Commune D'ORVAULT

DEPARTEMENT Loire-Atlantique **ARRONDISSEMENT** NANTES **CANTON** SAINT-HERBLAIN II	EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS CONSEIL MUNICIPAL 18 juin 2026

L'an deux mil vingt-six le jeudi dix-huit juin, le Conseil municipal de la Commune d'ORVAULT s'est réuni en session d'installation, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale en date du onze juin deux mil vingt-six, sous la présidence de Sébastien ARROUËT, Maire.

Etaient présents :
Mme Elodie RAGUIN, M. Dominique FOLLUT, Mme Sandrine FOUILLÉ, M. Damien LE ROUX, Mme Gaëtane THOMAS-TINOT, M. Gilles BERRÉE, Mme Maryse PIVAUT, M. Éliseo BASTARD, Mme Moïra ASSES, M. Florent THOMAS, Mme Stéphanie LE GOFF, M. Bernard GIUMELLI, Mme Emmanuelle BÉTY, M. Jean-Jacques DERRIEN, Mme Laure PALISSE, M. Thierry BOUTIN, Mme Charline TANGUY, M. Arnaud CHAGNEAU, Mme Estelle DE PLINVAL, M. François OILLIC, Mme Stéphanie LEFEBVRE, M. Bertrand DESSIRIER, Mme Aurélie LACROIX, M. Armel PÉDRON, Mme Mathilde LALART, M. Alban VARUTTI, M. Jean-Sébastien GUITTON, Mme Dominique VIGNAUX, Mme Armelle CHABIRAND, M. André NYAMSI, M. Thierry GUISNEL, Mme Valérie DREYFUS

Absents ayant donné pouvoir :
M. Lionel AUDION donne procuration à M. Jean-Sébastien GUITTON
Mme Anne-Sophie LOUBOUTIN donne procuration à Mme Dominique VIGNAUX

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Moïra ASSES ayant obtenu la majorité des suffrages a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

25. DCM2026S4N25 - Egalité femmes-hommes : rapport 2025

Madame BÉTY rapporte :

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a créé un nouvel article dans le Code général des collectivités territoriales, codifié 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.

La collectivité s'inscrit dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au regard de sa population que dans son fonctionnement interne et dans la conduite de ses politiques publiques. Le présent rapport met en lumière **les principales données de diagnostic ainsi que les actions engagées.**

I. DIAGNOSTIC TERRITORIAL : SITUATION DES HABITANTES ET HABITANTS

La Ville d'Orvault compte 28 341 habitantes et habitants, dont 52 % de femmes et 48 % d'hommes. Cette répartition globale masque toutefois des disparités significatives selon les tranches d'âge et les situations familiales.

Ainsi, **les femmes représentent 58 % des personnes âgées de plus de 65 ans**, traduisant à la fois une espérance de vie plus élevée et des enjeux spécifiques en matière d'isolement, de précarité ou d'accès aux droits. Par ailleurs, la Ville recense **1 072 familles monoparentales, dont 80% sont dirigées par une femme.** Cette réalité souligne une exposition accrue des femmes aux vulnérabilités économiques et sociales, notamment en matière d'emploi, de logement et de conciliation des temps de vie.

Ces éléments de diagnostic confirment la nécessité de politiques publiques attentives aux inégalités de genre et adaptées aux réalités vécues par les habitantes.

II. ÉGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Au sein de la collectivité, **les femmes sont majoritaires parmi les agentes et les agents**, représentant 67,4% des fonctionnaires et 72,8% des agents contractuels occupant des emplois permanents. Cette féminisation importante se concentre toutefois dans certaines filières, notamment administratives, sociales, médico-sociales et de l'animation, traduisant une segmentation genrée des métiers.

S'agissant des agentes et agents en situation de handicap, sur les 52 agents concernés par l'obligation d'emploi, 38 sont des femmes et 14 des hommes (RSU 2024), ce qui appelle **une attention particulière quant au croisement des inégalités.**

En matière de rémunération, un écart de 5% subsiste en faveur des hommes sur les salaires bruts moyens. Bien que contenu, cet écart témoigne de **marges de progression en matière d'égalité professionnelle**, notamment en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité et les déroulements de carrière.

