

Commune D'ORVAULT

DEPARTEMENT

Loire-Atlantique

ARRONDISSEMENT

NANTES

CANTON

SAINT-HERBLAIN II

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

31 mars 2025

L'an deux mil vingt-cinq le lundi trente-et-un mars, 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-et-un mars deux mille vingt-cinq, 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. Jean-Yves ROUX, 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. Florent THOMAS, M. Dominique FOLLUT, M. Jean-Jacques DERRIEN, M. Thierry BOUTIN, M. André NYAMSI-HENDJI

Absents ayant donné pouvoir :

M. Vincent BOILEAU	donne procuration à	M. Laurent DUBOST
Mme Linda PAYET	donne procuration à	M. Dominique GOMEZ
Mme Françoise NOBLET	donne procuration à	Mme Colette VINET-PINSON
Mme Maryse PIVAUT	donne procuration à	M. Florent THOMAS
M. Damien LE ROUX	donne procuration à	Mme Elodie RAGUIN

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 : M. Pierre ANNAIX ayant obtenu la majorité des suffrages a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

06. Rapport annuel Egalité Femmes-Hommes 2024

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. (...) » .

Conformément au décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport vise à **rendre compte de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ainsi que de l'intégration de l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques**. Avant d'aborder ces deux volets, une première partie est consacrée à l'analyse de la situation des femmes et des hommes au sein de la commune, permettant ainsi d'établir un état des lieux préalable.

En 2024, à la suite du vote du **premier plan local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026**, la collectivité a renforcé ses actions de promotion de l'égalité, tant en interne qu'auprès du grand public. Le travail en réseau partenarial et l'émergence de nouveaux projets témoignent d'une politique locale dynamique et engagée contre les inégalités de genre. Dans cette continuité, **l'année 2025 mettra l'accent sur la prévention et la sensibilisation de tou-tes, contribuant ainsi à une avancée sociétale progressive.**

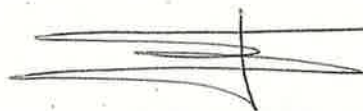
INFORMATION

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

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

Extrait certifié conforme
Orvault, le 1er avril 2025

Le secrétaire de séance



Jean-Sébastien GUITTON
Maire d'Orvault



Pierre ANNAIX

Rendu exécutoire

Par télétransmission en Préfecture le : **01 AVR. 2025**

Et par publication le : **01 AVR. 2025**



ORVAULT

Direction Cohésion Sociale

Mission Politique de la Ville



Rapport annuel Egalité Femmes-Hommes 2024

31 mars 2025

introduction	2
I. La situation des femmes et des hommes au sein de la commune	2
1) La répartition de la population orvaltaise selon le sexe	2
2) La répartition de la population orvaltaise selon les tranches d'âges	3
3) Les familles monoparentales	4
4) L'activité des Orvaltaises et des Orvaltais	5
5) Les violences intrafamiliales et sexuelles à Orvault	6
II. La situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité	7
1) Répartition des femmes et des hommes au sein de la collectivité	7
2) Santé et sécurité au travail	9
3) Rémunérations	10
III. L'égalité femmes-hommes au cœur des politiques publiques	10
1) Le Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026	10
2) Les actions de sensibilisation	11
3) La lutte contre les violences faites aux femmes au sein du CLSPD	13
4) Protocoles de mise à l'abri des femmes victimes de violences et logements temporaires	14
5) Le Plan d'Action en faveur de l'Egalité Professionnelle (PAEP)	16
6) La formation des agentes et des agents à l'Egalité Femmes-Hommes	18
7) Une programmation culturelle mettant les femmes à l'honneur	20
8) Une communication interne et externe soucieuse de la représentation des femmes	20
9) La féminisation des noms des lieux publics	21
10) Une politique éducative en faveur de l'égalité Filles-Garçons	22
11) L'égalité Femmes-Hommes dans le monde associatif	23
CONCLUSION	25

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.

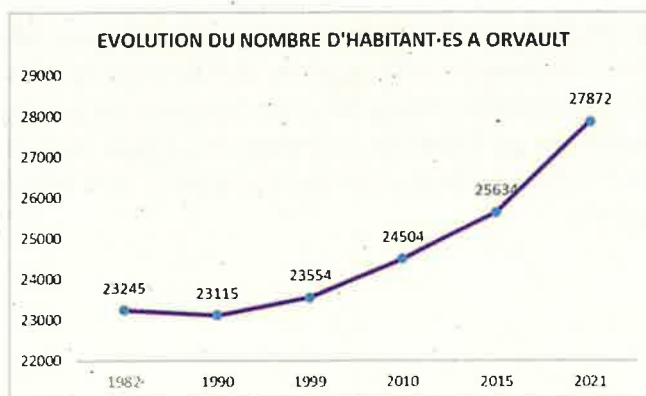
I. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNE

Les chiffres présentés dans cette première partie sont issus du dernier recensement officiel datant de 2021.

1) 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 2021, la Ville compte officiellement 27 872 habitants et habitantes. En 2024 pour autant, la population est estimée à 29 059 habitant-es. Ce nombre est calculé à partir du taux d'évolution moyen annuel de la population d'Orvault sur ces cinq dernières années.

On observe ainsi qu'entre 2015 et 2021, Orvault enregistre près de 2 238 habitants et habitantes supplémentaires soit une augmentation de 8,7% en 6 ans. A titre de comparaison, le département de Loire-Atlantique compte une augmentation de 6,7% de sa population sur la même période.



Si la population est en hausse, il convient alors de s'intéresser à la répartition par **sexe** des habitant-es. Ainsi, Orvault compte parmi ses gentilé-es 52% de femmes et 48% d'hommes soit un écart de 4 points qui se retrouve à l'échelle de la Loire-Atlantique dans son ensemble.

Cette répartition 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	34788668	51,6%	32619384	48,4%	67408052
Loire-Atlantique	748274	51,3%	709532	48,7%	1457806
Orvault	14446	51,8%	13426	48,2%	27872

Répartition par sexe de la population nationale, ilgérienne et orvaltaise – Source INSEE 2021

2) 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 65 ans puisque la Ville compte dans cette tranche d'âge 58% de femmes contre 42% d'hommes soit un écart de 16 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'accroissent. 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		Part dans la population globale en %		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Femmes	Hommes	Ecart F/H en points
0 - 19 ans	3503	24%	3757	28%	7260	26%	48%	52%	- 4
20 - 64 ans	7549	52%	7244	54%	14793	53%	51%	49%	+ 2
65 ans ou plus	3394	23%	2425	18%	5819	21%	58%	42%	+ 16
Total	14446	100	13426	100	27872	100	52%	48%	+ 4

Répartition par tranche d'âge de la population orvaltaise – Source INSEE 2021

3) 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 2021, la municipalité d'Orvault dénombre, au 1^{er} janvier 2024, compte 1035 familles monoparentales parmi les 7742 familles (contre 920 familles monoparentales en 2023), représentant ainsi 13% de l'ensemble. 76% des familles monoparentales sont portées par une femme représentant un chiffre de 783.

