Commune D'ORVAULT

DEPARTEMENT
Loire-Atlantique

ARRONDISSEMENT
NANTES

CANTON
SAINT-HERBLAIN II

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

8 avril 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le lundi huit avril, le Conseil municipal de la Commune d'ORVAULT s'est réuni en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale en date du vingt-neuf mars deux mille vingt-quatre, sous la présidence de Jean-Sébastien GUITTON, Maire.

Etaient présents : Mme Dominique VIGNAUX, M. Lionel AUDION, Mme Marie-Paule GAILLOCHET, M. Guillaume GUÉRINEAU, Mme Armelle CHABIRAND, M. Yann GUILLON, Mme Brigitte RAIMBAULT, M. Christophe ANGOMARD, Mme Valérie DREYFUS, M. David HURTREL, Mme Anne-Sophie JUDALET, M. Laurent DUBOST, Mme Catherine LE TRIONNAIRE, M. Morvan DUPONT, M. Vincent BOILEAU, M. Jean-Yves ROUX, Mme Linda PAYET, M. Ronan GILLES, Mme Stéphanie BELLANGER, M. Pierre ANNAIX, M. Dominique GOMEZ, Mme Sandrine BRUN, Mme Colette VINET-PINSON, M. Sébastien ARROUËT, Mme Elodie RAGUIN, M. Gilles BERRÉE, M. Damien LE ROUX, M. Florent THOMAS, M. Dominique FOLLUT, Mme Maryse PIVAUT, M. Jean-Jacques DERRIEN, M. Thierry BOUTIN, M. André NYAMSI-HENDJI

Absente ayant donné pouvoir :
Mme Françoise NOBLET donne procuration à Mme Colette VINET-PINSON

Il a été procédé, conformément à l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Linda PAYET ayant obtenu la majorité des suffrages a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

03. Rapport annuel Egalité Femmes-Hommes 2023 et Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026

Madame JUDALET rapporte :

La LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise à l'article. L. 2311-1-2.- *« (...) Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène*

sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. (...) »

En application du décret n°2015-761 du 24 juin 2015, le rapport s'attache à rendre compte de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ainsi que de l'égalité Femmes-Hommes au cœur des politiques publiques. Ces deux parties sont précédées, dans le rapport présenté ci-après, d'une partie portant sur la situation des femmes et des hommes au sein de la commune afin que soit dressé un état des lieux préliminaire aux propos.

L'année 2023 a permis le déploiement de nombreuses actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes tant en interne qu'auprès du grand public. Le développement d'un réseau partenarial et l'émergence de projets nouveaux, illustrent une politique locale innovante de lutte contre les inégalités de genres. 2024 s'inscrit dans cette continuité en axant ses actions dans la prévention et la sensibilisation de tou·tes vers un progressisme sociétal.

Le rapport ci-joint permet de fonder le débat tel qu'il est souhaité par le Code Général des Collectivités Territoriales.

Le rapport s'accompagne du premier Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026 de la Ville qui, pour une période de trois ans, présente les orientations et enjeux dans lesquels la collectivité s'engage.

Composé de quatre parties, le Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026, s'est construit de façon transversale et pluridisciplinaire permettant ainsi l'engagement de chacun·e vers une égalité réelle.

Parmi les enjeux identifiés, ont été retenus les axes suivants :

AXE 1 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES MUNICIPALES

AXE 2 : REPENSER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

AXE 3 : CONDUIRE UNE POLITIQUE LOCALE ACTIVE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

AXE 4 : SOUTENIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Le suivi du plan sera assuré au sein d'un rapport annuel faisant état des avancées et échéances prévues pour chacune des actions.

DECISION

Sur proposition de la commission Cohésion Sociale et après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité :

- **PREND ACTE** du rapport sur l'Egalité Femmes-Hommes tel que joint à la présente délibération et d'en débattre.
- **APPROUVE** le plan d'action Egalité Femmes-Hommes 2024-2026 tel que joint à la présente délibération et d'en débattre.

Extrait certifié conforme
Orvault, le 9 avril 2024

Pour le Maire
Le Directeur général adjoint

François BONNEAU

La secrétaire de séance

MAIRIE D'ORVAULT 44700

Linda PAYET

Rendu exécutoire
Par télétransmission en Préfecture le : 10 AVR. 2024
Et par publication le : 10 AVR. 2024

VILLE D'
ORVAULT

Direction de la Cohésion Sociale
Mission Politique de la Ville

Rapport annuel Egalité Femmes-Hommes 2023

I. La situation des femmes et des hommes au sein de la commune 2
A. La répartition de la population orvaltaise selon le sexe 2
B. La répartition de la population orvaltaise selon les tranches d'âges 3
C. Les familles monoparentales 4
D. L'activité des Orvaltaises et des Orvaltais 4
E. Les violences intrafamiliales et sexuelles à Orvault 5
II. La situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité 6
A. Répartition des femmes et des hommes au sein de la collectivité 6
B. Santé et sécurité au travail 9
C. Rémunérations 9
III. L'égalité femmes-hommes au cœur des politiques publiques 10
A. La formation des élu·es avec délégation et agent·es 10
B. Les actions de sensibilisation 10
C. La lutte contre les violences faites aux femmes 11
D. Le Plan d'Action en faveur de l'Egalité Professionnelle (PAEP) 13
E. Une communication interne et externe soucieuse de la représentation des femmes 14
F. Une politique éducative en faveur de l'égalité Filles-Garçons 14
G. Les actions prévues en 2024 15

Introduction

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 visant à instaurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le Code Général des Collectivités Territoriales dans son article L. 2311-1-2 qui dispose que « (...) *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. (...)* ».

