

**AVIGNON**  
Ville d'exception

## **RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024**



## Débat d'Orientation Budgétaire 2026

### 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. Répartition des effectifs**

1. Répartition des effectifs par genre et par statut
2. Pyramide des âges en fonction du sexe
3. Répartition des effectifs par genre et par catégorie hiérarchique
4. Répartition des effectifs par genre et par filière
5. Emplois supérieurs et de direction

### **B. Activité professionnelle – Gestion des ressources humaines**

1. Recrutements
2. Temps de travail
3. Absentéisme
4. Télétravail
5. Formation
6. Promotion professionnelle
7. Rémunération

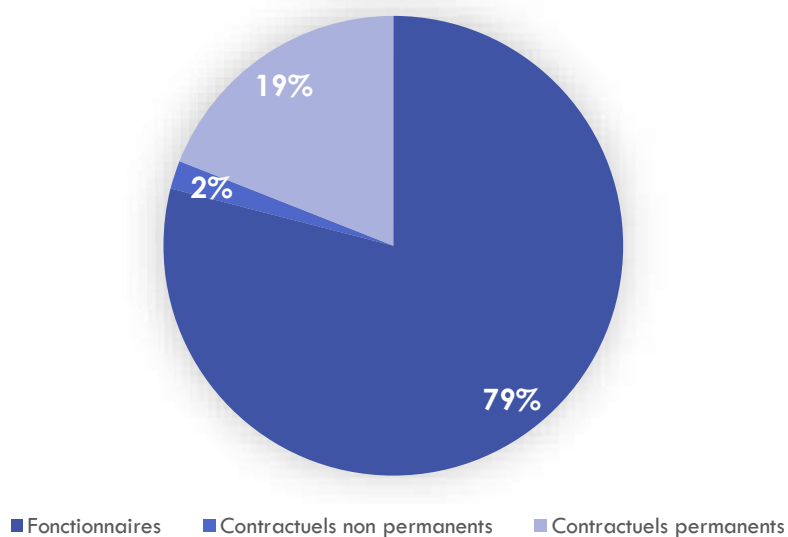
### **C. Actions en faveur de la promotion de l'égalité**

#### **Femmes/Hommes**

1. Au sein de notre collectivité
2. Au sein de notre territoire

## A. Répartition des effectifs – 2024

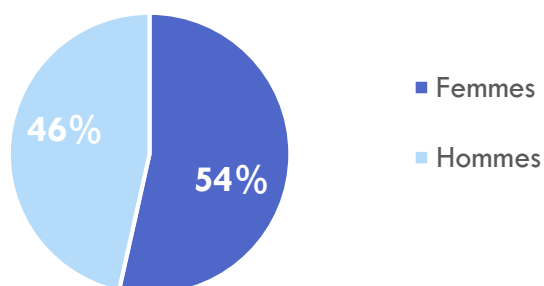
<b>2243</b>	100%	Agents employés
1769	79%	Fonctionnaires
421	19%	Contractuels permanents
<b>2190</b>	98%	Total agents permanents
<b>53</b>	2%	Contractuels non permanents



Sur les emplois permanents au 31 décembre 2024, la collectivité emploie 1179 femmes et 1011 hommes.

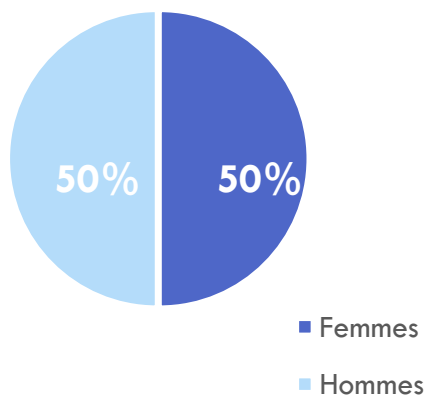
### 1. Répartition des effectifs par genre et par statut

Répartition femmes-hommes  
TOUS STATUTS

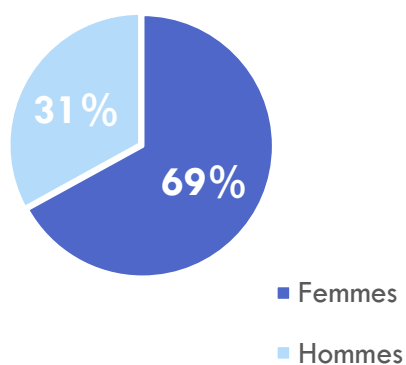


Le taux de féminisation global est de 54%.