Le nombre de ménages comprenant un parent seul avec un ou plusieurs enfants a augmenté ces dix dernières années (+29% depuis 2010). 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.

	2010		2015		2021		Ecart 2021/2015	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Couples avec enfant(s)	2927	40%	3042	41%	3273	42%	+231	8%
Familles monoparentales	817	11%	863	12%	1056	14%	+193	22%
Hommes seuls avec enfant(s)	163	2%	153	2%	201	3%	+48	31%
Femmes seules avec enfant(s)	653	9%	710	10%	855	11%	+145	20%
Couples sans enfant	3598	49%	3447	47%	3466	44%	+19	1%
Ensemble	7342	100%	7352	100%	7796	100%	444	6%

Situation des couples et familles monoparentales à Orvault – source INSEE 2021

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.

4) 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%.

	2010	2015	2021	Evolution 2015 / 2021
Actives et actifs	69,7%	74,9%	76,6%	1,7%
Actives et actifs ayant un emploi	63,5%	66,9%	69,5%	2,6%
Chômeurs et chômeuses	6,2%	7,9%	7,1%	-0,8%
Inactives et inactifs	30,3%	25,1%	23,4%	-1,7%
Élèves, étudiant-es et stagiaires non rémunéré-es	12,2%	11,6%	12,4%	0,8%
Retraité-es ou préretraité-es	11,4%	8,4%	5,0%	-3%
Autres inactives et inactifs	6,7%	5,2%	5,9%	0,7%
Ensemble	15938	15565	16684	+1 119

Population des 15 – 64 ans par type d'activité. Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

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 ayant un emploi est inférieure à 50%.

	Population	Actives et actifs	Taux d'activité	Actif-ves ayant un emploi	Taux d'emploi
Ensemble	16 684	12 785	76,6%	11 594	69,5%
15 à 24 ans	3 434	1 245	36,2%	1 027	29,9%
25 à 54 ans	10 132	9 487	93,6%	8 668	85,6%
55 à 64 ans	3 117	2 053	65,9%	1 899	60,9%
Hommes	8 197	6 479	79,0%	5 925	72,3%
15 à 24 ans	1 767	699	39,6%	584	33,1%
25 à 54 ans	4 945	4 726	95,6%	4 348	87,9%
55 à 64 ans	1 484	1 054	71,0%	993	66,9%
Femmes	8 487	6 306	74,3%	5 669	66,8%
15 à 24 ans	1 667	545	32,7%	443	26,5%
25 à 54 ans	5 187	4 761	91,8%	4 320	83,3%
55 à 64 ans	1 633	1 000	61,2%	906	55,5%

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021. Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

5) 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. Cette augmentation peut s'expliquer par diverses raisons parmi lesquelles la libération de la parole des victimes notamment depuis le mouvement #metoo, fin 2017, le travail des associations, les différentes campagnes gouvernementales sur le sujet et l'amélioration des conditions d'accueil dans les commissariats ont participé à cette nette augmentation des plaintes. Par ailleurs, depuis août 2021, le ministère de l'Intérieur demande aux policiers et aux gendarmes de « proscrire définitivement » les mains courantes dans les affaires de violences conjugales au profit des plaintes, afin que le procureur en ait systématiquement connaissance.

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

Les violences intrafamiliales

Libellé Index	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2019/2024	Evolution 2023/2024
Faits constatés	57	69	60	79	87	112	96%	29%
Faits élucidés	44	18	45	61	82	68	55%	-17%
Taux élucidation	77%	26%	75%	77%	94%	61%	-21%	-36%
Femmes victimes	28	36	42	52	61	66	136%	8%
Hommes victimes	15	10	10	17	16	22	47%	38%

Evolution des actes de violences intrafamiliales à Orvault

Les violences sexuelles

Libellé Index	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2019/2024	Evolution 2023/2024
Atteintes sexuelles	4	8	4	3	5	6	50%	20%
Harcèlement agress sex sur maj	2	3	6	2	6	4	100%	-33%
Harcèlement agress sex sur min	2	2	5	3	4	4	100%	0%
Viol sur majeur	1	1	4	1	7	4	300%	-43%
Viol sur mineur	2	3	3	3	3	3	50%	0%
Total	11	17	22	12	25	21	91%	-18%

Evolution des actes de violences sexuelles à Orvault

NB : une victime peut être concernée par plusieurs faits

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

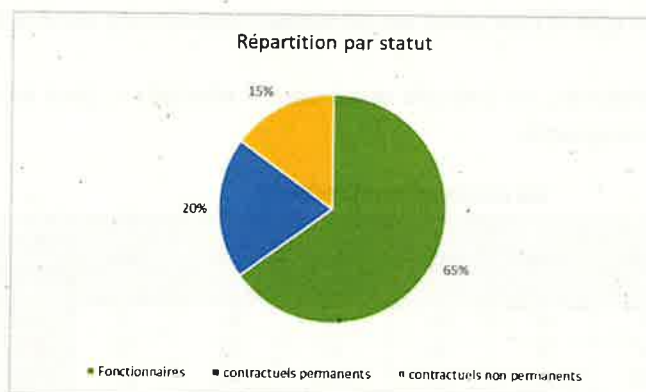
II. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Les données inscrites au titre de l'égalité professionnelle sont issues du rapport social unique de 2023 réalisé par la Direction des Ressources Humaines.

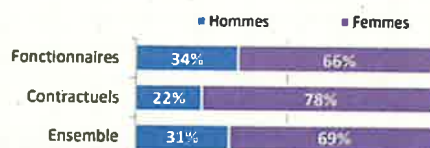
1) Répartition des femmes et des hommes au sein de la collectivité

Au 31 décembre 2023, la collectivité d'Orvault compte au 696 agent-es employé-es par la collectivité contre 674 l'année précédente, et réparti-es comme tels selon leur **statut** :

- 451 fonctionnaires (459 en 2022)
- 139 contractuel-les permanent-es (101 en 2022)
- 106 contractuel-les non permanent-es (114 en 2022)



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 de la Ville, 69% sont des femmes. 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 6 points supplémentaires.