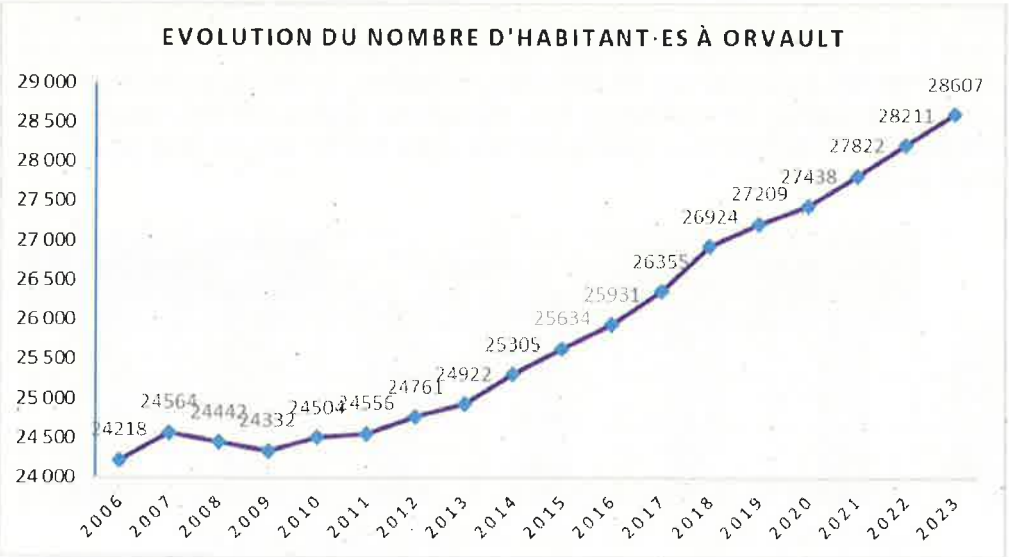
Les détails quant au contenu de ce rapport et aux procédures de sa rédaction sont définis par décret.

I. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNE

Les chiffres présentés dans cette première partie sont issus du dernier recensement officiel datant de 2020.

A. La répartition de la population orvaltaise selon le sexe

Au regard des données recueillies, plusieurs constats s'imposent. Le premier d'entre eux concerne l'ensemble de la population orvaltaise. Le dernier recensement datant de 2020, la Ville compte officiellement 27 438 habitants et habitantes. En 2023 pour autant, on décompte 28 607 habitant·es. Le nombre d'habitant·es pour 2023 est calculé à partir du taux d'évolution moyen annuel de la population d'Orvault sur la période de 2014 (25 305) à 2020 (27 438), soit 1,4 % par an.
On observe ainsi qu'entre 2006 et 2023, Orvault enregistre près de 4 400 habitants et habitantes supplémentaires soit une augmentation de 18% en 17 ans. A titre de comparaison, le département de Loire-Atlantique compte une augmentation de 21% de la sa population sur la même période.



Si la population est donc en hausse, il convient alors de s'intéresser à la répartition par **sexe** des habitant·es selon leur âge et dans leur ensemble. Ainsi, Orvault compte parmi ses gentilés 52% de femmes et 48% d'hommes soit un écart de 4 points un peu plus marqué que celui illustrant l'échelle départementale (2,8 points) et nationale (3,2 points).

La répartition Femmes-Hommes dans la population orvaltaise est stable depuis plusieurs années. Bien que le taux de femmes orvaltaises soit très sensiblement supérieur à la moyenne des habitant·es de la Loire-Atlantique, il reste quasi équivalent à la moyenne française tel que précisé ci-dessous :

	Femmes		Hommes		Ensemble
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	
France	34673803	51,6%	32488351	48,4%	67162154
Loire-Atlantique	742445	51,4%	702726	48,6%	1445171
Orvault	14258	52%	13180	48%	27438

Répartition par sexe de la population nationale, ligérienne et orvaltaise – Source INSEE 2020

B. La répartition de la population orvaltaise selon les tranches d'âges

Si l'on s'intéresse aux données en fonction de l'**âge**, on constate que les écarts les plus marquants entre les femmes et les hommes ont lieu à partir de 75 ans puisque la Ville compte dans cette tranche d'âge 62,3% de femmes contre 37,7% d'hommes soit un écart de 24,6 points. Cette différence s'explique principalement par l'espérance de vie en France qui, pour les femmes, atteint 85,2 ans et 79,3 ans pour les hommes (source INSEE, 2022).

L'accroissement du vieillissement chez les femmes par rapport aux hommes entraîne une précarisation croissante des populations concernées. En effet, à mesure que l'âge avance, les disparités s'accentuent. Plusieurs facteurs expliquent cette situation, parmi lesquels on compte des interruptions plus fréquentes dans les parcours professionnels, notamment liées à des grossesses, ainsi qu'une propension plus élevée chez les femmes à occuper des emplois à temps partiel ou à faire face à des périodes de chômage. De nombreuses femmes se retrouvent alors financièrement dépendantes de retraites modestes, de pensions de réversion ou encore de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA). En France, cela se traduit par le fait qu'une femme sur dix âgée de 75 ans et plus se trouve en situation de pauvreté.

