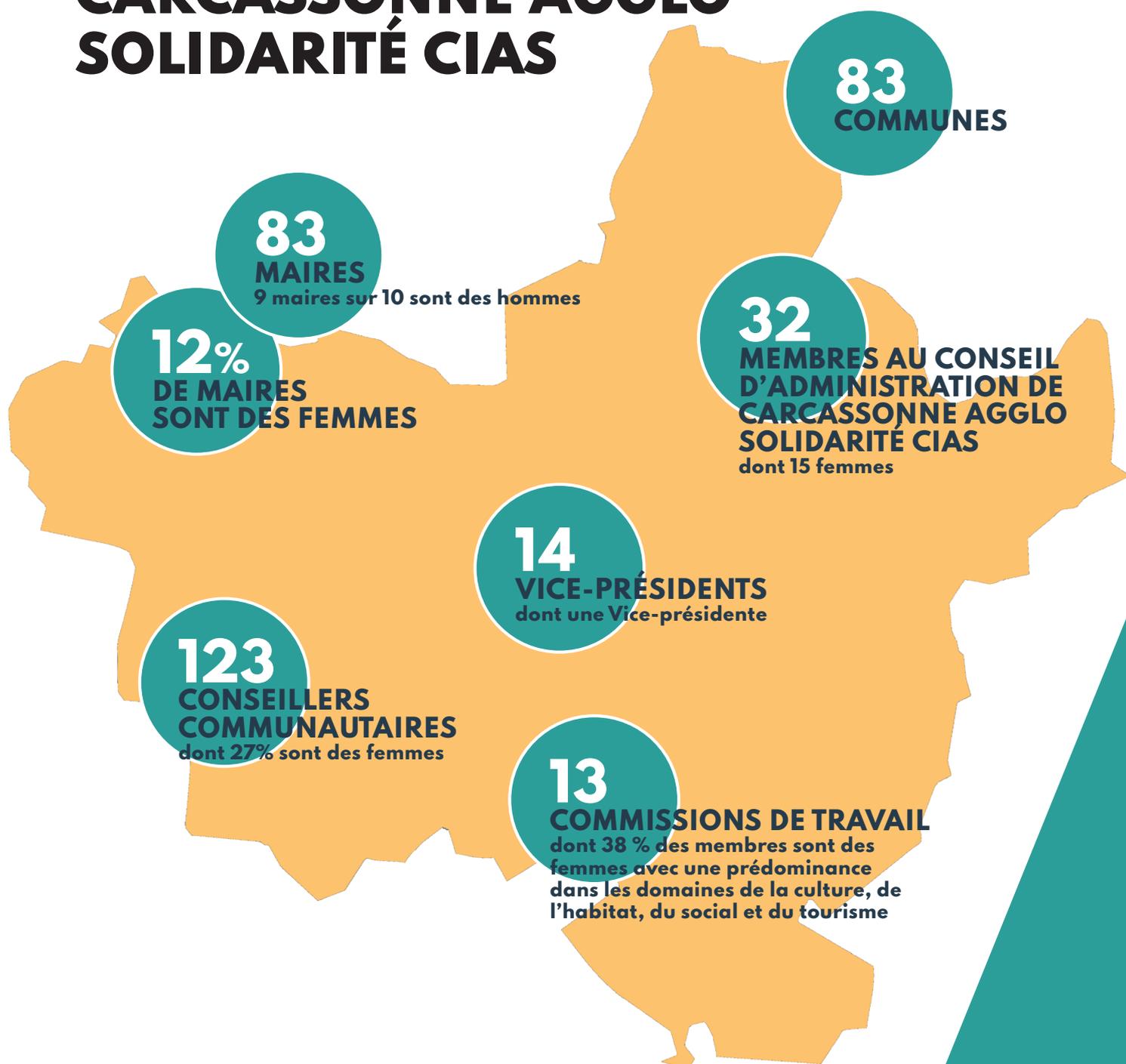




Rapport égalité
FEMMES / HOMMES
2022

ZOOM SUR LA GOUVERNANCE DE CARCASSONNE AGGLO ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE CARCASSONNE AGGLO SOLIDARITÉ CIAS





RÉGIS BANQUET
Président de Carcassonne Agglo



Pleinement engagé dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, j'accorde chaque année une importance particulière au rapport produit par notre Collectivité sur ce sujet.

Nous devons être fier de chaque avancée, mais toujours exiger plus afin que nous puissions un jour atteindre l'égalité réelle au sein de Carcassonne Agglo mais au-delà dans notre société.