**Répartition femmes-hommes  
TITULAIRES**

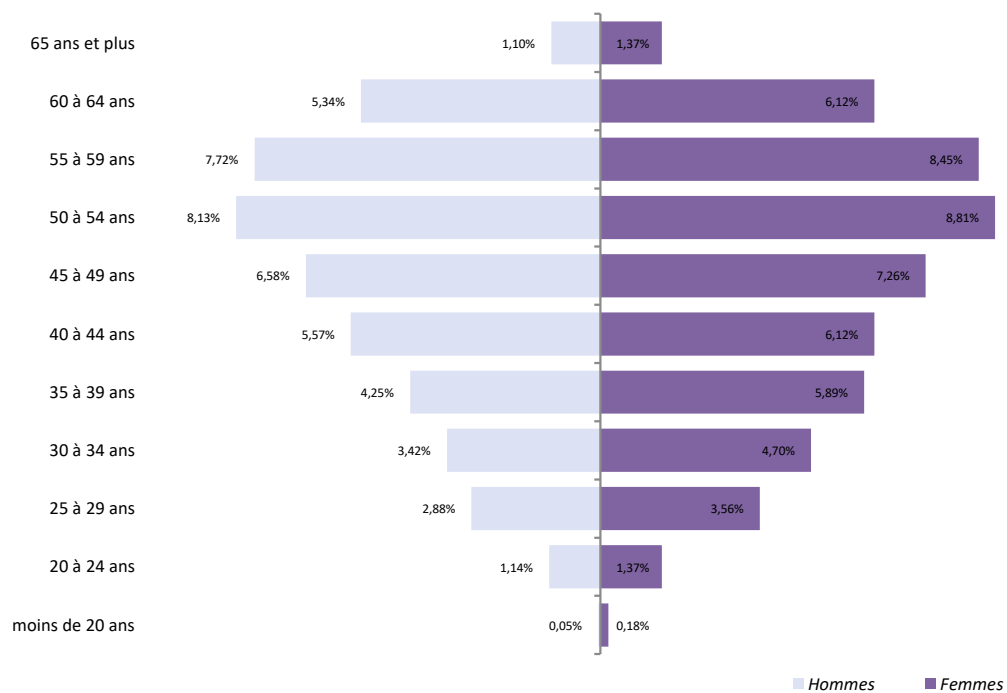


**Répartition femmes-hommes  
CONTRACTUELS**



## 2. Pyramide des âges en fonction du sexe

**Pyramide des âges**



Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	49,13
Contractuels permanents	40,02
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,37</b>
Age moyen des agents non permanents	
<b>Contractuels non permanents</b>	30,42

**de 50 ans et +**

**de 30 à 49 ans**

**de - de 30 ans**

En moyenne les agents de la collectivité ont 47 ans.

### 3. Répartition des effectifs permanents par genre et par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général	%F	%H
<b>Catégorie A</b>	79	68	147	54	46
<b>Catégorie B</b>	97	113	210	46	54
<b>Catégorie C</b>	1003	830	1833	55	45
<b>Total général</b>	<b>1179</b>	<b>1011</b>	<b>2190</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>

### 4. Répartition des effectifs permanents par genre et par filière

#### Titulaires :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
<b>Administrative</b>	307	65	372
<b>Technique</b>	369	638	1007
<b>Culturelle</b>	64	44	108
<b>Sportive</b>	16	22	38
<b>Sociale</b>	72	1	73
<b>Police municipale</b>	22	77	99
<b>Animation</b>	39	33	72
<b>Total général</b>	<b>889</b>	<b>880</b>	<b>1769</b>

- **Contractuels :**

Filière	Femmes	Hommes	Total général
<b>Administrative</b>	41	19	60
<b>Technique</b>	185	76	261
<b>Culturelle</b>	19	7	26
<b>Sportive</b>	6	12	18
<b>Sociale</b>	0	0	0
<b>Police municipale</b>	0	0	0
<b>Animation</b>	39	17	56
<b>Total général</b>	<b>290</b>	<b>131</b>	<b>421</b>

- **Tous statuts confondus :**

Filière	Femmes	Hommes	Total général
<b>Administrative</b>	348	84	432
<b>Technique</b>	554	714	1268
<b>Culturelle</b>	83	51	134
<b>Sportive</b>	22	34	56
<b>Sociale</b>	72	1	73
<b>Police municipale</b>	22	77	99
<b>Animation</b>	78	50	128
<b>Total général</b>	<b>1179</b>	<b>1011</b>	<b>2190</b>

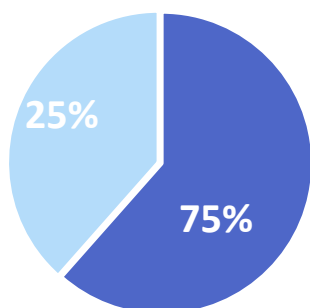
La tendance tous statuts confondus est commune aux titulaires et contractuels – emplois permanents : Les femmes sont davantage représentées dans les filières administrative, culturelle, sociale et animation.

## 5. Emplois supérieurs et de direction

**Postes de direction générale (emplois fonctionnels)** : la collectivité emploie 3 agents dont 2 femmes et 1 homme.

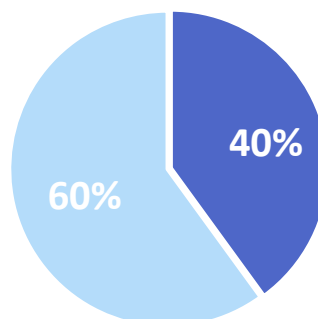
**Postes de direction :** la collectivité emploie 18 agents dont 7 femmes et 11 hommes.