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
0 - 14 ans	2531	17,8%	2653	20,1%	5184	18,9%
15 - 29 ans	2319	16,3%	2584	19,6%	4903	17,9%
30 - 44 ans	2567	18%	2342	17,8%	4909	17,9%
45 - 59 ans	2679	18,8%	2568	19,5%	5247	19,1%
60 - 74 ans	2435	17,1%	1987	15%	4422	16,1%
75 ans ou plus	1727	12%	1046	8%	2773	10,1%
Total	**14258**	**100%**	**13180**	**100%**	**27438**	**100%**

Répartition par tranche d'âge de la population orvaltaise – Source INSEE 2020

C. Les familles monoparentales

D'après la définition de l'INSEE, « *Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)* ».

En se référant aux données du recensement de 2020, la municipalité d'Orvault dénombre, au 1er janvier 2023, compte 920 familles monoparentales parmi les 7628 familles, représentant ainsi 12% de l'ensemble. 80,7% des familles monoparentales sont portées par une femme représentant un chiffre de 742.

Le nombre de ménages comprenant un parent seul avec un ou plusieurs enfants a légèrement augmenté ces dix dernières années (+ 3% depuis 2014). Ces familles sont particulièrement touchées par les difficultés d'ordre tant social qu'économique résultant de leur situation. Avec des ressources financières moindres et un risque de chômage accru, leur stabilité économique repose par ailleurs souvent sur le versement de pensions alimentaires qui n'est pas toujours assuré. De fait, cela fragilise d'autant plus ces populations parmi lesquelles les femmes sont majoritairement représentées.

	2009		2014		2020		Ecart 2014/2020	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Couples avec enfant(s)	2986	40,8%	2931	40,1%	3336	44%	+405	14%
Familles monoparentales	761	10,4%	889	12,2%	920	12,1%	+31,0	3%
Hommes seuls avec enfant(s)	*159*	*20,9%*	*152*	*17%*	*178*	*19,3%*	*+26*	*17%*
Femmes seules avec enfant(s)	*602*	*79,1%*	*737*	*83%*	*742*	*80,7%*	*+5*	*1%*
Couples sans enfant	3569	48,8%	3484	47,7%	3371	44,2%	-113	-3%
Ensemble	**7313**	**100%**	**7303**	**100%**	**7628**	**100%**	**+325**	**4%**

Situation des couples et familles monoparentales sur Orvault – source INSEE 2020

Toutefois, ces données sont à nuancer au regard des modalités de recensement qui ne permettent pas d'extraire les chiffres sur les foyers exerçant la garde alternée, chaque citoyen·ne ne pouvant être recensé·e qu'une seule fois.

D. L'activité des Orvaltaises et des Orvaltais

La ville enregistre une évolution favorable à l'emploi puisque le taux d'actives et d'actifs ayant un emploi a augmenté de 2,8 points entre 2014 et 2020. Le chômage connaît quant à lui une stabilité avec un taux de 7,3% à Orvault à l'instar du taux national de 7,4%.

	2009	2014	2020	Evolution 2014 / 2020
Actives et actifs	70,3%	73,4%	76,2%	2,8%
Actives et actifs ayant un emploi	64,6%	65,5%	68,9%	3,4%
Chômeurs et chômeuses	5,7%	7,8%	7,3%	-0,5%
Inactives et inactifs	29,7%	26,6%	23,8%	-2,8%
Élèves, étudiant·es et stagiaires non rémunéré·es	12,3%	11,9%	12,6%	0,7%
Retraité·es ou préretraité·es	10,9%	9,5%	5,5%	-4%
Autres inactives et inactifs	6,5%	5,3%	5,6%	0,3%
Ensemble	**15892**	**15716**	**16624**	**+908**

Population des 15 - 64 ans par type d'activité. Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

Si l'on s'attache désormais à regarder l'activité des Orvaltais·es selon le **sexe**, on observe que bien que les femmes représentent 52% de la population communale, la part des actives est inférieure à 50%.

	Population	Actives et actifs	Taux d'activité	Actif·ves ayant un emploi	Taux d'emploi
Ensemble	**16624**	**12667**	**76%**	**11447**	**69%**
15 à 24 ans	3389	1182	35%	936	28%
25 à 54 ans	10007	9384	94%	8569	86%
55 à 64 ans	3229	2100	65%	1942	60%
Hommes	**8217**	**6395**	**78%**	**5813**	**71%**
15 à 24 ans	1788	644	36%	518	29%
25 à 54 ans	4870	4674	96%	4291	88%
55 à 64 ans	1558	1077	69%	1004	64%
Femmes	**8407**	**6271**	**75%**	**5634**	**67%**
15 à 24 ans	1600	538	34%	418	26%
25 à 54 ans	5136	4710	92%	4278	83%
55 à 64 ans	1670	1023	61%	938	56%

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

E. Les violences intrafamiliales et sexuelles à Orvault

L'INSEE définit les violences intrafamiliales comme « *l'ensemble des violences exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint ou par un membre du cercle familial autre qu'un conjoint ou un ex-conjoint* ».

Chaque année, ce sont près de 65 000 femmes au sein du département de Loire-Atlantique qui subissent des violences : viols, insultes, exhibition, etc.

La hausse des violences encourage d'autant plus l'engagement de la Ville dans la lutte contre ce fléau. En effet, d'après les chiffres transmis par la police nationale, le nombre de femmes victimes de violences intrafamiliales a doublé en quatre ans.