Cet engagement pour l'égalité est d'autant plus important que cette année encore, nous avons vu dans le monde mais aussi en France de trop nombreuses attaques et reculs concernant les droits des femmes.

Je souhaite remercier tous les agents et les élus de Carcassonne Agglo qui chaque jour se mobilisent pour lutter contre toutes les formes de discrimination. »

LE SAVIEZ-VOUS ?



(DONNÉES ISSUES DU RAPPORT 2021 DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES).

Nombre et part de femmes élues à la présidence des exécutifs régionaux métropolitains sur les trois dernières mandatures :

Décembre 2015 (13 régions) :

3 femmes – 10 hommes

Juin 2021 (13 régions) :

4 femmes – 9 hommes

La part des femmes dans les conseils municipaux (maires, adjointes, conseillères) se situe à **42,4% contre 39,9% à la fin du mandat précédent en 2021.**

Part de femmes présidentes d'Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) selon la population :

EPCI de moins de 15 000 habitant(e)s : **12,5%**

EPCI de 100 000 à 300 000 habitant(e)s : **8,7%**

REPÈRES

CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



04 Repères chiffrés

06 Contexte et cadre réglementaire

08 Carcassonne Agglo : un engagement responsable en faveur de l'égalité femmes-hommes

12 De la politique des Ressources Humaines aux politiques publiques

14 Les perspectives à venir

1907

La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909

Institution d'un congé de maternité de 8 semaines mais sans traitement.

1924

Les programmes de l'enseignement secondaire deviennent identiques.

1944

Droit de vote aux femmes.

1946

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1947

Première femme nommée ministre (santé publique et population) : Germaine Poinso-Chapuis.

1965

Loi qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.

1967

Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970

Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maladie.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel / Obligation de la mixité scolaire / La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.

1979

Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.

1981

Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

1983

Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

1985

Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

2002

Loi sur la transmission du patronyme.

2006

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

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général.

Loi du 23 juillet vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales.

2011

La loi du 27 janvier sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration.

2013

Loi du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires. Les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales se font au scrutin binominal.

2017

La loi du 27 janvier qui prévoit l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection.

2019

Loi du 6 août vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.



CONTEXTE

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Carcassonne Agglo a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61).

Ce cadre légal sécurise l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle. Ce rapport doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes ; de prévenir des inégalités professionnelles ; de fixer les orientations sur le moyen et long terme pour corriger les inégalités et enfin de rendre visible ce sujet aux yeux du public.

La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.

La loi du 4 août 2014 qui dispose que les collectivités de plus de 20 000 habitants produisent un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, présenté devant l'organe délibérant préalablement aux débats sur le budget et mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes.

Le rapport de Carcassonne Agglo présente tout d'abord un état des lieux national de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il expose ensuite (partie 2) la situation en terme de ressources humaines propre à Carcassonne Agglo. Enfin, la partie 3 de ce rapport met en avant les principales actions menées dans le cadre des politiques publiques pour lutter contre les inégalités femmes-hommes et les perspectives à venir.



Violences sexistes et sexuelles

Morts violentes au sein du couple

2016 : 109

2018 : 121

2021 : 102

Violences sexistes et sexuelles au travail

1 femme sur 2 a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail en France.

Temps de vie en période de COVID 19

Tâches ménagères : 58% des femmes estiment passer plus de temps que leur conjoint à s'occuper des tâches domestiques en période de confinement.

L'école à domicile : 83% des femmes ont indiqué avoir passé quotidiennement plus de 4h à s'occuper des enfants.

Condition de télétravail des femmes et des hommes pendant la crise : en télétravail dans une pièce dédiée :
Hommes : 55%
Femmes : 43%.

Part des femmes actives et des hommes actifs indépendant(e)s ayant cessé toute activité professionnelle pendant le premier confinement :
63% de femmes /
35% d'hommes.

Le renoncement aux soins est plus marqué chez les femmes :
64% des femmes déclarent avoir renoncé à un acte médical dont elles avaient besoin.

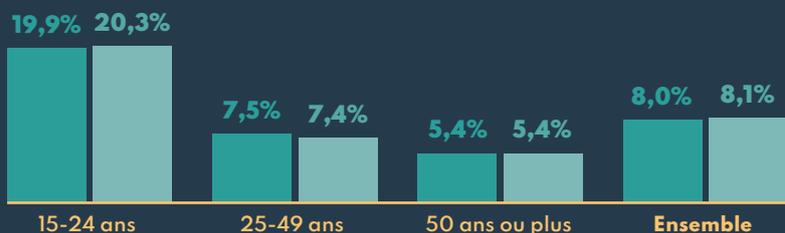
QUELQUES GRANDS CHIFFRES

(Données issues du rapport 2021
du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes,
de la diversité et de l'égalité des chances)

Égalité professionnelle

Le taux de chômage est équivalent pour les femmes et pour les hommes quelle que soit la tranche d'âge :

Taux de chômage des 15-64 ans selon le sexe et l'âge en 2020 :
Le taux de chômage est équivalent pour les femmes et pour les hommes quelle que soit la tranche d'âge.