III. UNE POLITIQUE MUNICIPALE STRUCTUREE EN FAVEUR DE L'EGALITE

La Ville a placé l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action publique, en déployant une stratégie articulée autour de plusieurs leviers. **Le Plan local Égalité Femmes-Hommes 2024-2026** constitue le cadre structurant de cette politique. Il s'organise autour de quatre axes : l'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques municipales, la réappropriation de l'espace public par les femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes et le renforcement de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Cette ambition se traduit par de **nombreuses actions de sensibilisation auprès du grand public**. À l'occasion du 8 mars 2025, Journée internationale des droits des femmes, douze actions ont été proposées tout au long du mois, en partenariat avec les acteurs associatifs du territoire. D'autres initiatives ont été menées, telles qu'une collecte de protections périodiques en mai 2025 pour lutter contre la précarité menstruelle, ou encore des actions organisées le 25 novembre 2025 dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites à l'égard des femmes.

La lutte contre les violences faites aux femmes constitue un axe prioritaire de l'action municipale, notamment dans le cadre du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD). Un réseau multi partenarial a été mis en place afin de coordonner les acteurs locaux engagés sur cette problématique. **Des outils de sensibilisation, tels qu'un flyer d'information sur les violences conjugales, ont été diffusés.**

La signature, le 24 juin 2025, du **Contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles 2025-2027**, réunissant 23 partenaires institutionnels et associatifs, marque une étape structurante. Ce contrat s'articule autour de cinq axes : la sensibilisation et la formation, l'amélioration de la prise en charge des victimes, la prise en compte des publics spécifiques (femmes en situation de handicap et femmes âgées), la prévention des violences faites aux enfants, et la lutte contre l'exploitation sexuelle.

Par ailleurs, la Ville d'Orvault s'est engagée dans des dispositifs concrets de protection des victimes, avec **la mise en place d'un protocole de mise à l'abri des femmes victimes de violences**, signé le 13 octobre 2023 avec plusieurs partenaires. Ce dispositif permet la mobilisation de quatre logements dédiés, dont deux d'urgence et deux temporaires, répartis sur plusieurs communes.

En interne, la collectivité déploie **un Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle structuré autour de quatre axes** : la réduction des écarts de rémunération, l'égal accès aux emplois et responsabilités, la conciliation des temps de vie et la prévention des discriminations et violences. La formation constitue un levier essentiel : depuis 2022, 240 agents et agentes ont été sensibilisés à ces enjeux, dont 135 sur la seule année 2025.

L'action municipale se décline également dans les domaines culturel, éducatif et symbolique. **La programmation culturelle valorise la place des femmes dans la création artistique**. Un travail de **féminisation de l'espace public** a été engagé : en 2024, seulement 2 % des noms de rues portant un nom étaient dédiés à des femmes, contre 18 % à des hommes. En réponse, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre, notamment la dénomination de 17 passerelles de la Vallée du Cens en hommage à des femmes ayant marqué l'histoire.

La signature, en août 2025, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale vient renforcer cet engagement.

Enfin, la Ville agit en faveur de l'égalité dès le plus jeune âge à travers sa **politique éducative en direction de l'égalité filles-garçons**, et soutient les associations locales engagées sur ces enjeux, contribuant ainsi à diffuser une culture de l'égalité sur l'ensemble du territoire.

INFORMATION

VU la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

VU l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales ;

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 ;

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

- **PREND ACTE** du rapport sur l'Egalité Femmes-Hommes 2025 tel que joint à la présente délibération.

Extrait certifié conforme
Orvault, le 19 juin 2026

Pour le Maire
Le Directeur général des services

François BONNEAU

MAIRIE D'ORVAULT
44700

La secrétaire de séance

Moïra ASSES

Rendu exécutoire
Par télétransmission en Préfecture le : 19 JUIN 2026
Et par publication le : 19 JUIN 2026

ORVAULT
Direction Cohésion Sociale
Service Solidarité

Rapport annuel Egalité Femmes-Hommes 2025

20 mai 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 sexuelles et intrafamiliales à Orvault 6

II. La situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité **6**

1) Répartition des femmes et des hommes au sein de la collectivité 6
2) Rémunérations 9

III. L'égalité femmes-hommes au cœur des politiques publiques **9**

1) Le Plan Local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026 9
2) Les actions de sensibilisation 10
3) La lutte contre les violences faites aux femmes au sein du CLSPD 12
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) 17
6) La formation des agentes et des agents à l'Egalité Femmes-Hommes 19
7) Une programmation culturelle valorisant l'art féminin 20
8) La visibilisation des femmes dans l'espace public 21
9) Une communication interne et externe soucieuse de la représentation des femmes 22
10) Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. 23
11) Une politique éducative en faveur de l'égalité Filles-Garçons 23
12) L'égalité Femmes-Hommes dans le monde associatif 26

CONCLUSION **27**

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.