Répartition des agent-es par genre et par statut en 2023

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

Ainsi, parmi les **451 agent-es fonctionnaires**, les écarts sont particulièrement marqués dans les filières administratives (64 points d'écart), sociales et médico-sociales (95 points d'écart) et dans l'animation (52 points d'écart), secteurs qui comptent une majorité de femmes. A l'inverse, la filière technique est majoritairement occupée par des hommes (18 points d'écart représentant 28 hommes de plus) et la police municipale qui ne comptait en 2023 qu'une femme sur 8 agent-es (à noter que les ASVP font partie de filières différentes).

Filière	Femmes		Hommes		Ecart F/H	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Points
Administrative	95	82%	21	18%	74	64
Technique	66	41%	94	59%	-28	18
Culturelle	11	44%	14	56%	-3	12
Sportive	2	50%	2	50%	0	0
Sociale et médico-sociale	78	98%	2	3%	76	95
Police municipale	1	13%	7	88%	-6	75
Animation	44	76%	14	24%	30	52

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

Parmi les **139 agent-es contractuel-les permanent-es**, les principaux écarts se retrouvent dans les filières administrative (19 femmes sur 25 personnes), technique (40 femmes contre 21 hommes) et sociale et médico-social (1 seul homme contractuel contre 42 femmes).

Filière	Femmes		Hommes		Ecart F/H	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Points
Administrative	22	88%	3	12%	19	76
Technique	40	66%	21	34%	19	31
Culturelle	2	33%	4	67%	-2	-33
Sportive	3	75%	1	25%	2	50
Sociale et médico-sociale	42	98%	1	2%	41	95
Animation	1	50%	1	50%	0	0

Répartition des agent-es contractuel-les permanent-es

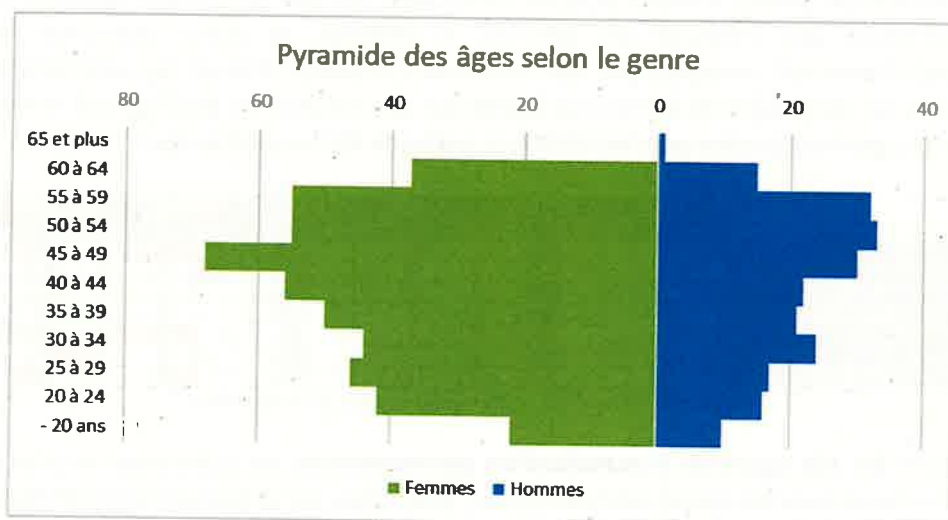
S'agissant des postes de direction, l'année 2023 compte une majorité d'hommes puisqu'au nombre de 6 contre 3 femmes. Les postes de direction reflètent ainsi une tendance inverse à celle globale qui compte 69% de femmes.

Par ailleurs, parmi les agent-es permanent-es, la collectivité compte 18% de femmes contre 1% d'hommes à temps partiel.

Diverses conséquences découlent du temps partiel 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 entraîne également des

répercussions sur les prestations de retraite, accentuant ainsi la précarité de ses bénéficiaires.

S'agissant de la répartition des agent-es par âge, elle reflète celle par sexe avec des écarts relativement similaires comme illustrée par le graphique ci-dessous :



2) Santé et sécurité au travail

En moyenne, parmi les fonctionnaires présent-es dans les effectifs au 31 décembre 2023, on compte 28 jours d'absence pour tout motif médical (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle) en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité contre 21 jours d'absence pour tout motif médical pour chaque homme présent dans la collectivité.

Parmi les contractuel·les permanent·es, la moyenne chez les femmes est de 8,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 et de 4,5 jours chez les hommes.

Enfin, parmi les contractuel·les non permanent·es, on compte en moyenne 4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 chez les femmes contre 5,6 jours chez les hommes.

Ainsi, hormis chez les contractuel·les sur emploi non permanent, on observe que les femmes sont davantage touchées par les maladies et accidents du travail ce qui peut parfois être impactant sur leur carrière et, ainsi, sur leur situation économique.

Par ailleurs, l'ensemble des personnes en situation de **handicap** bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes et sont au nombre de 33 (contre 28 en 2022 et 8 hommes).

3) Rémunérations

S'agissant des fonctionnaires, l'écart entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes est de 5,6% favorable à ces derniers (contre 10,3% l'année précédente).

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 2023 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 26,1%, dans la filière culturelle avec 27,3% et la filière sportive avec 11,2%.

Les rémunérations des femmes quant à elles sont supérieures dans la filière sociale avec un écart de 10,2%.

Pour les contractuelles, à l'instar de l'année précédente, les hommes sont, là aussi, davantage rémunérés avec un écart de 9 points contre 4,7 en 2023. Cette tendance est particulièrement marquée dans la filière administrative où l'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes est de 31,2% 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 2024.

1) Le Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026

Face aux défis issus des inégalités entre les genres, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes persistants, etc., la Ville a adopté en 2024 son premier Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026, qui vise à mettre en place des mesures concrètes et durables pour promouvoir l'égalité dans tous les aspects de la vie de la cité.

Ce Plan Local Egalité Femmes-Hommes est le fruit d'un travail collaboratif et inclusif, mettant en avant la participation active des différent-es acteurs et actrices impliqués-es. Ainsi, une approche partagée a été adoptée entre les différents services de la collectivité. Cela a permis de rassembler les expertises variées et les perspectives complémentaires nécessaires à la compréhension approfondie des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Des observations ont ainsi

été effectuées pour analyser la situation actuelle en matière d'égalité Femmes-Hommes sur le territoire et ont permis d'identifier les points forts, les lacunes et les domaines nécessitant une attention particulière.