Champ : population active en France hors Mayotte, vivant en logement ordinaire, âgée de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

Les femmes sont majoritaires dans les contrats à temps partiel, notamment dans les métiers à prédominance féminine :
(Part de femmes actives et d'hommes actifs à temps partiel)
79,5% des contrats à temps partiel sont occupés par des femmes // 20,5 % des contrats à temps partiel sont occupés par des hommes.

Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel choisi pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents : 48% des femmes // 14% des hommes.

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2020.

Agriculteurs exploitants : 0,7% de femmes // 2% d'hommes.

Artisans, commerçants, chefs d'entreprises : 4,2% de femmes // 9,2 % d'hommes.

Cadres et professions intellectuelles supérieures : 17,9% de femmes // 22,7% d'hommes.

Employés : 39,9% de femmes // 12,5% d'hommes

Ouvriers : 7,9% // 29,9% d'hommes

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, se réduisent progressivement :
dans le secteur privé 27,2% // dans la fonction publique 16,4%.

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique entre 2013 et 2018.
2014 : 33%
2016 : 35%
2018 : 37%.

CARCASSONNE AGGLO

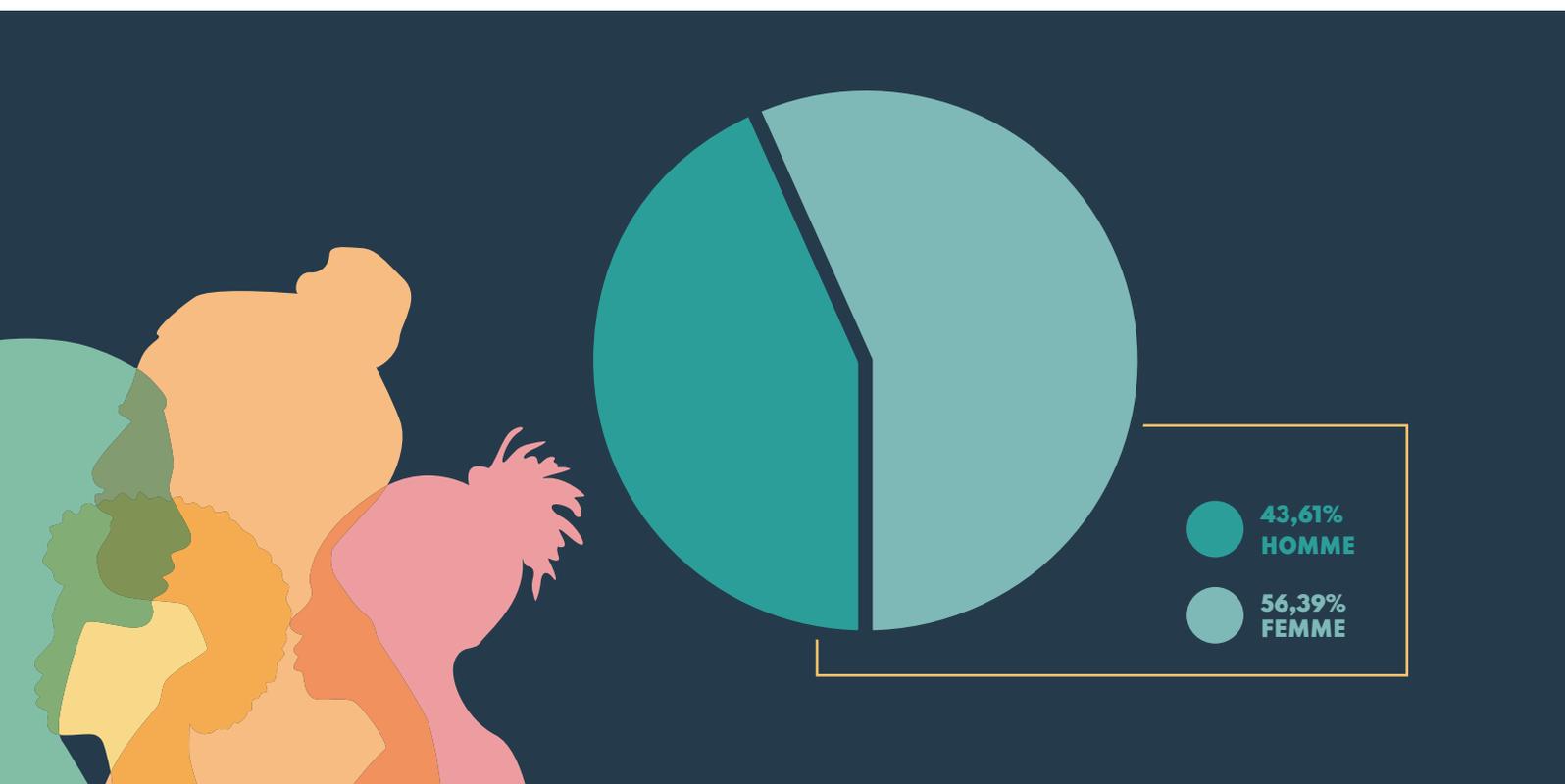
UN ENGAGEMENT RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE

Au 31/12/2022, le nombre d'agents toutes catégories confondues s'élève à 477 : **269 femmes et 208 hommes**.

Au total, le pourcentage de femmes reste sensiblement le même par rapport à 2021, elles représentent en 2022, 56,39% contre 54,9% en 2021.

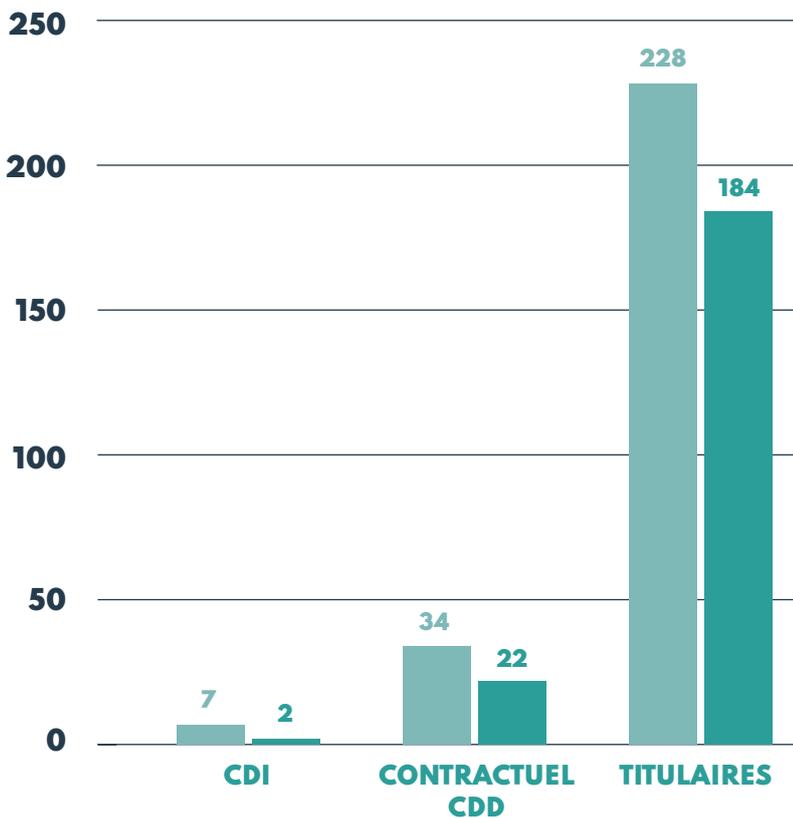
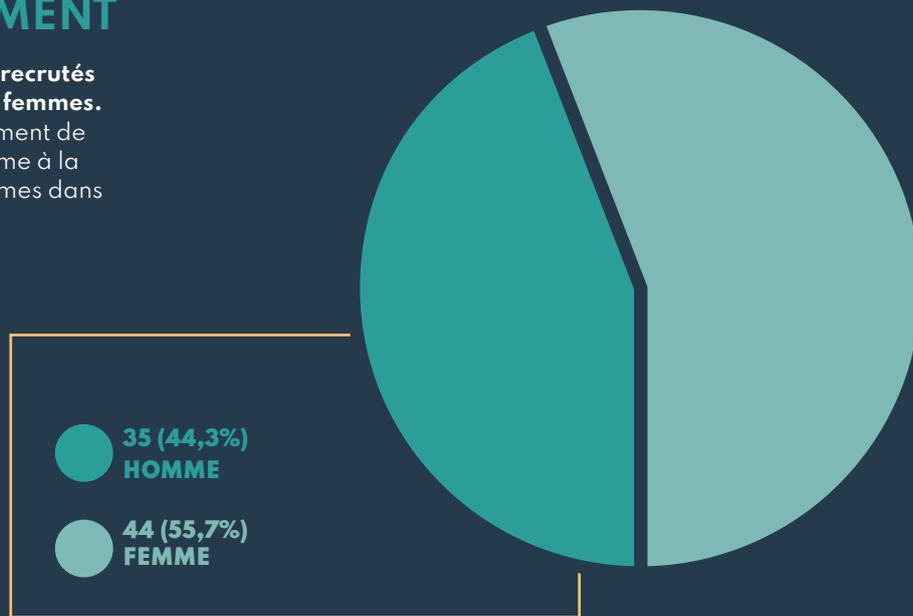
	FEMME		HOMME		TOTAL
	NOMBRE	POURCENTAGE	NOMBRE	POURCENTAGE	
EMPLOI FONCTIONNEL	3	60%	2	40%	5
A	53	57,61%	39	42,39%	92
B	74	56,49%	57	43,51%	131
C	139	55,82%	110	44,18%	249
TOTAL	269		208		477