**Postes de direction générale  
(emplois fonctionnels)**



■ Femmes ■ Hommes

**Postes de direction  
(directeurs-trices de pôles)**



■ Femmes  
■ Hommes

## B. Activité professionnelle – Gestion des ressources humaines

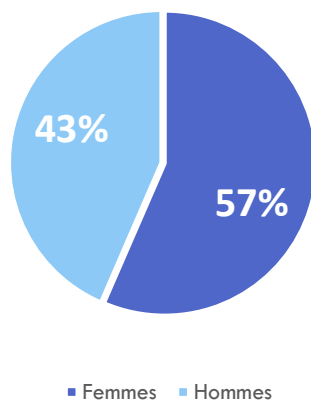
### 1. Recrutements

- **Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :**

Filière	Femmes	Hommes	Total général
<b>Administrative</b>	53	17	70
<b>Technique</b>	33	50	83
<b>Culturelle</b>	20	7	27
<b>Sportive</b>	4	1	5
<b>Sociale</b>	0	0	0
<b>Police municipale</b>	1	8	9
<b>Animation</b>	5	6	11
<b>Total général</b>	<b>116</b>	<b>89</b>	<b>205</b>



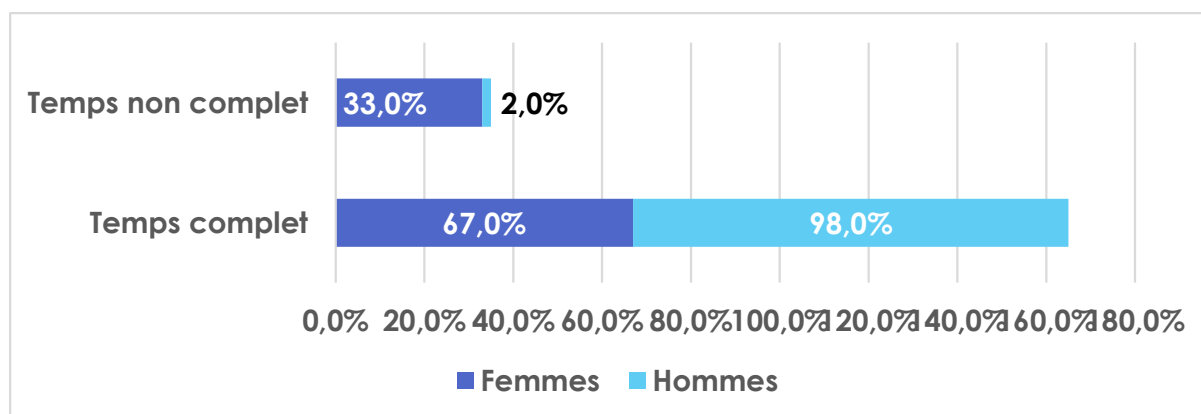
### Répartition femmes-hommes TOUS STATUTS



Tous statuts confondus, la collectivité a recruté 57% de femmes et 43% d'hommes.

## 2. Temps de travail (temps partiel – temps non complet)

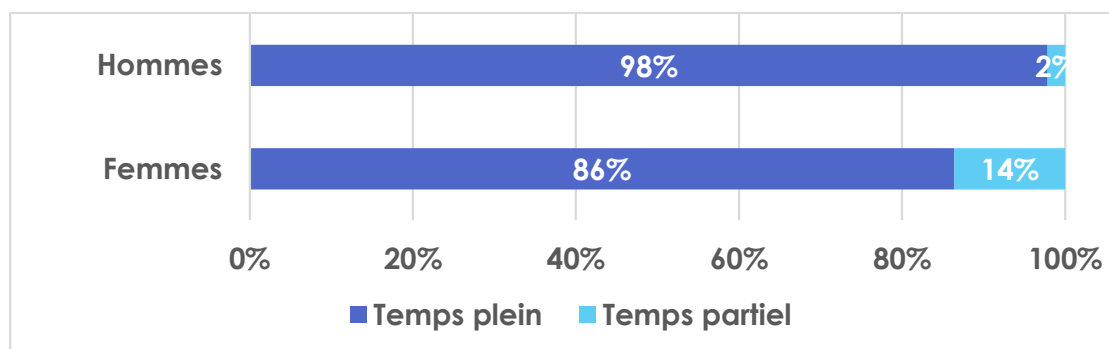
### Répartition des emplois à temps complet ou à temps non complet selon le genre (agents permanents) :



33% des femmes à temps non complet

2% des hommes à temps non complet

### Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel selon le genre (agents permanents) :



2% des hommes à temps partiel

14% des femmes à temps partiel

### 3. Absentéisme

#### Répartition du taux d'absentéisme par genre (agents permanents) :

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,1%	5,7%
	<b>Total F+H</b>	<b>5,4%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	11,3%	8,9%
	<b>Total F+H</b>	<b>10,2%</b>
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,3%	9,5%
	<b>Total F+H</b>	<b>11,0%</b>

Le taux d'absentéisme global des emplois permanents est de 11 %, dont 12,3% de femmes et 9,5% d'hommes.