La participation citoyenne ainsi que le recueil de la parole des agentes et agents ont également enrichi le processus et la réflexion. C'est au cours de débats organisés notamment dans le cadre du 8 mars, que les différents publics ont pu partager leurs expériences et leurs suggestions pour améliorer la prise en compte de cette thématique. Toutes les informations recueillies ont été analysées et sont synthétisées via le rapport annuel pour dresser un état des lieux de la situation et permettre d'identifier les leviers d'action prioritaires et les axes d'intervention à privilégier dans le plan local. Le plan égalité femmes hommes se décline en quatre axes :

- 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 ;
- Soutenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

2) Les actions de sensibilisation

a) 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes reste un engagement permanent tout au long de l'année. Cependant, le mois de mars, et en particulier le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, offre une occasion privilégiée de sensibilisation et de dialogue autour des problématiques liées au sexisme.

En 2024, comme en 2023, la Ville a mis en place un programme dédié, conçu pour informer et mobiliser à la fois le grand public et les agentes et agents de la collectivité. Ces initiatives, organisées en collaboration avec les associations partenaires et les services municipaux, avaient pour objectif de rassembler un large éventail de participant-es et de faire de cet événement un moment éducatif, tout en restant festif.

A ce titre, ont été proposés :

- Des porteurs de paroles par l'équipe de la Médiation au Bourg ainsi qu'à Plaisance : les Porteurs de paroles créent de nouveaux espaces d'expression, en facilitant une prise de parole libre et sans jugement ;
- Une soirée « Jeux de Déconstruction » à Ormédo ;
- Une initiation au self-défense féminin par Urban Défense Orvaltaise ;

- Une session de Stand up contre le harcèlement de rue par le CSC de la Bugallière et la Fondation des Femmes ;
- Des ateliers de self-défense par le CSC de la Bugallière ;
- Une exposition « Les Femmes et l'Art » au CSC de la Bugallière ;
- La fresque du sexisme par la mission Egalité Femmes-Hommes. 12 personnes ont pu y participer ;
- Un ciné-débat par Cinécens autour du film Mustang avec pour intervenante Sophie Gouffier, chargée de mission Handicap et Egalité Femmes-Hommes à la Ville.

b) 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites à l'égard des femmes

Soucieuse de renforcer son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville d'Orvault a choisi de donner une résonance particulière à la date du 25 novembre. À cette occasion, elle met en œuvre un ensemble d'initiatives, tant à l'échelle interne de la collectivité qu'à destination du grand public, afin de sensibiliser et mobiliser largement.

A ce titre, plusieurs actions étaient proposées :

- Mise en berne des drapeaux de l'Hôtel de Ville afin de rendre hommage aux victimes ;
- Stand up contre le harcèlement de rue par la Fondation des Femmes à destination des agent-es et élu-es (19 participant-es dont 18 femmes) ;
- Stand up contre le harcèlement de rue par la Fondation des Femmes à destination du grand public (3 sessions) ;
- Initiation au self-défense féminin par Urban Self Défense à destination des agentes (25 participantes) ;
- Initiation au self-défense féminin par Urban Self Défense à destination du grand public.

Durant le mois de mai, la Ville a également participé une nouvelle fois à la **collecte départementale de protections périodiques** au profit d'associations luttant contre la précarité menstruelle. La précarité menstruelle, définie par l'incapacité d'accéder à des protections périodiques de manière régulière et adéquate, constitue un frein majeur à l'épanouissement personnel et professionnel de nombreuses femmes. Elle entraîne des conséquences graves sur la santé, mais aussi sur la dignité et l'égalité des chances. Selon l'association Règles élémentaires, près de 4 millions de personnes étaient en situation de précarité menstruelle en 2023, sur près de 16 millions de personnes menstruées en France.

Une nouvelle collecte sera organisée en mai 2025 aux accueils de l'Hôtel de Ville et de la DEEJ.

3) La lutte contre les violences faites aux femmes au sein du CLSPD

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. A ce titre, l'un des enjeux de la stratégie locale est le suivant : *Les femmes et les enfants - mieux prévenir les violences intrafamiliales et renforcer l'accompagnement des victimes de violences.*

2024 a permis de débiter les réflexions autour de la signature d'un futur contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Se sont ainsi réunies en juin les acteurs et actrices de terrain dont l'animation des échanges était assurée par la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (Préfecture 44) et la Chargée de Mission Egalité. Etaient ainsi présentes et présents : la Police Municipale, la Mission Prévention et citoyenneté, le CSC de la Bugallière, le Collège Jean Rostand, la Médiation sociale, l'Espace Départemental des Solidarités, le CSC de Plaisance, la CPTS Erdre et Cens, l'ADPS 44 et le CCAS d'Orvault.

Ces échanges ont mis en lumière une carence commune de connaissance des dispositifs existants sur le territoire et un sentiment d'être « démunies » face à certaines situations. Les travaux se poursuivent en comités restreints avec les interlocuteurs et interlocutrices concerné-es selon les publics cibles (femmes, mineur-es, exploitation sexuelle, migrantes de l'Europe de l'Est, femmes en situation de handicap, etc.).

Un travail autour d'un support d'informations à destination des professionnel·les et des habitant·es a également abouti à la diffusion d'un flyer en facilitation graphique distribué auprès des accueils municipaux et des partenaires de la Ville.



4) Protocoles de mise à l'abri des femmes victimes de violences et logements temporaires

Rappel du contexte : l'émergence du protocole répond à un engagement départemental pour l'hébergement et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales répondant à un des axes fort du projet stratégique 2021-2028 « *d'aucun territoire sans solution d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences et leurs enfants* ». Au regard de ces enjeux partagés, des partenaires ont souhaité construire des réponses, concrètes et locales, en coordonnant leurs actions, pour la mise à l'abri immédiate des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales.

Ainsi, en juin 2022 est née une réflexion partagée entre six villes (Sautron, La Chapelle-sur-Erdre, Saint-Herblain, Indre, Orvault et Couëron), le Conseil départemental de Loire-Atlantique, trois bailleurs sociaux (Harmonie Habitat, Atlantique Habitation, CDC Habitat), la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS – Préfecture de la Région Pays de la Loire), les services de Police et de Gendarmerie, les associations dont Solidarité Femmes de Loire-Atlantique et Solidarité Estuaire (opérateur choisi en janvier 2023).