NB : Parmi les faits constatés, on compte aussi ceux « élucidés », pour lesquels un auteur est identifié ou suspecté.

Les violences intrafamiliales

Libellé Index	année 2019	année 2020	année 2021	année 2022	année 2023	Evolution 2019/2023	Evolution 2022/2023
Faits constatés	57	69	60	79	87	52,63%	10,13%
Faits élucidés	44	18	45	61	82	86,36%	34,43%
Taux élucidation	77,19%	26,09%	75,00%	77,22%	94,25%	22,10%	22,07%
Femmes victimes	28	36	42	52	61	117,86%	17,31%
Hommes victimes	15	10	10	17	16	6,67%	-5,88%

Evolution des actes de violences intrafamiliales à Orvault

NB : une victime peut être concernée par plusieurs faits

Les violences sexuelles

Libellé Index	année 2019	année 2020	année 2021	année 2022	année 2023	Evolution 2019/2023	Evolution 2022/2023
ATTEINTES SEXUELLES	4	8	4	3	5	25,00%	66,67%
HARCELEMENT AGRESS SEX SUR MAJ	2	3	6	2	6	200,00%	200,00%
HARCELEMENT AGRESS SEX SUR MIN	2	2	5	3	4	100,00%	33,33%
VIOL SUR MAJEUR	1	1	4	1	7	600,00%	600,00%
VIOL SUR MINEUR	2	3	3	3	3	50,00%	0,00%
Total	11	17	22	12	25	127,27%	108,33%

Evolution des actes de violences sexuelles à Orvault

Source : Etat-major / Bureau d'Analyses et Statistiques – Direction Interdépartementale de la Police nationale 44

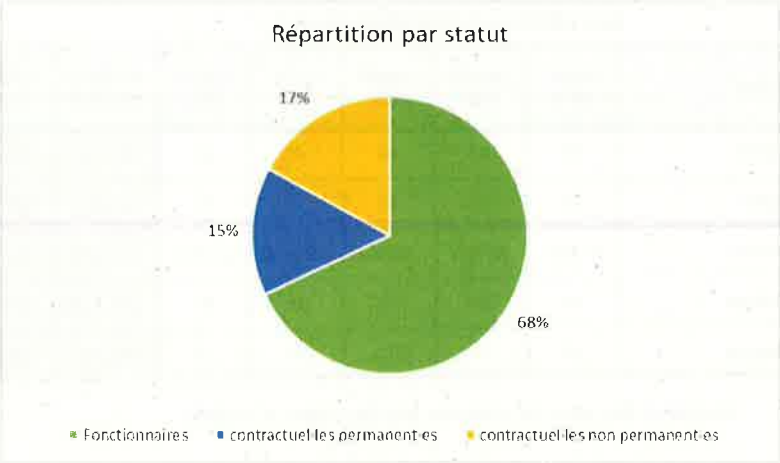
II. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Les données inscrites au titre de l'égalité professionnelle sont issues du rapport social unique de 2022 réalisé par la Direction des Ressources Humaines.

A. Répartition des femmes et des hommes au sein de la collectivité

Au 31 décembre 2022, la collectivité d'Orvault compte au 674 agent·es réparti·es comme tels selon leur **statut** :

- 459 fonctionnaires
- 101 contractuel·les permanent·es
- 114 contractuel·les non permanent·es



Si l'on observe les données sous l'angle de l'égalité professionnelle, on constate derrière ces chiffres des disparités selon le genre. En effet, sur l'ensemble des agent·es permanent·es de la Ville, 68% sont des femmes - contre 67% en 2021 - . A titre de comparaison, la fonction publique comptait parmi ses rangs 63% de femmes tous statuts confondus en 2021. La Ville d'Orvault se situe donc au-dessus de la moyenne nationale avec 5 points supplémentaires.

Bien que l'accès par concours permette de limiter les discriminations par le sexe, plusieurs disparités demeurent néanmoins selon les filières.

Ainsi, parmi les **459 agent·es fonctionnaires**, les écarts sont particulièrement marqués dans les filières administratives (63 points d'écart), sociales et médico-sociales (95 points d'écart) et dans l'animation (54 points d'écart), secteurs qui comptent une majorité de femmes. A l'inverse, la filière technique est majoritairement occupée par des hommes (20 points d'écart représentant 33 hommes de plus) et la police municipale qui ne comptait en 2022 qu'une femme sur 8 agent·es (à noter que les ASVP font partie de filières différentes).

Filière	Femmes		Hommes		Ecarts F/H	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Points
Administrative	96	81%	22	19%	74	63
Technique	65	40%	98	60%	-33	20
Culturelle	11	44%	14	56%	-3	12
Sportive	4	67%	2	33%	2	33
Sociale et médico-sociale/technique	81	98%	2	2%	79	95
Police municipale	1	13%	7	88%	-6	75
Animation	43	77%	13	23%	30	54

Répartition des agent·es fonctionnaires selon le genre et la filière

Parmi les **101 agent·es contractuel·les permanent·es**, l'ensemble des filières exceptée la technique, est touché par des écarts importants. Néanmoins, compte tenu du nombre d'agent·es concerné·es, il est plus intéressant ici de comparer au regard du nombre et non du taux.