#### Nombre de jours d'absence par agent permanent :

41,1	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
32,4	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

#### Taux d'absentéisme par motif :

	Femmes	Hommes
Accidents de service	1,07%	2,24%
Accidents de trajet	0,02%	0,12%
Longue maladie	1,48%	0,69%
Maladie longue durée	2,99%	1,65%
Disponibilité d'office-santé	0,6%	0,3%
Maladie ordinaire	3,98%	3,33%
Maladie professionnelle	0,54%	0,17%

#### 4. Télétravail (agents permanents)

	Femmes			Hommes		
Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Administrative</b>	9	6	6	14	27	79
<b>Technique</b>	16	27	33	12	7	16
<b>Culturelle</b>	0	1	0	2	2	1
<b>Sportive</b>	1	1	0	0	3	1
<b>Sociale</b>	0	0	0	2	0	4
<b>Animation</b>	0	1	0	0	0	5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>106</b>
<b>Total général</b>	<b>101</b>			<b>175</b>		

**276 agents permanents font du télétravail.**

**Répartition femmes hommes exerçant leurs fonctions en télétravail sur l'ensemble du nombre d'agents permanents par genre :**

<b>Femmes</b>	<b>15%</b>
<b>Hommes</b>	<b>10%</b>

**5. Formation**

**Agents ayant suivi au moins une formation (tous statuts confondus) par catégorie**

Catégorie	Titulaires			Contractuels sur emploi permanent			Agents par catégorie
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total général
Catégorie A	54	47	101	16	6	22	123
Catégorie B	61	63	124	15	7	22	146
Catégorie C	432	324	756	72	33	105	861
Total général	547	434	981	103	46	149	1130

1130 départs en formation concernant les agents permanents

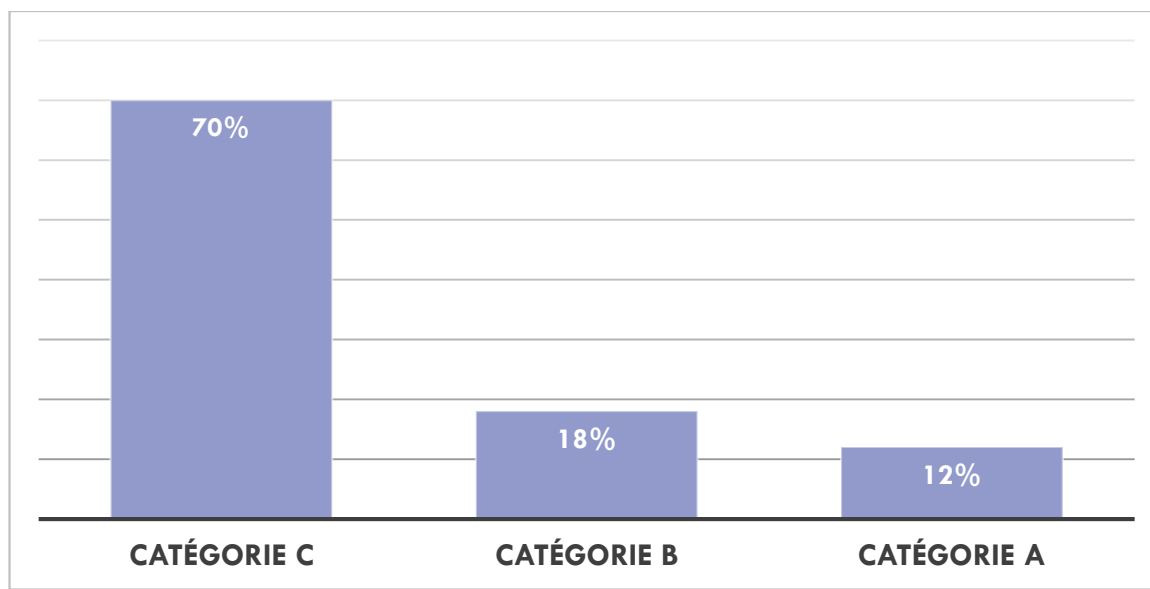
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

51,5 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour, avec la répartition suivante :

57,5% de femmes

42,5% d'homme

### Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique :

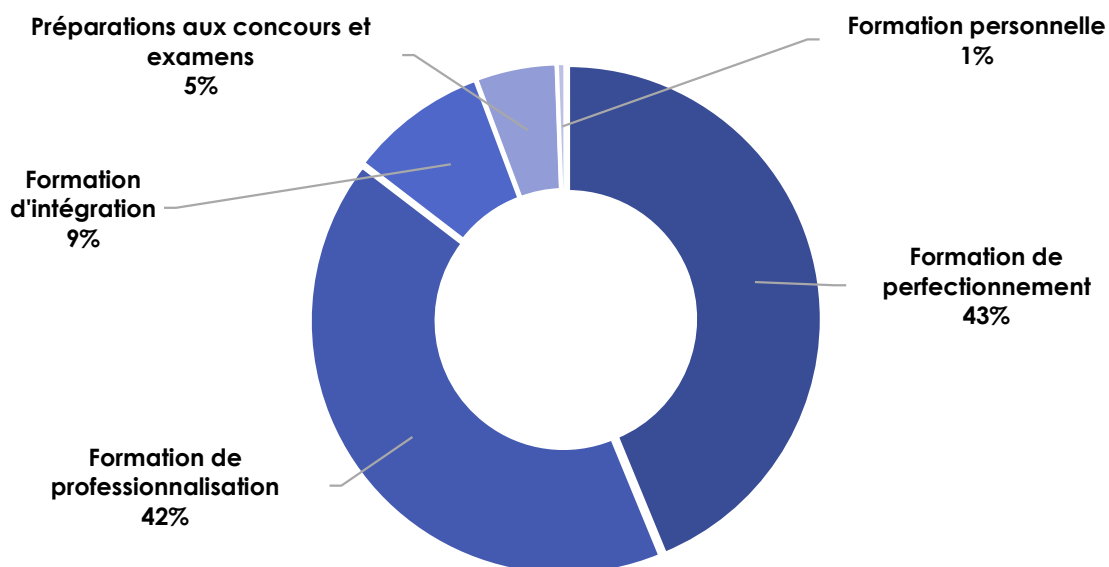


Le budget consacré à la formation est de 664 507 €

### Répartition des dépenses par organisme :

CNFPT cotisation obligatoire	76,1%
Autres organismes	11,8%
Formation des apprentis	5,6%
Frais de déplacement	1,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,8%

### Répartition selon le type de formation :



## 6. Promotion professionnelle

- ▶ 15 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 27% de nominations concernant des femmes

- ▶ 8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 75% concernent des femmes

- ▶ 6 lauréats d'un examen professionnel nommés (aucune nomination concerne des femmes)

- ▶ 74 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 58,1% de femmes

dont 95,9% de catégorie C

## 7. Rémunération

### Rémunérations des emplois permanents :

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	32 846 €
Contractuels permanents	25 364 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	52 849 €
Catégorie B	35 038 €
Catégorie C	29 531 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	33 492 €
Femmes	30 063 €
Moyenne globale	
	31 730 €

La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32 846 €

La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 063 €

**Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes :**

Catégorie A	-9,5%
Catégorie B	-5,8%
Catégorie C	-12,6%

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de catégorie C.

## **C. Engagements en faveur 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<sup>er</sup> janvier 2022.

Le Règlement du Télétravail, approuvé au Comité Technique de juin 2021 et mis à jour lors du Comité Social Territorial du 11 décembre 2024, 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 Pôle 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 d'Avignon Musées en lien avec la Planning Familial. Les actions de sensibilisation de ce type se sont poursuivies 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. Sur la période 2023-2024, 27 signalements ont été faits. Les violences verbales sont majoritairement saisies. Les



*formations « Gestion des situations agressives » devraient avoir un impact positif sur la réduction des comportements de violence verbale et d'intimidation. Elles peuvent servir d'outils aux agents pour mieux gérer les situations de conflit et réduire les escalades verbales.*

- 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.*

**Il est proposé pour la période 2024-2026 de reconduire le Plan d'Action Egalité et de poursuivre les efforts portés par les 13 actions prioritaires définies sur la période précédente 2021-2023.**

### **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 réflexion.

### **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. Sur la période 2023-2024, 55 agents titulaires sont à temps complets et 105 à temps non complet. Par ailleurs le pôle Ville Educative s'emploie à proposer des contrats à 32 heures avec des heures complémentaires et également des contrats à 35 heures.

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

Avancées : **En 2024, la mixité s'impose dans les jurys** : sur les 113 jurys constitués, aucun n'était exclusivement masculin. Hormis quelques cas spécifiques où les jurys étaient composés uniquement de femmes (filieres animation, sécurité et sociale), la mixité est désormais la norme.

### **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 la durée du plan pluri annuel.

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

Avancées : Nous restons vigilants pour maintenir un équilibre dans le cadre des lignes directrices de gestion.

#### **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. Les actions de sensibilisation permettent de renforcer cet axe.

#### **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 a été 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. Cette action sera poursuivie dans les années à venir. L'action sera à renouveler.

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

Avancées : La liste des emplois télétravaillables a été mise à jour.

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

Avancées : Le règlement du télétravail a été mis à jour lors du CST du 11 décembre 2024. Le pourcentage des agents exerçant le télétravail est de 15% pour les femmes et 10% pour les hommes.