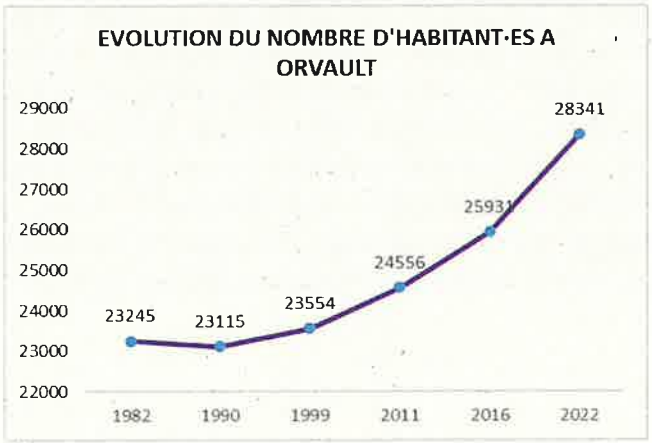
I. La situation des femmes et des hommes au sein de la commune

Les données présentées sont issues des recensements de la population 2011, 2016 et 2022 réalisés par l'Insee. Elles proviennent des exploitations principales et sont diffusées selon le découpage géographique en vigueur au 1er janvier 2025.

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 2022, la Ville compte officiellement **28 341 habitants et habitantes**. En 2025 pour autant, la population est estimée à 29 367 habitant·es. Ce nombre est calculé à partir du taux d'évolution moyen annuel de la population d'Orvault sur ces dix dernières années.

On observe ainsi qu'entre 2016 et 2022, Orvault enregistre près de 2 410 habitants et habitantes supplémentaires soit une augmentation de 9,3% 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 (51% de femmes et 49% d'hommes).

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	34 949 512	51,6%	32 811 061	48,4%	67 760 573
Loire-Atlantique	755 298	51,3%	717 858	48,7%	1 473 156
Orvault	14 635	51,6%	13 706	48,4%	28 341

Répartition par sexe de la population nationale, ligérienne et orvaltaise – Source INSEE 2022

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 85,3 ans et 79,4 ans pour les hommes.
NB : L'espérance de vie varie considérablement en fonction de la région, du département et de la ville où l'on vit. De nombreux facteurs l'influent comme les conditions de vie, l'accès aux soins ou encore le niveau de vie.

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		Part dans la population globale			Ensemble	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Femmes	Hommes	Ecart F/H en points	Nombre	Part
0 - 14 ans	2 602	18%	2 798	20%	9%	10%	-1	5 400	19%
15 - 29 ans	2 416	17%	2 653	19%	9%	9%	0	5 069	18%
30 - 44 ans	2 666	18%	2 480	18%	9%	9%	0	5 146	18%
45 - 59 ans	2 685	18%	2 566	19%	9%	9%	0	5 251	19%
60 - 74 ans	2 483	17%	2 014	15%	9%	7%	+2	4 497	16%
75 ans ou plus	1 784	12%	1 194	9%	6%	4%	+2	2 978	11%
Total	**14 636**	**100%**	**13 705**	**100%**	**52%**	**48%**	**+4**	**28 341**	**100%**

Répartition par tranche d'âge de la population orvaltaise – Source INSEE 2022

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 2022, la municipalité d'Orvault compte, au 1er janvier 2025, **1072 familles monoparentales** parmi les 7 855 familles (contre 1035 familles monoparentales en 2024), représentant ainsi 13,6% de l'ensemble des ménages avec famille(s) (couples sans enfant, couples avec enfant(s), familles monoparentales). **80%** des familles monoparentales ont pour cheffe une femme représentant un chiffre de 857 (contre 783 N-1).

Le nombre de ménages comprenant un parent seul avec un ou plusieurs enfants a augmenté ces dix dernières années (+31% depuis 2011). Ces familles sont plus exposées aux 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.

	2011		2016		2022		Ecart 2016/2022	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Taux d'évolution
Couples avec enfant(s)	2 942	40,3%	3 072	41,5%	3 323	42,3%	+251	+8,2%
Familles monoparentales :	816	11,2%	867	11,7%	1 072	13,6%	+205	+23,6%
Hommes seuls avec enfant(s)	*151*	*2,1%*	*153*	*2,1%*	*215*	*2,7%*	*+62*	*+40,6%*
Femmes seules avec enfant(s)	*665*	*9,1%*	*714*	*9,7%*	*857*	*10,9%*	*+143*	*+20%*
Couples sans enfant	3 537	48,5%	3 456	46,7%	3 461	44,1%	+5	+0,1%
Ensemble	**7 295**	**100%**	**7 395**	**100%**	**7 855**	**100%**	**+560**	**+6,2%**

Situation des couples et familles monoparentales à Orvault – source INSEE 2022

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 points entre 2016 et 2022. Le chômage connaît quant à lui une stabilité avec un taux de 7% à Orvault tandis que le taux national est de presque 9% sur la même période.