Filière	Femmes		Hommes		Ecarts F/H	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Points
Administrative	10	91%	1	9%	9	82
Technique	28	60%	19	40%	9	19
Culturelle	3	75%	1	25%	2	50
Sportive	1	100%	0	0%	1	100
Sociale et médico-sociale	35	97%	1	3%	34	94

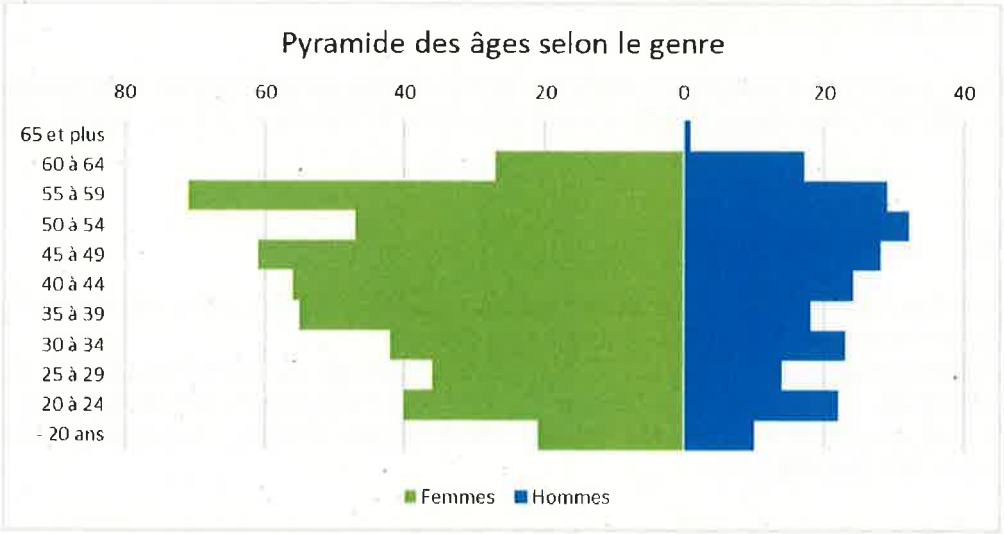
Répartition des agent·es contractuel·les permanent·es

Malgré un emploi fonctionnel occupé par une femme en plus en 2022 par rapport à N-1, les femmes restent minoritaires par rapport aux hommes avec 2 emplois fonctionnels sur 7 occupés. Ainsi, les postes de direction à la Ville d'Orvault reflètent une tendance inverse à celle globale qui, pour rappel, comprend 32% d'hommes (à considérer qu'en 2023, une femme a rejoint l'équipe de direction).

Par ailleurs, parmi les agentes permanentes, 84% sont à temps complet et 16% à temps partiel tandis que s'agissant des hommes, 98% sont à temps complet.

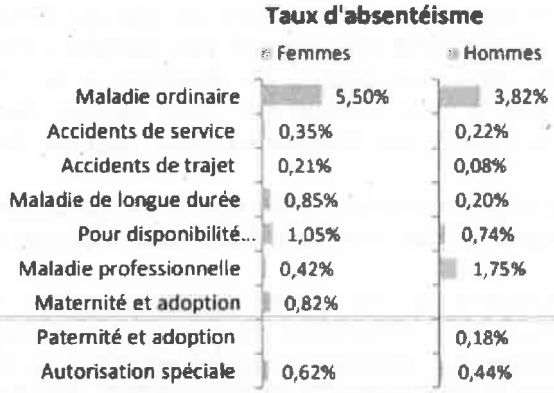
Diverses conséquences découlent de ces temps de travail parmi lesquelles la précarisation des femmes issue de la minoration de leur rémunération. De plus, le travail à temps partiel constitue un obstacle supplémentaire à la réalisation de carrières longues et à l'accès à des postes à responsabilités élevées. Bien qu'il puisse, lorsqu'il est choisi par l'employé, favoriser une conciliation entre vie personnelle et professionnelle, le travail à temps partiel a également des répercussions sur les prestations de retraite, accentuant ainsi la précarité de ses bénéficiaires.

La répartition des agent·es par **âge** reflète celle par sexe avec des écarts relativement similaires comme illustrée par le graphique ci-dessous :



B. Santé et sécurité au travail

En moyenne, on compte 29,8 jours d'absence pour tout motif médical (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle) en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité contre 24,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité.



Taux d'absentéisme par sexe - 2022

En 2022, on décompte 1312 jours **d'arrêt de travail** (pour les accidents du travail - service et trajet - survenus dans l'année 2022 ou auparavant) contre 1794 en 2021. 68% d'entre eux sont subis par les femmes représentées par le même taux parmi les effectifs.
La filière technique est majoritairement représentée puisqu'elle cumule à elle-seule 760 jours - contre 1636 en 2021 - soit 58% des jours d'arrêt de travail qui sont pris par des agent·es de cette filière.

Par ailleurs, parmi les agent·es en situation de **handicap** bénéficiant de l'obligation d'emploi, 28 sont des femmes (31 en 2021) contre 8 hommes (13 en 2021) soit 78%.

C. Rémunérations

S'agissant des fonctionnaires, l'écart entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes est de 10,3% favorable à ces derniers.
Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : les postes à temps non complet, les postes à temps partiels, les postes de catégorie C, sont majoritairement occupés par des femmes ; et en 2022 encore, les postes de direction étaient majoritairement occupés par des hommes.

Selon la filière, les écarts divergent. Ainsi, ils sont particulièrement significatifs dans la filière administrative avec un écart favorable aux hommes de 26,5%, dans la filière culturelle avec 38% et la filière sportive avec 24%.