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

Avancées : Prise en compte du congé parental dans l'ancienneté et les avancements.

#### **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 : Depuis 2024, la Ville a engagé un travail approfondi sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) au sens large, avec l'ambition d'instaurer au sein de la collectivité une véritable culture de prévention, notamment par la formation et la

sensibilisation des agents. Cette démarche inclut la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination, de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes. Dans ce cadre, plusieurs actions ont été menées en 2024 : l'organisation d'une Journée de la Femme ponctuée d'ateliers de sensibilisation, ainsi que la mise en place d'un webinaire dédié à ces enjeux. Ces initiatives marquent une étape importante vers une approche globale et partagée de la prévention au sein de la collectivité.

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

Avancées : En 2024, la cellule de signalement a analysé 9 situations ont été traitées et 10 situations jusqu'en septembre 2025.

L'accent sera mis sur le lancement d'une campagne de communication annuelle pour rappeler l'existence et l'importance de ce dispositif.

### **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 : Depuis la création de la cellule d'orientation, des avancées notables ont été réalisées, en particulier dans le renforcement du soutien psychologique et la clarification des procédures. La Ville a par ailleurs conventionné avec le Centre de Gestion (CDG) pour bénéficier d'un appui externe en matière de suivi psychologique, permettant ainsi un accompagnement renforcé et spécialisé des agents concernés. La formation des managers à l'accompagnement humain est en cours, et des dispositifs tels que le droit de retrait et la protection fonctionnelle sont mis en œuvre. Des mesures sont également prises pour éviter toute rencontre entre agents et agresseurs, garantissant ainsi un environnement de travail sécurisé. La collectivité maintient sa volonté de développer des partenariats avec des associations et des experts en soutien psychologique et en prévention des violences. En 2024, 42 décisions de protection fonctionnelle ont été accordées aux agents.

## **2. Au sein de notre territoire**

La Ville poursuit son engagement dans la **lutte contre toutes les discriminations**. Elle apporte également son soutien permanent aux associations ainsi qu'aux établissements scolaires pour toutes les actions entreprises en faveur de l'**égalité entre les femmes et les hommes**.

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

- L'organisation dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024 de manifestations pour sensibiliser et dire l'urgence :

Conférence débat sur les violences sexuelles en temps de guerre. Organisation par la ligue des droits de l'homme et la Ville d'Avignon – 21 novembre Salle de l'Antichambre 18h30.

La Riposte Révolution féminine. Concerts, stands associatifs, prises de paroles, guinguette bio et soirée festive – 22 novembre La Scierie 19h à 00h.

Manifestation « contre les féminicides, les violences sexuelles et toutes les violences de genre » à l'appel de nous toutes - 23 novembre tribunal d'Avignon départ 15h.

Colloque : « prostitution & pornographie : un crime contre l'humanité des femmes ». Suivi d'une soirée militante au théâtre de la Prote Saint Michel – 23 novembre maison pour tous Monclar 9h à 17h30.