	2011	2016	2022	Evolution 2016/2022
Actives et actifs	70%	75%	77%	+2%
Actives et actifs ayant un emploi	64%	67%	70%	+3%
Chômeurs et chômeuses	6%	8%	7%	-1%
Inactives et inactifs	30%	25%	23%	-2%
Élèves, étudiant·es et stagiaires non rémunéré·es	12%	12%	12%	0%
Retraité·es ou préretraité·es	12%	8%	5%	-3%
Autres inactives et inactifs	6%	5%	6%	+1%
Ensemble	**15 789**	**15 770**	**16 981**	**+1 211**

Population des 15 – 64 ans par type d'activité. Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

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 représente 48,8% des personnes concernées à l'instar de l'année précédente.

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi
Ensemble	**16 981**	**13 105**	**77,2%**	**11 944**	**70,3%**
15 à 24 ans	3 461	1 333	38,5%	1 096	31,7%
25 à 54 ans	10 349	9 677	93,5%	8 920	86,2%
55 à 64 ans	3 170	2 095	66,1%	1 927	60,8%
Hommes	**8 433**	**6 684**	**79,3%**	**6 120**	**72,6%**
15 à 24 ans	1 789	736	41,2%	610	34,1%
25 à 54 ans	5 119	4 883	95,4%	4 512	88,2%
55 à 64 ans	1 526	1 065	69,8%	997	65,3%
Femmes	**8 548**	**6 421**	**75,1%**	**5 824**	**68,1%**
15 à 24 ans	1 673	597	35,7%	486	29,0%
25 à 54 ans	5 231	4 794	91,6%	4 408	84,3%
55 à 64 ans	1 644	1 030	62,6%	930	56,6%

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2022. Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

5) Les violences sexuelles et intrafamiliales 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 personnes victimes de violences sexuelles 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.

	2022	2023	2024	2025	Evolution 2024/2025	Evolution 2022/2025
Violences sexuelles	11	25	21	22	4,76%	100%
Violences physiques intrafamiliales	80	87	115	113	-1,74%	41,25%

Données transmises par les services de police nationale à Orvault

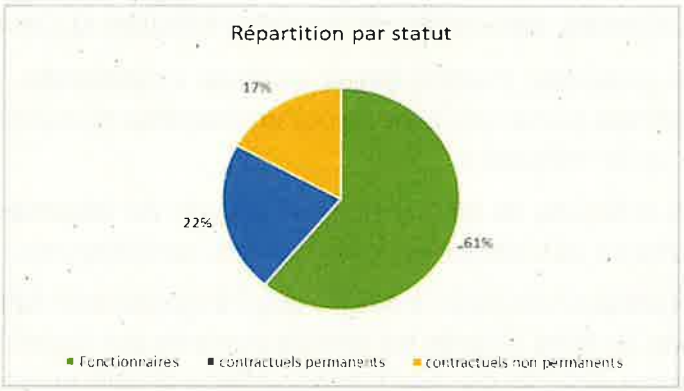
II. La situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité

Les données inscrites au titre de l'égalité professionnelle sont issues du rapport social unique de 2024 réalisé par la Direction des Ressources Humaines.

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

Au 31 décembre 2024, la collectivité d'Orvault compte 739 agent·es employé·es par la collectivité contre 696 l'année précédente, et réparti·es comme tels selon leur **statut** :

- 451 fonctionnaires (451 en 2023)
- 125 contractuel·les permanent·es (139 en 2023)
- 163 contractuel·les non permanent·es (106 en 2023)



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, parmi les agent·es fonctionnaires, 67,4% sont des femmes. A titre de comparaison, la fonction publique comptait parmi ses rangs 64% de femmes tous statuts confondus en 2023. La Ville d'Orvault se situe donc au-dessus de la moyenne nationale avec 4,6 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 **451 agent·es fonctionnaires**, les écarts sont particulièrement marqués dans les filières administratives (69 points d'écart), sociales et médico-sociales (93 points d'écart) et dans l'animation (47 points d'écart), secteurs qui comptent une majorité de femmes. A l'inverse, la filière technique est majoritairement occupée par des hommes (12 points d'écart représentant 19 hommes de plus) et la police municipale qui ne comptait en 2024 aucune femme sur 5 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	102	84%	19	16%	83	69
Technique	70	44%	89	56%	-19	-12
Culturelle	11	44%	14	56%	-3	-12
Sportive	2	50%	2	50%	0	0
Sociale et médico-sociale	77	96%	3	4%	74	93
Police municipale	0	0%	5	100%	-5	-100
Animation	42	74%	15	26%	27	47

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

Parmi les **125 agent·es contractuel·les permanent·es**, les principaux écarts en nombre d'agent·es se retrouvent dans les filières administrative (17 femmes sur 20 personnes) et sociale et médico-sociale (2 hommes contractuels contre 38 femmes).