Les objectifs étaient les suivants :

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

Pour répondre à ces objectifs, deux dispositifs ont été mis en place comprenant deux logements de mise à l'abri et deux logements temporaires, soit quatre logements répartis sur trois communes.

Le premier dispositif de mise à l'abri d'urgence répond :

- À la notion d'urgence avec un contrat de séjour d'un mois renouvelable ;
- Au besoin d'un accueil sans condition (mise à l'abri immédiate avec ou sans situation administrative régulière).

Il est à noter :

- Un financement de 4 places par la DDETS (33 euros la place/jour) ;
- Une ouverture de 2 logements en juillet 2023 : deux T2 meublés et équipés par IKEA ;

- Une mise à l'abri le 27 juillet 2023 ;
- Une première commission « parcours » le 3 octobre (puis à raison de 3/an) ;
- Une réunion de présentation du protocole aux intervenant-es des EDS/CCAS le 23 novembre 2023 ;
- Un premier comité de pilotage le 8 décembre 2023 (puis à raison de 1/an).

Eléments chiffrés en 2024 :

Depuis l'ouverture des logements, l'activité est la suivante :

- 5 ménages ont été accompagnés soit 5 femmes et 3 enfants. ;
- 3 ménages sortis (3 femmes et 2 enfants) : 1 vers appartement de coordination thérapeutique (ACT), 2 vers un logement social ;
- 213 jours de durée de séjour moyen, soit 6,8 mois (8,5 mois, 10,3 mois et 1,7 mois) ;
- Difficultés rencontrées à trouver d'autres alternatives, et notamment si problèmes de santé et/ou problèmes administratifs ;
- Age moyen des adultes à l'entrée = 38 ans ;
- 100% des ménages étaient victimes de violences conjugales.

L'année 2024 a également été l'occasion de poursuivre cette démarche avec l'ouverture de places de logements temporaires.

Ce dispositif ne répond pas aux critères d'urgence :

- Contrat de séjour de 4 mois renouvelable ;
- Situation administrative régulière.

Il a été attribué 8 places (projet initialement prévu pour 12 places) réparties sur deux T3 par la DDETS à titre expérimental à compter de janvier 2024. Ces logements ont été équipés et meublés par IKEA.

Eléments chiffrés en 2024 :

Les entrées des deux ménages sont récentes, soit :

- Le 17/07/2024 pour 1 homme et 3 adolescents ;
- Le 5/11/2024 pour 1 femme et 3 enfants.

Les instances de suivi et de pilotage sont représentées à Orvault par la Chargée de mission Handicap et Egalité Femmes-Hommes, la responsable du service Solidarité et une travailleuse sociale référente au CCAS sur l'accompagnement des femmes victimes de violences.

Lors du comité de pilotage du 13 décembre 2024, les enjeux et perspectives ont été partagés par l'ensemble des signataires, à savoir :

- Optimiser le partage d'informations entre les partenaires afin de fluidifier le parcours des personnes accompagnées ;
- Poursuivre et développer les collaborations avec les services de Police et de Gendarmerie ;
- Approfondir l'opportunité de mobiliser le 1% métropolitain (lutte contre le sans abrisme) par les communes signataires pour ouverture de places supplémentaires concernant les logements temporaires ;
- Formaliser (écriture et signature) le second protocole concernant le dispositif logements temporaires.

5) Le Plan d'Action en faveur de l'Égalité 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. Son objectif est de renforcer la transparence et l'équité du cadre de gestion des agent-es publics. Ainsi, en exigeant des 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 Comité technique le 25 février 2022, le Plan d'Action en faveur de l'Égalité 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 avait permis l'émergence de dispositions nouvelles en faveur de l'égalité professionnelle :

- Réflexion sur l'évolution des modalités du télétravail dans un objectif de conciliation vie personnelle – vie professionnelle. A ainsi été acté à compter du 1^{er} janvier 2024, un nouveau règlement permettant davantage de souplesse dans l'application de la mesure ;

- Un second groupe de travail s'était concerté afin que soit revue la procédure de signalement visant à prévenir les risques et accompagner les agent-es qui en seraient victimes. En 2024, les réflexions se sont poursuivies afin d'adapter au mieux la procédure ;
- Ces deux groupes de travail et les débats menés avaient 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 1^{er} janvier 2024.

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

Bilan 2024 du congé menstruel à un an d'expérimentation :

- 11 femmes ont déposé un certificat médical auprès de la Direction des Ressources Humaines ;
- Toutes les directions sont concernées à l'exception de la Direction des Affaires Générales ;
- 11 femmes ont utilisé au moins une fois le congé menstruel ;
- 1 femme a utilisé au moins une fois le télétravail pour règles douloureuses.

Après 9 mois de mise en application, un questionnaire anonyme a été diffusé à l'ensemble des agentes afin d'évaluer l'appropriation du dispositif, ses freins éventuels et les pistes d'amélioration.

Contexte relatif à l'envoi du questionnaire et aux réponses apportées :

- Sondage adressé auprès des 475 agentes travaillant dans la collectivité
- 72 agentes ont répondu au questionnaire soit 15% de participation

Parmi les 72 répondantes, voici les classes d'âge les plus représentées :

- 16 ont entre 35 et 39 ans, soit 22% des répondantes
- 24 entre 40 et 49 ans, soit 33% des répondantes
- 20 entre 50 et 59 ans, soit 28% des répondantes

Notons que les agentes titulaires comme stagiaires de la fonction publique se sont davantage approprié le questionnaire puisqu'elles représentent 81% des répondantes. Cette répartition des réponses reflète la répartition des agentes dans la collectivité (vis-à-vis des contractuel-les).

A la question : « *Que pensez-vous de la mise en place du congé menstruel à Orvault ?* », **87,5 % des répondantes ont indiqué être favorables à son application**, 11% n'ont pas d'avis et seulement 1,5% déclarent ne pas être favorables.

Le questionnaire révèle que 4% des sondées ont utilisé le dispositif. Pour autant, 53% des sondées déclarent avoir déjà rencontré ou rencontrent des douleurs pouvant avoir un impact sur leur capacité de travail. Ces deux statistiques nous invitent à nous interroger sur les raisons pour lesquelles les autres femmes n'y font pas appel.