Les rémunérations des femmes quant à elles sont supérieures dans la filière sociale avec un écart de 23% et de 18% dans la filière médico-sociale.

Pour les contractuel·les, à la différence de l'année précédente, les hommes sont, là aussi, davantage rémunérés avec un écart de 4,7. Cette tendance est particulièrement marquée dans la filière administrative où l'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes est de 37% favorable aux hommes.

Il convient de noter que les rémunérations et conditions d'avancement, à fonctions et grades égaux sont identiques pour tout ce qui relève de la responsabilité de l'employeur.

III. L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu transversal intégré dans l'ensemble des politiques publiques municipales. Ce chapitre met en évidence cet aspect en répertoriant certaines des actions spécifiquement entreprises en 2023.

A. La formation des élu·es avec délégation et agent·es

Au regard de la complexité de la thématique et des représentations légitimes que chacun·e peut avoir sur le sujet, il est apparu nécessaire de favoriser **l'acculturation de la Ville aux principes de l'égalité Femmes-Hommes.** Ainsi, et pour poursuivre la dynamique entreprise en 2022, 16 agent·es ont été formé·es à la lutte contre les stéréotypes. Etaient particulièrement représentés les Sports et la Direction Education Enfance Jeunesse afin que soit questionnée la pratique au quotidien avec les plus jeunes.

La chargée de mission Egalité Femmes-Hommes a également bénéficié d'une formation au centre Hubertine Auclert « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local » mais également à des webinaires tels que « Lutte contre les violences et le harcèlement sexistes, sexuels et LGBTIphobes », « Femmes dans les QPV : travail invisible et freins dans l'accès à l'emploi », « Stéréotypes et agissements sexistes – Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail », « Filles - garçons : repères pour une éducation en faveur de l'égalité », etc.

B. Les actions de sensibilisation

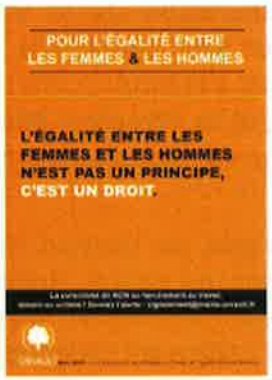
Bien que la lutte pour l'égalité Femmes-Hommes se perpétue tout au long de l'année, le mois de mars et particulièrement le 8, **journée internationale du droit des femmes**, est un moment clé de pédagogie et d'échanges contre le sexisme. En 2023, la Ville a ainsi proposé un programme de sensibilisation

destiné au grand public mais visant également les agentes et agents de la collectivité. Portées par les partenaires associatifs et les services internes, les actions avaient pour vocation de toucher un large public et de faire de cet évènement un moment à la pédagogique et festif.

A ce titre, ont été proposés : l'exposition Aux Filles du temps au centre socio-culturel de la Bugallière suivie d'une soirée débat, des moments d'échanges à Ormédo, de jeux mais aussi une représentation théâtrale « Le cas de Mlle L. 14 ans », des porteurs de paroles sur l'espace public animés par les médiateur et médiatrices et la chargée de mission Egalité Femmes-Hommes, une conférence gesticulée proposée par le Collectif Plaisance, du sport au féminin (self-défense, matchs de basket féminin), une pièce de théâtre à l'Odyssée « Ces filles-là »...

Au sein de la collectivité, s'est également déroulé un recueil de témoignages des agent·es concernant des situations de sexisme vécues en tant que victime et/ou témoins et de suggestions pour atteindre au mieux l'égalité professionnel. Parmi elles, la prise en compte de la santé menstruelle au travail qui a notamment permis en 2024 d'instaurer le congé menstruel et le télétravail pour raison de règles douloureuses.

A également été proposée un campagne d'affichage afin de sensibiliser tous et toutes à la lutte contre le harcèlement au travail. A titre d'illustrations :



Lors du forum Santé et Sports du 24 juin, s'est tenue une table ronde à laquelle a participé le Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles de Loire-Atlantique afin de sensibiliser sur leur action au quotidien et particulièrement sur l'un de leurs programmes de sport destiné aux femmes en insertion professionnelle.

C. La lutte contre les violences faites aux femmes

L'INSEE définit les violences intrafamiliales comme « *l'ensemble des violences exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint ou par un membre du cercle familial autre*

qu'un conjoint ou un ex-conjoint ». Chaque année, ce sont près de 65 000 femmes du Département de Loire-Atlantique qui subissent des violences : viols, insultes, exhibition, etc.

Dans le cadre du **Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance**, la Ville d'Orvault a souhaité intensifier son action territoriale dans le domaine de la prévention des violences intrafamiliales. Ainsi, un groupe de travail thématique a été constitué afin de lutter plus spécifiquement contre les violences conjugales. Ce groupe de travail, co-piloté par la Ville et l'Espace départemental de solidarités (EDS), s'attachera durant trois ans à renforcer le réseau de partenaires sur la ville et favoriser la cohérence et le suivi de l'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales.

L'année 2023 a été marquée par le développement par la Ville d'un réseau d'actrices et d'acteurs divers·es engagé·es sur le territoire ligérien. Ont ainsi été renforcés les liens avec la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité, le Conseil départemental (EDS et Observatoire de lutte contre les violences faites aux femmes), les collectivités voisines engagé·es elles-aussi dans la lutte contre les violences faites aux femmes. De même, les liens avec le milieu associatif ont permis un travail collaboratif étroit : France Victimes 44, SOlidarité FemmeS Loire-Atlantique, l'Espace Simone de Beauvoir, le Centre d'informations des droits des femmes et des familles dit CIDFF, etc.