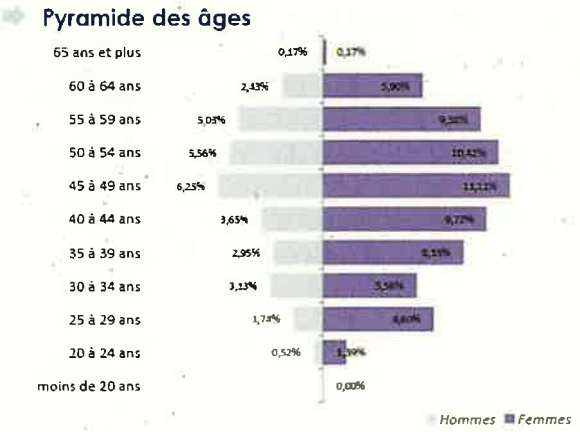
Filière	Femmes		Hommes		Ecarts F/H	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Points
Administrative	17	85%	3	15%	14	70
Technique	30	55%	25	45%	5	9
Culturelle	1	25%	3	75%	-2	-50
Sportive	4	100%	0	0%	4	100
Sociale et médico-sociale	38	95%	2	5%	36	90
Animation	1	50%	1	50%	0	0

Répartition des agent·es contractuel·les permanent·es

S'agissant des postes de direction, l'année 2024 compte une majorité d'hommes puisqu'au nombre de 4 contre 3 femmes.

Par ailleurs, parmi les agent·es permanent·es, 16% de femmes sont à temps partiel contre 2,4% des hommes (1% d'hommes à temps partiel l'année précédente).
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 :



Par ailleurs, sur les 52 agent·es sur emploi permanent bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, 38 sont des femmes et 14 des hommes. En 2023, la collectivité comptait 33 agentes concernées et aucun homme.

2) Rémunérations

S'agissant des fonctionnaires, l'écart entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes en équivalent temps plein est de 5% favorable à ces derniers (contre 5,6% l'année précédente).
Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : les postes de catégorie C sont majoritairement occupés par des femmes ; et en 2024 encore, les postes de direction étaient majoritairement occupés par des hommes. Les hommes occupent, globalement, les postes les mieux payés.

Selon la filière, les écarts divergent. Ainsi, ils sont particulièrement significatifs dans la filière administrative avec un écart favorable aux hommes de 23% et dans la filière culturelle avec 18% (toutes catégories confondues). Pour autant, les hommes en équivalent temps plein sont, dans toutes les filières, davantage rémunérés que les femmes.

Pour les contractuel·les, à l'instar de l'année précédente, les hommes sont, là aussi, davantage rémunérés avec un écart de 14,8 points contre 9 en 2024. 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 et dans la filière culturelle avec un écart de 43%.

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'égalité 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 2025.

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 avait adopté en 2024 son premier Plan Local Égalité 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 Égalité Femmes-Hommes a été le fruit d'un travail collaboratif et inclusif, mettant en avant la participation active des différent·es acteurs et actrices impliqué·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 Egalité 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

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.

A l'instar des années 2022, 2023 et 2024, 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.

CONFÉRENCE - UNE FEMME PHOTOGRAPHE À L'HONNEUR : LES CURIOSITÉS DU MONDE DE FRANÇOISE HUGUIER

Mercredi 19 mars de 19h à 20h

Qu'il s'agisse de mode ou de reportages, l'œuvre de Françoise Huguier, membre de l'Académie des Beaux-Arts, est indissociable du voyage. Avec son regard singulier sur le monde, elle photographie et documente ce périple à rebours en quête de souvenirs, de témoignages mais aussi de visions intimes de pays aimés (Cambodge, Corée, Mali, Russie, etc.).

Médiathèque Ormédo (2 promenade de l'Europe)
Tout public - Entrée libre - Informations : 02 51 78 98 60

PORTEURS DE PAROLES

Mercredi 26 mars et vendredi 28 mars

Les porteurs de paroles créent de nouveaux espaces d'expression, en facilitant une prise de parole libre sans jugement autour de la question de l'égalité femmes-hommes.