Si une partie des femmes a choisi de ne pas faire appel au dispositif car ont jugé celui-ci non nécessaire, 25% des réponses apportées témoignent d'autres raisons :

- Difficulté à évoquer ce sujet ;
- Gène vis-à-vis des collègues ;
- Difficulté à s'organiser en fonction de l'activité exercée ;
- Raisons physiologiques.

Par ailleurs, 11,5% des personnes sondées ont des craintes quant aux hypothétiques répercussions professionnelles et 8,6% déclarent ne pas avoir utilisé ce dispositif par un manque d'informations.

Ainsi, les réponses aux questions ouvertes du questionnaire proposent majoritairement d'accentuer la sensibilisation auprès des agents et responsables de services, et ce dans le but de :

- Favoriser une prise de conscience face aux difficultés auxquelles sont confrontées les femmes ;
- Légitimer le mal-être : certaines agentes ont par ailleurs exprimé une crainte du jugement, de la stigmatisation et un sentiment de culpabilité par rapport aux collègues et à la charge de travail ;
- Montrer qu'il n'y a pas d'excès.

Enfin, d'autres suggestions ont été portées par les agentes, parmi elles :

- Donner accès à des protections hygiéniques ;
- Accorder plus de souplesse sur le recours au télétravail ;
- Proposer un soutien individuel pour faciliter la mise en place du dispositif ;
- Aborder le congé « ménopause ».

Ces éléments permettront ainsi d'offrir des pistes de réflexion pour les travaux à venir au sein des groupes de travail pilotés par les Ressources Humaines.

6) La formation des agentes et des agents à l'Egalité Femmes-Hommes

Afin que la lutte contre les inégalités soit intégrée dans l'ensemble des politiques publiques et au sein même de la collectivité, la Direction des Ressources Humaines

et la Mission Egalité rattachée à la Politique de la Ville, ont proposé plusieurs formations de sensibilisation pour accompagner les élu-es, les directrices et directeurs, les encadrant-es et les chargé-es de mission.

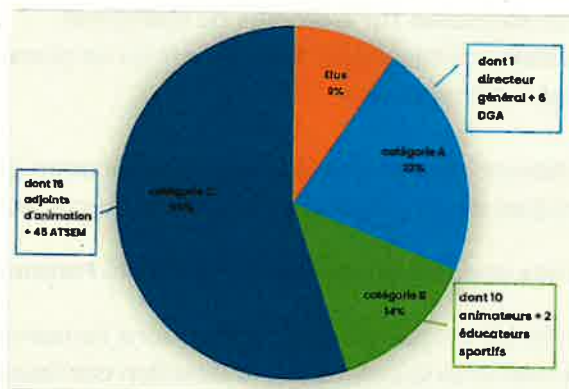
Aurélie ARQUIER, consultante dans ce domaine, a accompagné la Ville depuis septembre 2022 sur ce sujet. Elle a permis que chaque service puisse de manière très opérationnelle intégrer l'égalité Femmes-Hommes dans les projets qu'il déploie et ainsi :

- **Mieux appréhender les concepts clés** liés à la question de l'égalité femmes-hommes (égalité, mixité, parité, sexisme, stéréotype de sexe) ;
- **Comprendre les enjeux des collectivités locales en matière d'égalité.** Quels sont les leviers de promotion de l'égalité Femmes-Hommes dans les collectivités territoriales ?
- **Zoomer sur trois projets de la mandature** tels que :
 - Les cours d'école ;
 - Les pratiques sportives ;
 - La culture.

Nombre de sessions :

- Les 23 septembre et 18 novembre 2022 ⇒ 2 sessions d'une demi-journée à destination des élu-es.
Une captation vidéo simple a été réalisée sur la dernière session du 18 novembre pour permettre aux élu-es n'ayant pas pu se libérer de pouvoir s'imprégner de cette sensibilisation.
- Les 1^{er} et 12 décembre 2022 ⇒ 2 sessions d'une journée à destination des encadrant-es et chargé-es de mission ;
- Le 28 novembre 2023 ⇒ 1 session à destination des adjoint-es d'animation et des éducatrices et éducateurs sportifs ;
- Les 10 et 17 avril 2024 ⇒ 2 sessions à destination des ATSEM.

Depuis 2022, 105 agent-es ont participé aux formations de sensibilisation selon la répartition suivante :



Le coût :

- Depuis 3 ans : **9 043 €** (7 123 € sur le budget formation + 1 920 € sur le budget Politique de la Ville).

En 2025, de nouveaux projets de sensibilisation seront mis en place à l'intention des agent-es, afin d'impliquer un public aussi large que possible dans cette politique publique.

7) Une programmation culturelle mettant les femmes à l'honneur

Pour la saison culturelle 2024-2025, la programmation de la Ville met à l'honneur la place des femmes dans la société, ainsi que la création et la mise en scène portées par des artistes féminines. À ce titre, la compagnie KF, dirigée par deux comédiennes rennaises, a déjà été et sera accueillie dans le cadre d'un compagnonnage, aux côtés de plusieurs spectacles d'humour, de chant et de théâtre.

La médiathèque Ormédo a également organisé deux conférences mettant en lumière des figures historiques féminines engagées dans la défense des droits des femmes et la lutte contre le sexisme : Flora Tristan et Françoise d'Eaubonne.

Par ailleurs, à l'occasion de la Journée internationale de l'hygiène menstruelle du 28 mai, la Mission Égalité Femmes-Hommes, en partenariat avec le Conseil départemental de Loire-Atlantique et avec le soutien du service Culture, a proposé la représentation du spectacle *Chattologie*. Financé par le Conseil départemental, cet événement a permis à quelque 200 élèves de 5^e des collèges Gutenberg (Saint-Herblain) et Jean Rostand (Orvault) d'assister à une conférence humoristique brisant le tabou des règles, suivie d'un débat. Une séance gratuite ouverte au grand public a également été organisée en soirée, rencontrant un vif succès auprès de l'audience.

8) Une communication interne et externe soucieuse de la représentation des femmes

Au premier semestre 2023, la majorité municipale en place a souhaité renforcer la représentation des femmes en adoptant l'usage de l'écriture inclusive dans les supports de communication internes et externes de la collectivité. Cette démarche se traduit par une attention particulière à l'emploi de mots épicènes, au doublage des termes (habitantes et habitants) ainsi qu'à l'utilisation du point médian dans ses formes les plus lisibles en évitant autant que faire se peut la forme « teur-trice ».

En 2024, cette pratique se poursuit et son appropriation par les agents et agent-es s'intensifie.