RECRUTEMENT

55,7% des agents recrutés en 2022, sont des femmes.

Le taux de recrutement de femmes est conforme à la proportion de femmes dans la collectivité.



MIXITÉ PAR STATUT

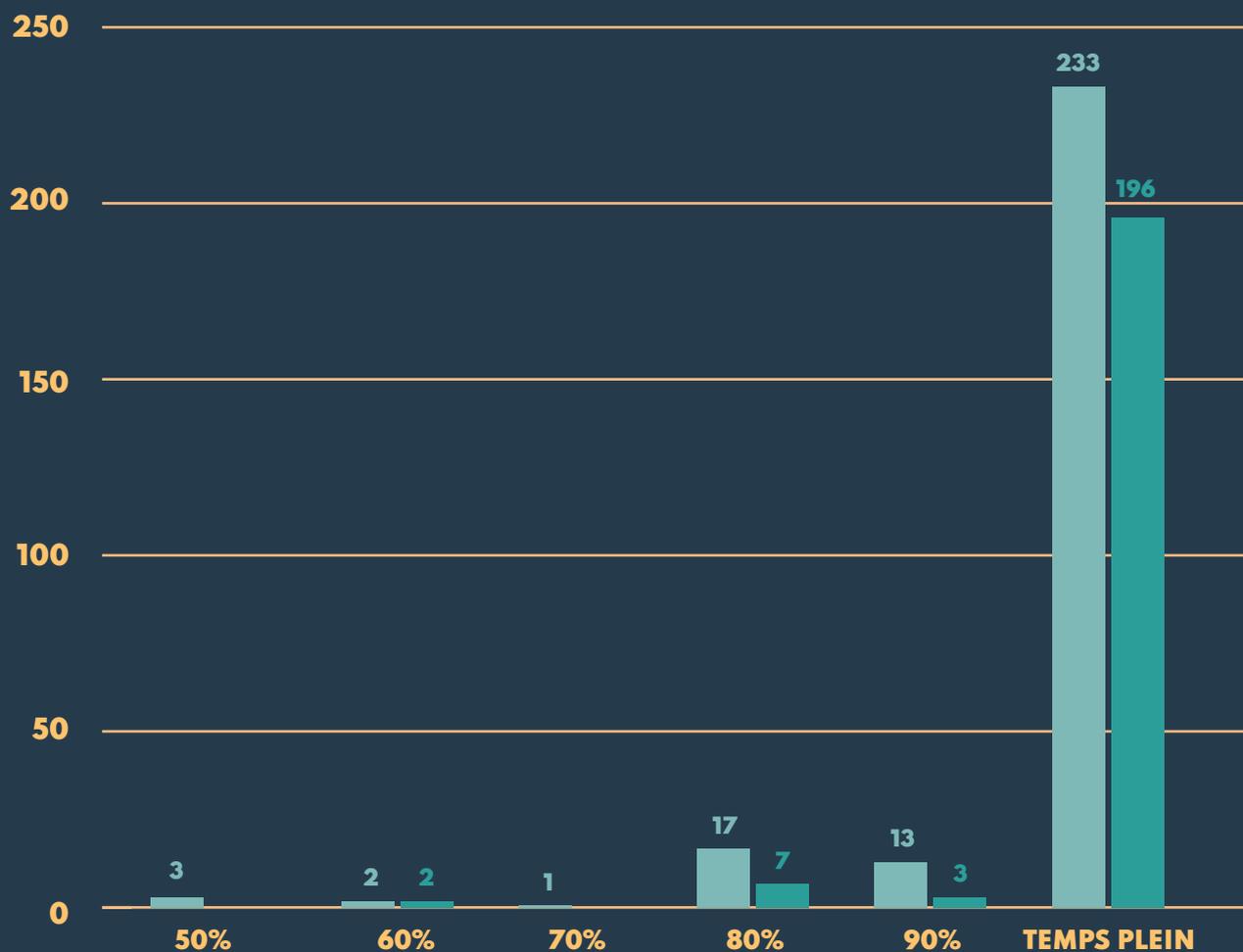
L'effectif féminin des contractuels a **progressé de 36% par rapport à l'année dernière**. La part des hommes dans ce même statut est, quant à elle, restée stable.