- *Mercredi 26 mars de 10h30 à 12h - Entrée de quartier de Plaisance*
- *Mercredi 26 mars de 15h30 à 17h - Devant la médiathèque Ormédo*
- *Vendredi 28 mars de 16h à 17h - Devant l'école de la Salentine*

Tout public - Entrée libre - Informations : 06 46 37 76 30

ARPENTAGE JEUNESSE

Mercredi 26 mars de 16h - 17h30

Découverte collective et échange libre autour de la BD «Basta - Guide d'autodéfense féministe pour ados».

Bibliothèque ludothèque Tuktujou (15 rue du Pont-Marchand)
Adolescentes à partir de 12 ans
Gratuit sur inscription : accueil@cscbugalliere.fr ou 02 40 63 44 45

Les Journées des droits des femmes sont organisées par la Ville d'Orvault et ses partenaires.

Contact | Mission Égalité Femmes-Hommes de la Ville d'Orvault
02 51 78 31 48 / politiqueville@mairie-orvault.fr / orvault.fr

Journées des DROITS DES FEMMES MARS 2025

EXPOSITION - (IN)VISIBLES ? SORTIR DE L'OMBRE LES FEMMES PHOTOGRAPHES

Du 4 au 30 mars

Où sont les femmes photographes dans nos mémoires, dans nos représentations, dans l'espace public ou encore dans des rétrospectives majeures ? Cette exposition se propose d'éclairer le rôle joué par les femmes dans l'histoire et l'évolution de cet art à travers un parcours alphabétique de portraits.

Médiathèque Ormédo (2 promenade de l'Europe)
Entrée libre - Informations : 02 51 78 98 60

SOIRÉE CINÉ-DÉBAT - LES FIGURES DE L'OMBRE

Mercredi 5 mars – 20h30

Le destin extraordinaire de trois scientifiques afro-américaines, maintenues dans l'ombre de leurs collègues masculins et dans celle d'un pays en proie à de profondes inégalités, qui ont pourtant permis aux États-Unis de prendre la tête de la conquête spatiale grâce à la mise en orbite de l'astronaute John Glenn. La projection sera suivie d'un échange.

Théâtre de la Gobinière (37 avenue de la Ferrière)
À partir de 10 ans - Tarif : 4 € / 2 €

SOIRÉE CINÉ-DÉBAT - LA TRESSE

Vendredi 7 mars – 19h

Inde. Smita rêve de voir sa fille échapper à sa condition misérable et entrer à l'école. Italie. Lorsque son père est victime d'un accident, Giulia découvre que l'entreprise familiale est ruinée. Canada. Sarah, avocate réputée, va être promue à la tête de son cabinet quand elle apprend qu'elle est malade. Si elles ne se connaissent pas, Smita, Giulia et Sarah sont liées sans le savoir par ce qu'elles ont de plus singulier. La projection sera suivie d'échanges autour d'un temps de convivialité.

Centre socioculturel de Plaisance (4 allée de l'Ille), avec CinéCens
À partir de 15 ans
Gratuit sur inscription : accueil@collectif-plaisance.com ou 02 40 76 94 47

CERCLE DE CHANT DE FEMMES

Mercredi 12 mars - 20h à 21h30

Enchanfantines et les Doulas Nantaises s'associent pour proposer un temps de rencontre et de partage entre femmes. Ce cercle est ouvert à toustes les femmes souhaitant unir leurs voix et célébrer leur sororité.

Maison de la Parentalité (37 avenue de la Ferrière)
Réservé aux femmes - Prix libre
Inscription : secretariat.enchanfantines@gmail.com ou 07 49 73 54 86

ATELIERS DE SELF DÉFENSE

Samedi 15 mars et jeudi 20 mars

Deux séances d'initiation au self défense, pour apprendre des techniques simples afin de réagir face à des situations à risques.