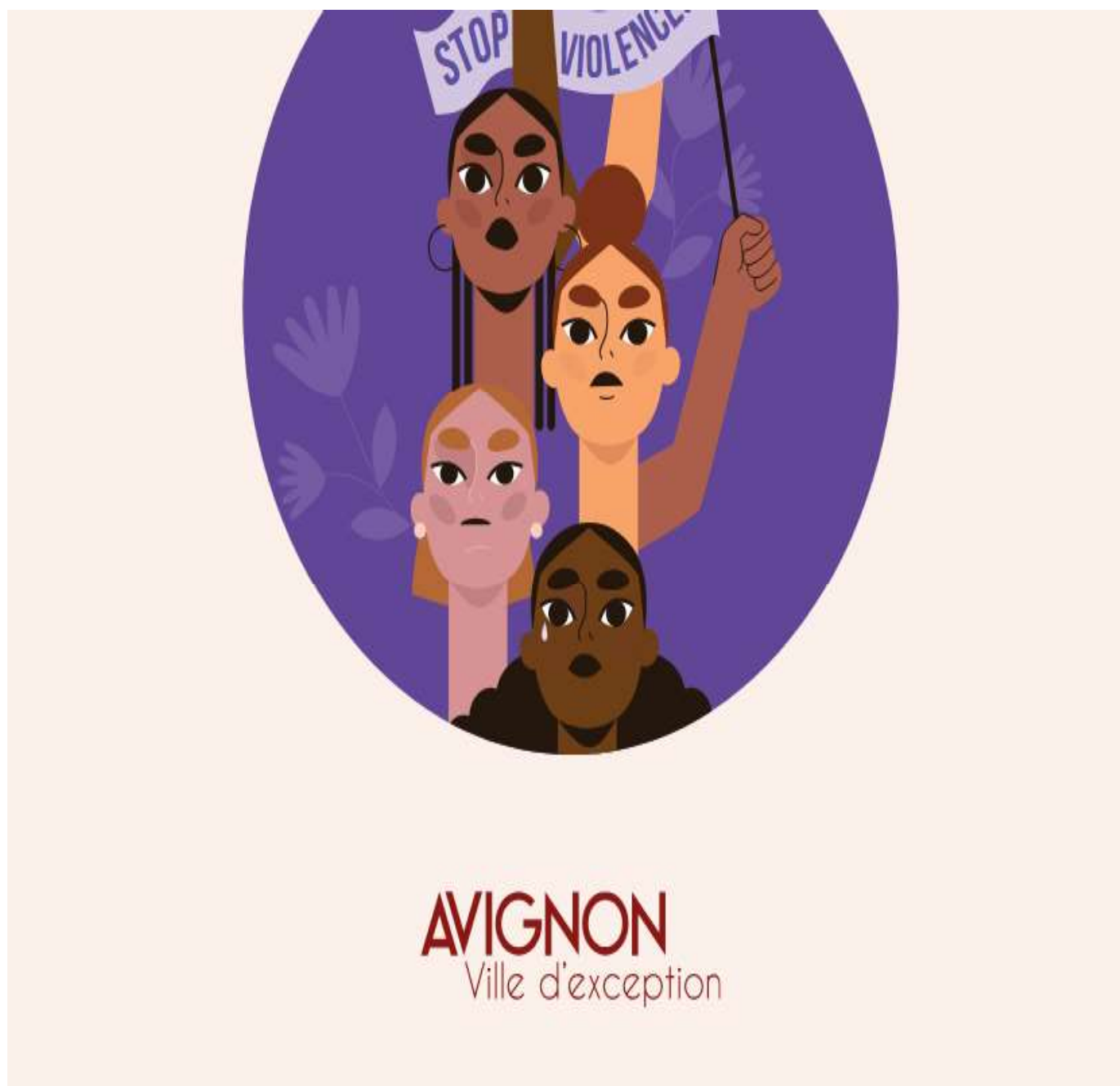
Ciné débat projection du film « Diamant brut » de Agathe Riedinger – 25 novembre cinéma Utopia 14h.

Manifestation dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes – 25 novembre tribunal d'Avignon 16h30.

Veillée au flambeau et chaine de solidarité – 25 novembre tribunal d'Avignon 18h.

Ciné débat – Projection du film « Julie se tait » de Leonardo Van Dijil. Suivie d'une table ronde sur le harcèlement – 28 novembre cinéma le Vox 18h.

Illumination du pont Saint-Bénézet en orange. Soroptimist dans le cadre de la semaine « Orangez le Monde » - 25 novembre – 10 décembre.



- La Journée Internationale des Droits des Femmes du **8 mars 2025** a donné lieu à un programme de manifestations proposé par la Municipalité.  
La Ville d'Avignon s'est mobilisée et a organisé plusieurs événements, en partenariat avec différentes associations militantes et acteurs de terrain :



Contraception, aujourd'hui, on partage ?

Projection de documentaires « Le passage du Col » et « Vasectomie, ça va faire mâle » suivis d'une discussion – Porté par la Ligue des Droits de l'Homme, le Planning familial et le Collectif la Grande Chamaille.

Conférence sur les femmes et l'argent – organisé par FCE Vaucluse, la Banque de France Vaucluse et la Fédération bancaire française.

Soirée « l'implusive ». Soirée festive et immersive autour de l'image et du son – Performances musicales, expositions stands d'associations féministes – Association Cinéfilms et Filles.

Exposition et lecture. Visite guidée de l'exposition « Matrimoine » par l'association Femmes Solidaires Avignon. Marathon Lecture de l'ouvrage « Une farouche liberté » par les élèves du lycée René Char.

Journées portes ouvertes au CIDFF/Planning familial – Ateliers et animations autour de l'égalité des genres, de la lutte contre le sexisme, de l'anatomie, des règles et des contraceptions. Animations proposées par la Mission Locale et conférence.

Femmes d'exception. Exposition de portraits de femmes d'exception – Atelier des Peintres Amis et association Vox Populire. Lectures à voix hautes, vernissage. Lecture de textes de Gisèle HALIMI par les élèves du lycée René Char à l'Hôtel de Ville avec la participation de leur professeure Anne-Marie GOULAY.



Samedi 8 mars : Grande manifestation féministe – Organisée par le Collectif Droits des femmes, NousTous.tes 84, le Planning familial, le Chant des Déferlantes et le pôle LGBT Vaucluse.

Rencontre autour des livres « Faiminisme » et « Mangez les Riches » de Nora Bouazzouni – En partenariat avec NousTous.tes 84, le pôle LGBT Vaucluse et Youpi !

Film et conférence organisés par la Ville d'Avignon – Projection d'un film sur les actions de l'association Nayestane en Afghanistan et conférence sur l'éducation des jeunes femmes sous le régime taliban.