Des représentantes et représentants de ces institutions étaient alors présent·es lors des groupes de travail du CLSPD et la Ville d'Orvault associée et présente à plusieurs temps d'échanges et de présentation sur le territoire. 2024 sera marquée par la création d'un support permettant aux professionnel·les orvaltais·es de comprendre et accompagner/orienter les femmes victimes de violences conjugales. Un temps de sensibilisation sera également organisé avec les associations présentes au groupe de travail notamment.

Par ailleurs, depuis juin 2022, la Ville s'est engagée, aux côtés du Département, de cinq autres villes (Sautron, La Chapelle-sur-Erdre, Saint-Herblain, Indre et Couëron) et de trois bailleurs sociaux, dans une réflexion sur la création d'un **protocole de mise à l'abri pour les femmes victimes de violences conjugales**. Ce protocole vise les objectifs suivants :

- Développer une offre d'accompagnement logement permettant de mailler l'ensemble du territoire (logements Ville / logements bailleurs).

- Travailler à un parcours résidentiel pour les femmes victimes de violences et leurs enfants, en articulant les dispositifs possibles, de l'hébergement d'urgence au logement pérenne de droit commun

- Mettre en place une organisation collective permettant d'articuler les différentes interventions : accompagnement social/accompagnement logement /accompagnement sortie de violence.

Ce protocole de mise à l'abri a début officiellement en juillet 2023 avec l'ouverture de quatre places réparties sur deux appartements et a été ratifié par signature en octobre avec les différentes parties signataires. Depuis son lancement, trois ménages ont occupé les appartements.
En 2024, le nombre de places de mise à l'abri augmentera sous couvert de financements publics.

25 novembre, journée internationale pour l'élimination de violences faites à l'égard des femmes.

Afin de marquer le volontarisme fort de lutte contre les discriminations à caractère sexiste majoritairement subies par les femmes, la Ville a souhaité faire du 25 novembre un moment marquant. Plusieurs actions ont donc été menées parmi lesquelles la mise à disposition par la collectivité d'une exposition itinérante (CSC de Plaisance, CSC de la Bugallière, Collège et lycée) réalisée par l'association Résonantes portant sur les violences sexistes et sexuelles, une initiation à la self-défense féminine par un club local (trentaine de participantes), une sensibilisation à la lutte contre le harcèlement de rue par la Fondation des Femmes (15 participant·es), une représentation théâtrale par un ESAT dont le sujet portait sur les violences conjugales, la mise en berne du drapeau de l'Hôtel de VIlle...

D. Le Plan d'Action en faveur de l'Egalité Professionnelle (PAEP)

La loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les villes de plus de 20 000 habitant·es de réaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif de cette loi est de **renforcer la transparence et l'équité du cadre de gestion des agent·es publics.** Ainsi, en demandant aux administrations l'élaboration d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, le législateur place au centre de ses perspectives l'égalité entre les femmes et les hommes, en ajoutant un article 6 septies à la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le comité technique de mai 2021 avait permis d'annoncer la mise en place d'un groupe de travail spécifique piloté par la Direction des Ressources Humaines. Présenté en CT le 25 février 2022, le Plan d'Action en faveur de l'Egalité Professionnelle constitue pour partie le fruit des réflexions menées par les membres dudit groupe. Celui-ci se décline alors en quatre axes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'année 2023 a permis l'émergence de dispositions nouvelles par le prisme de l'égalité professionnelle :

- Un premier groupe de travail portant sur le télétravail a permis de réaliser un bilan depuis sa mise en place et de réfléchir à son évolution sous le prisme de la conciliation vie personnelle – vie professionnelle. A ainsi été acté à compter du 1er janvier 2024, un nouveau règlement permettant davantage de souplesse dans l'application de la mesure.
- Un second groupe de travail s'est concerté afin que soit revue la procédure de signalement visant à prévenir les risques et accompagnement les agent·es qui en seraient victimes.
- Ces deux groupes de travail et les débats menés ont également porté sur la prise en compte de la santé menstruelle des femmes dans la sphère professionnelle. Afin que le tabou des règles soit levé, la collectivité a choisi d'être précurseure en permettant à ses agentes de bénéficier de deux jours de télétravail exceptionnel ou de congés menstruels à partir du 1er janvier 2024.

La souplesse accordée dans la mise en place du télétravail de même que le congé menstruel, font suite également au recueil anonyme de la parole des agent·es en mars 2023.

E. Une communication interne et externe soucieuse de la représentation des femmes

Au cours du premier semestre 2023, la majorité municipale en place a souhaité aller encore plus loin dans la représentation des femmes. C'est ainsi qu'a été adoptée l'usage de l'écriture inclusive dans les supports de communication à la fois internes et externes de la collectivité. Celle-ci se manifeste ainsi par une attention particulière à l'usage de mots épicènes, le doublage de noms (habitantes et habitants) ou encore par le point médian dans ses formes les plus visibles.