De même, le service Communication partage très régulièrement sur les réseaux sociaux les événements liés aux actions menées pour l'Égalité Femmes-Hommes. Ainsi, plusieurs événements ont été couverts sur l'année : journée internationale pour les droits des femmes, fresque du sexisme (deux fois), enquête des étudiant-es pour le nommage des lieux publics (deux fois), collecte de produits périodiques, spectacle Chattologie, anniversaire du protocole de mise à l'abri des femmes victimes de violences intrafamiliales/conjugales, parole d'élue sur le nommage des passerelles, stand up contre le harcèlement de rue, journée du 28 novembre...

9) La féminisation des noms des lieux publics

En France, seules 2% des rues portent le nom d'une femme. Face à ce constat, la Ville d'Orvault a engagé une réflexion sur la dénomination de certains lieux publics de la commune et en a fait un axe du Plan Local Égalité Femmes-Hommes 2024-2025. En mars 2024, dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Nantes, des étudiantes et étudiants ont mené une enquête de terrain auprès de la population. Cette démarche a offert aux Orvaltais et Orvaltaises l'opportunité de s'exprimer sur la représentation des femmes dans les noms attribués aux espaces publics. 163 réponses complètes ont ainsi été exploitées :

- 82% d'Orvaltais-es parmi les répondant-es ;
- 78% des personnes interrogées sont favorables à la féminisation des noms de rues ;
- 58% préféreraient un nommage de personnalités locales.

L'enquête concernait 5 ronds-points du quartier de la Bugallière. Afin que les habitant-es du quartier soient également associé-es à la démarche, un vote leur a été proposé sur place ainsi que sur internet. 100 participant-es via le site internet et 48 au CSC de la Bugallière, se sont ainsi exprimé-es.

Le nommage final des ronds-points aura lieu courant 2025.

L'année 2024 a également vu émerger un projet transversal entre la DASTTE, le service Communication et la Mission Égalité Femmes-Hommes associant technicien-nes et élu-es. Ce projet consistait à nommer les 17 passerelles de la vallée du Cens dans un souci de géolocalisation indispensable au Service Départemental d'Incendie et de Secours de Loire-Atlantique (SDIS 44). L'idée retenue a été celle de nommer les passerelles avec des noms de femmes ayant marqué l'histoire dans un logique de parcours chronologique. Présenté à l'Observatoire de la vallée du Cens puis voté favorablement au Conseil municipal d'octobre, il est aujourd'hui indispensable de remettre en état les passerelles avant que soient installés les panneaux et le support explicatif.

Les noms retenus sont les suivants : Olympe de Gouges, Flora Tristan, Clémence Royer, Carlota Lucumi, Marie-Rose Astié de Valsayre, Marie Le Gac-Salonne, Joséphine Pencalet, Louise Weiss, Frida Kahlo, Rosa Parks, Françoise Seligmann,

Françoise d'Eaubonne, Mary Jackson, les sœurs Mirabal (Patria, Minerva et María Teresa), Agnès Varda, Nawal El Saadawi et Bell Hooks.

Le projet de féminisation des noms se poursuit en 2025 sur des équipements et bâtiments publics mais également sur la voirie.

10) Une politique éducative en faveur de l'égalité Filles-Garçons

Petite enfance : dans le cadre de la journée pédagogique de la Petite Enfance qui s'est déroulée le 22 décembre 2023, le sujet abordé par le CNFPT pour l'ensemble des équipes était le suivant : Identifier les stéréotypes du genre dans les différentes situations du quotidien : enfants et familles.

Objectifs pour les professionnel·les :

- Appliquer une démarche égalitaire au sein des établissements d'accueil du jeune enfant afin d'identifier les situations sexistes ;
- Identifier les situations stéréotypées ;
- Préparer le futur projet pédagogique en y intégrant cette notion (aménagement espace, transmissions).

Objectif de la formation :

- Qu'une éducation non genrée s'ancre pour les professionnel·les dans leur manière de parler, de prendre en charge les enfants, et même dans leur relation aux parents ;
- Accompagner les familles réfractaires et faire face aux propos parfois homophobes ;
- Transmettre une culture de l'égalité dès la petite enfance.

Accueil jeunes : 449 jeunes avaient un dossier d'inscription pour pouvoir fréquenter la structure cet été ou durant l'année scolaire. Parmi elles et eux, **52% étaient des filles**. Pour la première fois en 5 ans, la population accueillie est majoritairement représentée par des filles. Historiquement, sur l'ensemble du territoire, les accueils adolescents sont généralement fréquentés par une part plus importante de garçons.

Par ailleurs, s'agissant des encadrant·es, l'équipe tente de respecter au mieux le principe de la parité.

Enfin, sont mis à disposition dans les sanitaires de la documentation de prévention et les moments d'échanges, formels comme informels, portent régulièrement sur l'égalité entre les genres et les relations filles-garçons.

S'est posée la question de proposer aux jeunes la fresque du sexisme mais le format « pédagogique » et « scolaire » ne répond pas à leurs attentes sur des temps de vacances scolaires.

Projet éducatif citoyen : deux actions spécifiques en 2024 :

- La mise à jour du guide du Projet éducatif et citoyen dans lequel l'égalité filles-garçons a été davantage marquée ;
- La création d'outils de sensibilisation au format carte postale ; l'un sur les règles et l'autre sur les violences sexuelles faites aux enfants. Ces outils sont à destination des agent-es de la Ville intervenant auprès des enfants. Ils ont ainsi été distribués à la prérentrée des périscolaires à tous les professionnel·les.

Cour d'école Ferrière : des études ont porté sur les temps de récréation dans les écoles primaires, révélant une nette différence dans l'occupation de l'espace entre filles et garçons. Les garçons dominent la cour de récréation, notamment en investissant principalement son centre. Ils utilisent l'espace de manière extensive, se déplaçant librement et occupant une grande partie de la cour. Cette appropriation massive se fait souvent au détriment des filles, qui se retrouvent confinées dans des zones plus restreintes. Elles privilégient les marges et les recoins de la cour pour jouer calmement ou se regroupent sur les bancs pour discuter, ce qui limite leur utilisation de l'espace à des zones périphériques.

Ainsi, le projet de renaturation de la cour d'école Ferrière a été l'occasion de la repenser également comme un espace accessible et inclusif permettant le partage des espaces et la révision de l'actuel terrain de football (fin des travaux au printemps 2025). La Chargée de mission Egalité Femmes-Hommes a donc été associée aux rencontres dans la construction du projet.