- *Samedi 15 mars à 11h - Centre socioculturel de la Bugallière, salle de danse (10 rue du Pont-Marchand)*
  Public mixte ado et adulte
  Gratuit sur inscription : accueil@cscbugalliere.fr ou 02 40 63 44 45
- *Jeudi 20 mars à 18h45 - Complexe sportif Roger Picaud, salle multi-activités (108 avenue Claude Antoine Peccot)*
  Réservé aux femmes
  Gratuit sur inscription : urban_defense_orvaltaise@yahoo.com ou 06 20 25 24 08

CONFÉRENCE GESTICULÉE « J'VOUS PRÊTE MA BLOUSE » PAR JULIETTE COANET

Samedi 15 mars - 20h

« Bonjour, je suis Juliette, Assistante De Vie aux Familles, A.D.V.F. niveau 2. Ça claque non ? On dit plus généralement « Aide à domicile ». Métier mal connu, je pense. Peu considéré et mal rémunéré, c'est sûr ! Dans « J'vous prête ma blouse », je parle d'un boulot que j'aime et de nos conditions de travail. Les miennes et celles de mes collègues, je parle des corps, du vieillissement, du soin... Mais aussi de la danse et de la chaux qui fait du lien entre les pierres ».

Centre socioculturel de la Bugallière, salle Brassens (10 rue du Pont-Marchand)
Gratuit - Réservation conseillée : accueil@cscbugalliere.fr ou 02 40 63 44 45

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 ;
- Initiation au self-défense féminin par Urban Self Défense à destination du grand public.
- Fresque du sexisme par l'Association des Résidents du Bois Raguenet (ARBR)

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 2026.

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 débuter les réflexions autour de la signature du contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. S'étaient ainsi réuni·es 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 « démuni·es » 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.

➔ **<u>Le contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles</u>**

Le Contrat Local de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles 2025-2027 signé le 24 juin 2025, est le prolongement opérationnel de l'adoption du Plan Local Égalité Femmes-Hommes, dont l'un des axes concerne la lutte contre les violences faites aux femmes. Des membres partenaires du CLSPD ont en effet formulé le besoin d'un accompagnement renforcé des professionnel·les confronté·es à des situations de violences sexistes et sexuelles, et d'une coordination plus efficace entre les acteurs et actrices impliqué·es.

Ce nouveau contrat repose sur une logique de réseau et de coopération, c'est pourquoi il a été élaboré avec l'ensemble des partenaires institutionnels, associatifs et locaux œuvrant sur ces enjeux : la Ville d'Orvault, la Préfecture de Loire-Atlantique, le Conseil départemental de la Loire-Atlantique, Nantes Métropole, le Centre Communal d'Action Sociale d'Orvault, le Tribunal Judiciaire de Nantes, la Police nationale, l'Éducation Nationale de Loire-Atlantique, l'Association Départementale d'Accompagnement Éducatif et Social de Loire-Atlantique, France Victimes 44, Solidarité Femmes Loire-Atlantique, le Centre

d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, SOS Inceste & Violences Sexuelles, Solidarité Estuaire, l'Association Territoriale pour le Développement de l'Emploi et des Compétences, la Communauté des Professionnels de Santé du Territoire Erdre et Cens, l'Agence Départementale de Prévention Spécialisée, le Collectif Plaisance, l'Union des Associations et des Habitants de la Bugallière, Atlantique Habitations, CDC Habitat et Harmonie Habitat.

Le Contrat Local de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles 2025-2027 s'articule autour de cinq axes principaux :

- sensibiliser et former les professionnel·les et le grand public à la lutte contre les violences à caractère sexiste et sexuel ;
- améliorer les réponses apportées aux femmes victimes ;
- renforcer la lutte contre les violences faites à l'égard des femmes en situation de handicap et des femmes âgées ;
- prévenir et lutter contre les violences faites aux enfants ;
- agir dans la prévention et l'accompagnement des victimes de l'exploitation sexuelle.

Dans la pratique, des actions concrètes ont eu lieu telles que la poursuite de la mise à l'abri d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales, un travail autour de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle à l'école, l'accompagnement des femmes en situation de prostitution, le partage d'outils entre partenaires, des actions à destination des femmes victimes...

Le suivi du contrat et des actions qui s'y rattachent est assuré dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

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

Dans le cadre du déploiement du Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD 2021-2025), la construction de réponses d'accueil d'urgence et d'accompagnement des femmes victimes de violences constitue une des priorités.

Par ailleurs, l'engagement du Département de Loire-Atlantique pour l'hébergement et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales répond à un des axes fort du projet stratégique 2021-2028 : « *atteindre l'objectif « 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), 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.**

➔ ***La mise à l'abri d'urgence***

Rappel du cadre : Le protocole de mise à l'abri a été signé le 13 octobre 2023. Ce dispositif répond :

- À la notion d'urgence avec un contrat de séjour d'un mois renouvelable
- Au besoin d'inconditionnalité de l'accueil (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 ;
- Une première mise à l'abri le 27 juillet 2023 ;
- Une commission « parcours » d'attribution des logements en fonction des dossiers présentés à raison de 3/an ;
- Un comité de pilotage à raison de 1/an.