F. Une politique éducative en faveur de l'égalité Filles-Garçons

La conférence 2023 du Projet Éducatif et Citoyen (PEC) a porté cette année sur l'Égalité Filles-Garçons en évoquant notamment la communication au sein des familles sur ces sujets. Alexandra Benhamou, fondatrice de l'association Lady de Nantes et autrice de l'enquête « Aux filles du temps » a ainsi partagé les résultats de son étude réalisée auprès de 800 jeunes filles de Loire-Atlantique. Elodie Marest, professionnelle du secteur médico-social, a ensuite fait le lien entre ces sujets d'intérêt et la façon de les aborder en famille. En amont de la conférence, un questionnaire avait par ailleurs été adressé aux familles orvaltaises afin de recueillir des informations sur les échanges adultes-enfants sur ces thèmes.

Dans la continuité de ce projet, les équipes de la DEEJ ont mené sur le temps périscolaire et extrascolaire, des jeux et ateliers portant sur la thématique, notamment dans le cadre de la Journée Internationale du 8 mars. De même,

l'association DisQutons est intervenue deux fois en 2023 afin d'échanger avec les jeunes de l'Accueil Jeunes en co-animation avec le CCJ, autour des questions des relations Femmes-Hommes.

L'année 2023 a également été l'occasion pour la collectivité de s'engager dans une démarche de renaturation de deux cours d'école permettant par la même occasion afin d'en faire des lieux encore plus inclusifs pour toutes et tous. Sont en cours les travaux de l'école élémentaire de la Salentine. L'école élémentaire Ferrière est quant à elle à l'étude afin d'intégrer cette démarche.

G. Les actions prévues en 2024

Afin de rendre la politique d'égalité entre les genres effective, la Ville d'Orvault souhaite établir un plan d'action visant les différentes politiques publiques locales. Ainsi, qu'elle soit éducative, urbaine, sociale... l'action publique sera pensée sous le prisme de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes.

L'action de la Ville dans les politiques publiques portera pour les années à venir **sur les engagements suivants** :

- Favoriser l'égalité Femmes-Hommes au cœur des politiques publiques municipales
- Repenser la place des femmes dans l'espace public
- Conduire une politique locale active de lutte contre les violences faites aux femmes
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cette feuille de route construite de manière collaborative entre la mission Egalité Femmes-Hommes et les services de la Ville, guidera l'action publique globale et favorisera le suivi et bilan de son application tout au long de l'année.

PLAN LOCAL EGALITE FEMMES-HOMMES
2024-2026

AXE 1 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES MUNICIPALES

I.I. Sensibiliser les élu·es et professionnel·les de la collectivité à l'égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre le sexisme

I.II. Faire de la communication un moyen de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

1.2.1 Mener une communication interne et externe non stéréotypée

1.2.2 Partager des informations et des initiatives sur l'égalité pour sensibiliser le grand public

I.III. Assurer l'égalité Filles-Garçons dans les politiques éducatives

1.3.1 Penser l'aménagement des espaces pour favoriser la mixité des genres et l'accès de toutes et tous aux loisirs

1.3.2 Développer une base interne commune d'outils d'animation adaptés à chaque tranche d'âge

1.3.3 Diversifier les options de loisirs, de formation et d'emploi accessibles à toutes et tous

1.3.4 Sensibiliser les parents dans la lutte contre les inégalités de genres

1.3.5 Renforcer les liens avec les partenaires du territoire engagé·es auprès du public jeune

I.IV. Valoriser la place des femmes dans la pratique sportive et culturelle

1.4.1 Soutenir les initiatives des clubs visant à développer la pratique sportive féminine

1.4.2 Soutenir le sport féminin avec un environnement favorable

1.4.3 Assurer un accès égal aux loisirs sportifs encadrés par l'équipe d'animation sportive

1.4.4 Déployer une programmation culturelle et artistique valorisant l'expression des artistes femmes afin de garantir une représentation la plus paritaire possible

1.4.5 Faire de la littérature un vecteur de promotion de l'égalité et de lutte contre les stéréotypes genrés

I.V. Inclure la dimension de genre dans l'action sociale communale

1.5.1 Soutenir financièrement les associations engagées dans l'accompagnement des femmes en situation de vulnérabilité et porter une attention particulière à la prise en compte de l'égalité pour l'ensemble des partenaires soutenu·es par le CCAS

1.5.2 Agir en faveur de l'émancipation des femmes et particulièrement dans le cadre de la Politique de la Ville

I.VI. Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

I.VII. Poursuivre les partenariats autour de l'égalité entre les femmes et les hommes avec les acteurs et actrices du territoire et particulièrement les centres socioculturels

VILLE D'ORVAULT

AXE 2 : REPENSER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

II.I. Systématiser une approche égalitaire dans les nouveaux projets et les réaménagements urbains

II.II. Poursuivre une démarche de féminisation dans le nommage des espaces publics et équipements

II.III. Proposer à la population orvaltaise des espaces de réflexions et d'échanges autour de ces questions et mener des actions de sensibilisation

AXE 3 : CONDUIRE UNE POLITIQUE LOCALE ACTIVE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

III.I. Animer au sein du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) une instance pluridisciplinaire compétente dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

3.1.1 Partager des outils auprès des professionnel·les du territoire pour les accompagner dans l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales

3.1.2 S'engager dans un contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

III.II. Veiller à l'application du protocole de mise à l'abri pour les femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales signé le 13 octobre 2023

III.III. Mener des actions de sensibilisation tout au long de l'année et particulièrement autour du 8 mars et du 25 novembre

AXE 4 : SOUTENIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

IV.I. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

IV.II. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

IV.III. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

IV.IV. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

VILLE D' ORVAULT