TEMPS DE TRAVAIL

En 2022, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (tous pourcentages de temps de travail confondus). 90% des agents de la collectivité travaillent à temps plein.

Les quotités à 80% et 90% sont majoritairement choisies.



MIXITÉ DANS LES FILIÈRES

Carcassonne Agglo n'échappe pas aux représentations classiques des métiers comprenant des îlots masculins en filière technique et des bastions féminins en filière administrative. Ce qui vient confirmer, tel que cela est observé à l'échelle nationale, la persistance d'une division sexuée du travail, ainsi que la nécessité d'engager toute action visant à lutter contre les stéréotypes sexistes.



	FEMME	HOMME	TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	155	43	198
FILIÈRE ANIMATION	6	13	19
FILIÈRE CULTURELLE	58	38	96
FILIÈRE SOCIALE	2		2
FILIÈRE SPORTIVE	1	1	2
FILIÈRE TECHNIQUE	47	113	160
TOTAL	269	208	477

ÂGES MOYEN PAR CATÉGORIE

On remarque que la moyenne d'âge des agents de Carcassonne Agglo est assez élevée, puisqu'elle est supérieure à 45 ans dans toutes les catégories et pour les deux sexes. Cela suppose des départs à la retraite nombreux dans les prochaines années.

CATÉGORIE	SEXE	ÂGE MOYEN
EMPLOI FONCTIONNEL	F	46
EMPLOI FONCTIONNEL	M	48
A	F	46,26
A	M	45,74
B	F	46,14
B	M	45,75
C	F	48,38
C	M	48,22

CARCASSONNE AGGLO
ET CARCASSONNE AGGLO
SOLIDARITÉ CIAS

DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

CONSOLIDATION D'UNE ACCULTURATION PARTAGÉE AU SEIN DE LA COMMANDE PUBLIQUE

La direction des Affaires juridiques et de la commande publique veille à l'application des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a pour objet d'inciter les opérateurs économiques au respect des dispositions relatives à l'égalité entre les sexes, afin d'assurer leur effectivité.

RENFORCEMENT DE LA PRISE DE CONSCIENCE DES JEUNES, DES FAMILLES, ET DES PROFESSIONNELS

Actions pour l'égalité filles / garçons réalisés dans les Accueils de Loisirs Associés à l'École.

Il s'agit principalement d'actions visant à encourager à la prise de parole des enfants et changer les modes de pensées générées, favoriser la mixité et le vivre ensemble au travers des jeux et permettre la valorisation et l'émancipation des enfants par la pratique d'activités artistiques et culturelle.

Déploiement d'actions au sein de l'espace de vie bastide Saint Louis pour accompagner au mieux la parentalité et organisation de rencontres avec les acteurs du territoire afin de répondre collectivement à diverses problématiques telles que : le cadre de vie, l'accès aux droits,

l'égalité femmes-hommes. En 2022 sur 509 visiteurs recensés, 63% sont des femmes.

Actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin à l'occasion de l'évènement Jobstic organisé en novembre 2022 : "Jobstic entrepreneurs du numérique".

Actions de promotion et d'accompagnement en faveur de l'entrepreneuriat innovant féminin : 39 personnes accompagnées en 2022 dont 14 femmes au sein du réseau R'Mine.

Actions collectives avec des partenariats renforcés entre les structures chargées de l'accompagnement des femmes dans leurs parcours d'insertion professionnelle et le Kappa R (lieu dédié à la formation et de l'insertion).