Du 6 au 20 mars expositions dans le Péristyle de l'Hôtel de Ville : Expositions « Matrimoines » et « Nayestane, Favoriser l'accès à la connaissance de jeunes afghanes privées d'enseignement.

Cette conférence et ces expositions ont été présentées à la résidence Montana.

- La Municipalité a soutenu la **course féminine « l'Avignonnaise »** le 6 avril 2025. Cette course féminine est devenue en 10 ans l'évènement incontournable des coureuses et marcheuses dans le Vaucluse et les départements voisins. Accessible à toutes, cet évènement sportif est pour beaucoup la première expérience en compétition et l'occasion de passer une matinée dans une ambiance festive et joyeuse. L'objectif 2025 est d'atteindre les 2 500 participantes.



- Lors du Conseil municipal du 26 avril 2025, la Ville d'Avignon a signé un renouvellement de convention d'objectifs pluriannuelle avec l'association **le CIDFF 84** pour les années 2025, 2026, 2027. Cette association mène des actions depuis de nombreuses années sur le territoire de la commune, visant en particulier à :

- Promouvoir l'accès aux droits en informant les femmes et les familles sur leurs droits en matière de droit de la famille, aide aux victimes, droit civil, discriminations (...);

- Prévenir et lutter contre les violences sexistes, conjugales et/ou intrafamiliales ;

- Promouvoir l'égalité femmes/hommes ;

A ce titre, le CIDFF 84 s'engage à informer et orienter les situations détectées auprès des structures et/ou partenaires spécialisés et de maintenir l'accompagnement des personnes étrangères victimes de violences.



Le CIDFF 84 s'engage également à participer aux campagnes nationales sur les droits des femmes (25 novembre, 8 mars.) et à mettre en œuvre, en partenariat avec la Ville, des actions de sensibilisation auprès du public jeunes notamment sur l'égalité femmes/hommes et la prévention des violences en soutien aux dispositifs de médiation et de prévention de la Ville d'Avignon (médiabus, partenariat sur les mesures de responsabilisation).

- Le **Tour Cycliste Féminin International de l'Ardèche** passera par Avignon le 11 septembre 2025.

Le Comité d'organisation du TCFA s'efforce de créer un environnement équitable où toutes les participantes peuvent exprimer leur passion pour le cyclisme, repousser leurs limites et établir de nouvelles normes d'excellence dans le sport.

L'égalité des genres est au premier plan notamment lors des cérémonies protocolaires. Les principes en sont :

- Représentation égale des sexes dans les cérémonies de remises des prix. Même nombre d'hommes que de femmes sur le podium
- Les stéréotypes de genre sont éliminés et la décence des tenues est garantie
- Les contacts physiques sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes : pas de contact physique autre que se serrer la main.



**23<sup>ÈME</sup>**

**3<sup>ÈME</sup> ÉTAPE**  
**Avignon > Pernes-les-Fontaines**  
**119KM**

**TOUR CYCLISTE FÉMININ INTERNATIONAL DE L'ARDÈCHE**  
**JEU. 11 SEPTEMBRE 2025**

**DÉPART - 13H**  
Avignon  
Place de l'horloge

**ARRIVÉE - 16H15**  
Pernes-les-Fontaines  
209 Cours Frizet

**AVIGNON**  
Ville d'exception

**Pernes-les-Fontaines**

Standards, démonstrations, expositions dans les «Villages du Tour» sur les départs et arrivées par les associations locales engagées dans les LUTTES CONTRE les Cancers, contre les violences faites aux Femmes, la pollution des rivières, les Gaspillages en tous genres, pour l'égalité Hommes/Femmes, la protection des rivières et océans, le tri sélectif, le handicap invisible et la prise de conscience de l'urgence climatique.

**La Région** Auvergne-Rhône-Alpes  
**Ardèche** LE DÉPARTEMENT  
**SAO** SUD ALPES  
**Drôme** LE DÉPARTEMENT  
**Lozère** LE DÉPARTEMENT  
**Vaucluse** LE DÉPARTEMENT  
**Gard** LE DÉPARTEMENT  
**L'Occitane** EN PROVENCE  
**Drôme** LE DÉPARTEMENT  
**Rhône** LE DÉPARTEMENT  
**DAVAINE**  
**CR**

**Crédit Mutuel** **AESIO** MUTUELLE **SUPER** U  
**LE DAUPHINÉ** **ici** **Midi Libre** **La Tribune** **UCI** **SKODA** AVIGNON - CRANCE

- La Ville d'Avignon a inauguré le 5 juillet 2025 la Maison de la tranquillité publique rue de la République. Il s'agit d'un lieu dédié à la sécurité du quotidien pour permettre de lutter contre les incivilités et garantir un espace public apaisé.

Les habitants pourront venir pour parler puisque des médiateurs seront présents.  
Les femmes victimes de violences pourront également, se rendre sur place.



## CONCLUSION

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.