Equipe pédagogique : les 10 et 17 avril 2024, l'ensemble des équipes ATSEM (soit une quarantaine d'agent-es) a bénéficié d'une formation « Regardez l'univers de l'enfance avec les lunettes de genre » afin de prendre conscience des inégalités dans la pratique et de s'outiller pour lutter contre les stéréotypes liés au genre.

La médiathèque Ormédo comme la Médiation se sont par ailleurs équipées de plusieurs jeux de société portant sur l'égalité filles-garçons et les relations en général en ce début d'année afin d'en faire profiter petit-es et grand-es (budget Egalité Femmes-Hommes).

11) L'égalité Femmes-Hommes dans le monde associatif

La Maison des associations, le service des Sports et la Mission Égalité Femmes-Hommes se sont unies pour accompagner les associations du territoire dans leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ensemble, ils et elles proposent un soutien concret et des ressources pour sensibiliser et agir efficacement contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde associatif. Cette collaboration vise à renforcer les initiatives locales, à promouvoir un

environnement associatif inclusif et respectueux, et à lutter contre toutes formes de discrimination et de violence.

A titre d'illustration, sont mis à disposition dans les gymnases de la Cholière et de la Frébaudière ainsi qu'au prêt, des kakémonos avec le « Réglo'sport » qui reprend le principe du violentomètre dans le milieu sportif.

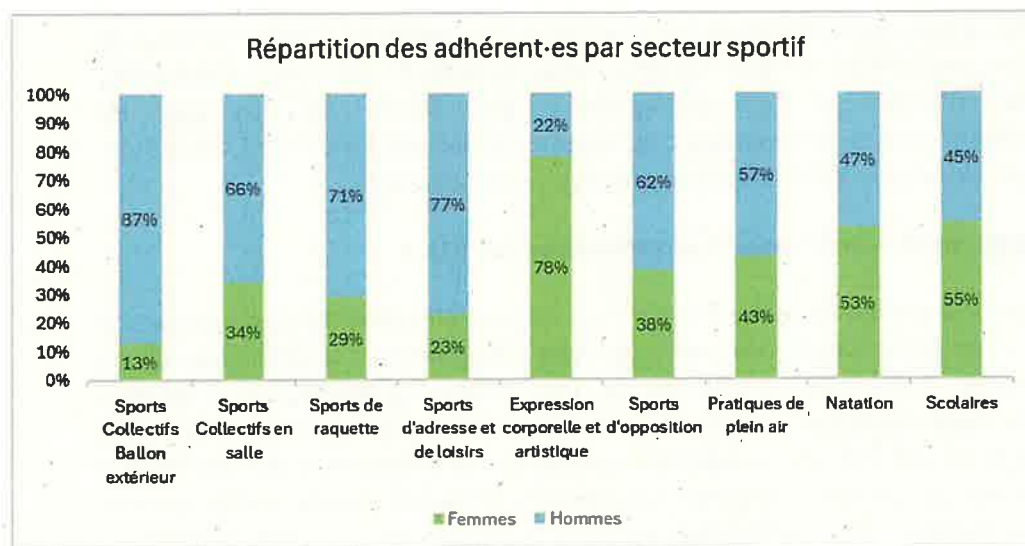
S'agissant des données chiffrées, parmi les **associations sportives**¹ orvaltaises :

- 38% de femmes adhérent-es (2817 sur 7323) ;
- Sur 35 clubs, 25 ont un homme comme président, 8 une femme et 2 une présidence mixte.

Plusieurs disparités se cachent derrière ces chiffres. Ainsi, on constate que les écarts les plus importants concernent le football puisque, malgré le GFO (Groupement Féminin Orvaltais), seules 13% des pratiquant-es sont des femmes. A l'inverse, les activités d'expression corporelle et artistique sont majoritairement pratiquées par des femmes (78% d'adhérentes).



Le graphique ci-dessous illustre ainsi les répartitions par sexe :



¹ Seules les données des associations ayant fait une demande de subventions au titre de l'année 2025 sont comptabilisées.

Concernant les autres associations (culture, animation quartiers, coopérations internationales, sénior-es), sur 4433 adhérent-es, 1966 sont des femmes soit 44%. Leurs présidences sont occupées à 59% par des hommes, 38% par des femmes et 3% en mixité.

CONCLUSION

La Ville, désormais engagée dans un Plan Local pour l'Égalité Femmes-Hommes, déploie une stratégie structurée et ambitieuse, inscrite dans une vision à long terme. Ce plan ne se limite pas à des actions ponctuelles, mais vise à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques, garantissant ainsi une approche globale et transversale.

Une politique publique transversale et intégrée

L'adoption de ce plan témoigne d'une volonté politique forte d'agir sur tous les aspects de la vie locale : éducation, culture, urbanisme, sport, emploi, prévention des discriminations, etc. Chaque secteur est ainsi amené à repenser ses actions sous le prisme de l'égalité, afin de garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes et de lutter contre les inégalités systémiques qui persistent dans la société.

Lutte contre les violences faites aux femmes : un axe prioritaire

Parmi les enjeux fondamentaux, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles constitue une priorité absolue. La Ville s'engage ainsi à renforcer les dispositifs d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des victimes, en lien avec les associations locales spécialisées. Des actions de sensibilisation sont également mises en place pour briser le silence et prévenir ces violences.

Un engagement collectif avec des partenaires multiples

Consciente que l'égalité Femmes-Hommes ne peut être atteinte qu'à travers une mobilisation collective, la Ville développe des collaborations étroites avec divers partenaires, aussi bien institutionnels que privés. Associations féministes, établissements scolaires, professionnel-les de santé et forces de l'ordre sont ainsi sollicité-es pour construire des actions concertées et efficaces. Cette dynamique permet non seulement d'amplifier l'impact des initiatives locales, mais aussi de créer un réseau solidaire et engagé en faveur d'une société plus juste et inclusive.

Un projet évolutif et mesurable

Afin d'assurer un suivi rigoureux et une amélioration continue, le Plan Local pour l'Égalité Femmes-Hommes repose sur des indicateurs d'évaluation développés

tout au long de ce rapport qui permettent de mesurer son efficacité et d'adapter les actions en fonction des besoins identifiés. Ce cadre d'intervention garantit une progression constante, tout en maintenant une exigence de résultats concrets sur le terrain.

En intégrant cette démarche dans la durée, la Ville affirme son engagement en faveur d'un territoire plus égalitaire, où chacun et chacune peut trouver sa place.

* *

*