Actions de lutte contre toutes les formes de harcèlement (actions menées dans le cadre de la Convention Territoriale Globale) : Participation à la 8^{ème} édition du concours national "Non au Harcèlement" : les responsables des structures jeunesse et leurs équipes ont participé à ce concours national, pour la troisième année consécutive. Le prix Affiche cycle 3 a été remporté par l'ALAE de Rustiques. Une récompense valorisée à l'occasion d'une remise de prix à Montpellier en présence de Mme la Rectrice. Des ateliers débats, théâtre, jeux de coopération, créations d'affiches, BD avec les enfants et les intervenants professionnels (FRANCAS) ont été lancés sur 3 ALAE (Arzens, Laure Minervois, Cazilhac). Une action qui s'inscrit dans le cadre de l'appel à projets "coordination éducative jeunesse". Formation des agents : en 2022, 22 agents ont bénéficié d'une formation en lien avec cette thématique en partenariat avec Art'Incelle.

LA CULTURE ET LA COMMUNICATION DES OUTILS DE SENSIBILISATION

Une attention toute particulière est apportée à la programmation culturelle l'Envolée afin de

respecter les questions d'égalité de genre dans la programmation artistique des compagnies amenées à se produire, avec une moitié des équipes accueillies dirigées par des femmes. La même attention est apportée sur ces questions au sein des enseignements et de la saison artistique de la Fabrique des arts.

Poursuite des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les médiathèques

en participant à la journée internationale des droits des femmes (animation, sélection documentaire mise en avant sur le catalogue en ligne, ...).

Renforcement des actions avec "la malle scolaire" proposée aux écoles afin d'apporter un support aux enseignants, autour des stéréotypes. Action complétée par une intervention en classe "J'aime le Bleu ET le Rose".

Lancement d'action de sensibilisation à la Régie Eau

Réca : Espace d'affichage organisé valorisant les dates clés sur l'avancée chronologique des lois en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Une communication externe active est menée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui

peuvent exister : Mise en valeur de femmes du territoire dans le magazine d'informations de l'intercommunalité, participation à la promotion des actions menées par les services dans le cadre de l'égalité femmes-hommes.

AMÉLIORATION DU MAILLAGE ASSOCIATIF DÉDIÉ ET DES DISPOSITIFS FLÉCHÉS

Le Contrat de ville est le cadre d'actions de la politique de la ville. Son objectif est de

réduire les inégalités dans les quartiers prioritaires identifiés. Ce contrat de ville a une visée très opérationnelle : il s'agit de mettre en œuvre un plan d'action pour six ans. Le cadre de vie, la cohésion sociale et le développement économique forment les trois piliers du Contrat de ville dont les actions doivent contribuer à lutter contre les discriminations, renforcer l'égalité femmes-hommes et mieux prendre en compte la jeunesse de ces quartiers.

Les priorités transversales du contrat de ville, telles qu'elles ont été précisées par les différentes circulaires, concernent :

- la jeunesse,
- la lutte contre les discriminations,

- l'égalité femmes-hommes,
- la laïcité.

Par leurs natures transverses, ces quatre priorités irriguent l'ensemble du Contrat ; elles sont ainsi déclinées dans les différents programmes d'actions thématiques ou territoriaux.

Rédaction dans le cadre du contrat de ville, d'un plan de Lutte contre les discriminations, avec une

diffusion élargie aux communes de Carcassonne Agglo (signature proposée aux 83 communes). Un travail réalisé par 4 commissions thématiques composées de techniciens ayant pour objectif de faire émerger des actions pour lutter contre les discriminations.

Les centres sociaux de Carcassonne Agglo organisent de nombreuses actions qui favorisent la mixité sociale et de genre, sans aucune

distinction entre les sexes. Le plus souvent, ces actions ont pris la forme d'actions très ponctuelles de sensibilisation aux discriminations de genre ou d'événements réguliers. La fréquentation des femmes dans les 5 centres sociaux de l'Agglo est en constante augmentation.

Fait marquant

Debout les femmes (manifestations organisées par le centre social Jean Montsarrat)

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, plusieurs actions ont été proposées : atelier yoga, atelier mère-fille sur la fabrication de cosmétiques, atelier couture numérique, ateliers esthétiques, diffusion du film "Debout les femmes" et une exposition d'artistiques féminines et de portraits de femmes. L'objectif étant de défendre et mettre en valeur le droit des femmes.

CHIFFRES FRÉQUENTATION DES FEMMES DANS LES CENTRES SOCIAUX EN 2022

Centre social des Capucins (Trèbes) : 60% du public qui fréquente la structure sont des femmes.

Centre social Michel-Escande (Alzonne) : 64% du public qui fréquente la structure sont des femmes.

Centre social de la Roseraie (Carcassonne) : 49% du public qui fréquente la structure sont des femmes.

Centre social Jean-Montsarrat (Carcassonne) : 58,8% du public qui fréquente la structure sont des femmes.

Centre social Max-Savy (Carcassonne) : 54% du public qui fréquente la structure sont des femmes.

CARCASSONNE AGGLO
ET CARCASSONNE AGGLO
SOLIDARITÉ CIAS

DES PERSPECTIVES À VENIR

Ce rapport résume la situation de l'égalité femmes-hommes ainsi que les actions de Carcassonne Agglo et de Carcassonne Agglo Solidarité CIAS pour réduire les inégalités femmes-hommes.

Cette démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sera amplifiée dans les années à venir. Carcassonne Agglo s'est engagée à travailler pour une société égalitaire et paritaire, en menant des initiatives concrètes. D'année en année, le diagnostic montre une réelle progression dans de nombreux domaines.

2023, sera l'année de nouvelles perspectives et pistes d'actions dans tous les domaines. Pour y parvenir Carcassonne Agglo s'est fixée plusieurs objectifs.

EN MATIÈRE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

- Poursuivre une politique de recrutement et de formation sans discrimination.
- Promouvoir les formations ayant pour finalité la lutte contre les discriminations.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.
- Proposer un plan d'actions pour le bien-être au travail et la lutte contre toutes formes de harcèlement.
- Renforcer la gouvernance en faveur de la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes déclinée par des ateliers et groupes de travail dont l'objectif est l'orientation des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Créer des outils de sensibilisation diffusés aux agents.
- Renforcer l'accompagnement des agents et des agentes victimes de violences conjugales ou professionnelles.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
- Développer les différentes formules de télétravail et réfléchir au développement des tiers lieux.



EN MATIÈRE DE COMMANDE PUBLIQUE

- Renforcer les groupements de commande pour des prestations sous le prisme de l'égalité que ce soit en matière de respect de l'égalité entre femmes et hommes ou d'emploi des personnes en situation de handicap.

EN MATIÈRE DE POLITIQUES PUBLIQUES

Diffuser une culture de l'égalité

- Poursuivre les actions pour promouvoir l'égalité femmes-hommes.
- Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes

Accompagner la réflexion dès le plus âge sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des stéréotypes liés au genre

- Valoriser les actions égalité filles / garçons réalisées dans les structures petite enfance, enfance jeunesse et les centres sociaux.
- Mettre à disposition des jouets asexués, équité dans les budgets d'achats filles et garçons,
- Proposer des contes pour enfant traitant du sujet.
- Soutenir la parentalité en renforçant les actions et les rencontres avec le public.
- Accompagner la réflexion dès le plus jeune âge sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des stéréotypes liés au genre.

Accentuer les partenariats pour lutter contre les stéréotypes

- Accompagner les associations de défense des droits de femmes en s'appuyant sur des partenaires associatifs pour faire avancer l'égalité femmes-hommes (subventions, appel à projets).

Élargir les actions dans le domaine de l'emploi et de l'insertion

- Renforcer des opportunités pour les femmes dans le champ économique.

- Lutter contre la précarité des femmes en favorisant leur accès à l'emploi via l'action de la Mission Locale de l'Ouest Audois, les chantiers insertion, le Kappa'R...

Poursuivre les actions menées en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans les quartiers prioritaires et les centres sociaux

- Déployer la prise en compte des enjeux d'égalité de manière intégrée dans les actions menées dans les centres sociaux.
- Promouvoir les actions dans les centres sociaux.
- Démocratiser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des quartiers prioritaires par des séquences d'information conduites en lien avec les acteurs.
- S'assurer que toutes les actions politiques de la ville s'adressent aux femmes et aux hommes sans discrimination quelle que soit la thématique.

Déployer une communication interne sans stéréotype

- Écrire, illustrer et concevoir le site intranet en pensant égalité et lutte contre les stéréotypes.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes : livret d'accueil, calendrier, brèves.
- Renforcer la communication interne valorisant la parité et lutter contre les stéréotypes et dimensions du genre.
- Avoir une communication visuelle pour permettre l'acceptation des femmes et des hommes dans les métiers traditionnellement genrés (petite enfance et propreté urbaine).
- Valoriser la mixité des métiers.

Renforcer l'accompagnement des élus sur le thématique des violences intra familiales :

- Intervention de la gendarmerie sur la thématique des violences intra-familiales auprès de la conférence de mairie prévue en 2023. L'objectif de cette démarche est de présenter et d'expliquer le système et l'engrenage de ces violences, les dispositifs qui existent et de fournir des clés et une aide aux élus pour trouver des solutions, conseiller et orienter les administrés.

carcassonne
AUDACE & SOLIDARITÉ **agglo**



carcassonne-agglo.fr