Eléments chiffrés en 2025 :

- Nombre de ménages accompagnés en 2025 : 4 soit 4 femmes et 1 enfant à charge (2 enfants non à charge). En 2024, 5 ménages (dont certains comptabilisés en 2025) ont été accompagnés soit 5 femmes et 3 enfants.

- Nombre de ménages sortis en 2025 : 2 soit 2 femmes et 1 enfant à charge.

- Motifs de sortie en 2025 : 1 départ volontaire sans prévenir et 1 vers logement social.

- Durée de séjour moyen pour les personnes sorties : 6 mois. La durée moyenne reste élevée comme en 2024 en partie à cause de la baisse du taux de rotation des logements du parc social mais également du manque de diversité notamment sur certaines typologies des logements proposés (T4/T5/T6). Par ailleurs, certaines situations précaires des personnes accueillies font obstacle à une sortie effective dans les délais. Pour information, sont comptabilisées 271 demandes prioritaires Préfecture de logement social de personnes victimes de violences. La difficulté est liée au fait qu'il y ait plusieurs publics prioritaires.

- Age moyen des adultes à l'entrée : 49 ans

- 100% des ménages étaient victimes de violences conjugales et présentent des problèmes de santé, 100% des enfants sont co-victimes.

- Durée des violences :
  - Moins de 1 an = 1
  - Entre 1 et 5 ans = 2
  - Entre 5 et 10 ans = 0
  - Entre 10 et 15 ans = 0
  - Plus de 15 ans = 1

➔ ***Mise à disposition de logements temporaires***

Rappel du cadre : 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 compter de janvier 2024.

<u>Eléments chiffrés en 2025 :</u>

- Nombre de ménages accompagnés en 2025 : 3 dont 2 femmes, 1 homme et 8 enfants à charge (dont 2 majeurs). En 2024, 2 ménages en avaient bénéficié (les premières entrées avaient été tardives : juillet et novembre).

- Nombre de ménages sortis en 2025 : 1 ménage (vers un logement social).

- Durée de séjour moyen pour les personnes sorties : 5 mois.

- Age moyen des adultes à l'entrée : 37 ans.

- 100% des ménages étaient victimes de violences conjugales, 100% des enfants sont co-victimes

- Durée des violences :
  - Moins de 1 an = 0
  - Entre 1 et 5 ans = 1
  - Entre 5 et 10 ans = 1
  - Entre 10 et 15 ans = 1
  - Plus de 15 ans = 0

➔ ***Enjeux et perspectives :***

Les instances de suivi et de pilotage sont représentées à Orvault par la Chargée de mission Handicap et Egalité Femmes-Hommes, pilote du dispositif, 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 12/12/2025, les enjeux et perspectives ont été partagés par l'ensemble des signataires, à savoir :

- Elaborer une convention partenariale/dispositif logement intermédiaire, interroger les modalités de financement ;
- Augmenter la durée de la convention pour le dispositif d'urgence : passage de 1 mois à 3 mois ;
- Améliorer les process avec les bailleurs sociaux quant à la sortie du dispositif ;
- Renforcer la collaboration au local avec les services de gendarmerie/police ;
- Développer la pratique du questionnement systématique auprès des professionnels sur les territoires lors des entretiens individuels avec les femmes ;
- Echanger sur les pratiques professionnelles et les réalités de chaque partenaire : temps de sensibilisation, prise en charge des victimes sur le territoire ...

5) 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. 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'Egalité Professionnelle constitue pour partie le fruit des réflexions menées par les membres dudit groupe. Celui-ci se décline alors en quatre axes :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les actions de l'axe 1 n'ont pas été travaillées en 2025. Celles de l'axe 2 ont été lancées dans le cadre PAEP 2022. Elles sont à poursuivre dans le cadre du PAEP 2026.
Concernant l'axe 3, le groupe de travail sur le télétravail a proposé une mise à jour de son règlement afin d'identifier la possibilité de télétravailler en période de douleurs menstruelles. Le conseil municipal a confirmé cette mise à jour par une délibération en date du 13 octobre 2025, en ajoutant l'article suivant :

- Article 10 - SITUATION PARTICULIERE DES DOULEURS MENSTRUELLES. Les agentes souffrant de douleurs menstruelles ont la possibilité de télétravailler au maximum deux jours par mois, hors convention classique de télétravail, pour mieux gérer cette période. Pour bénéficier de ce dispositif, les agentes doivent produire un certificat médical de leur médecin traitant attestant de ces douleurs et/ou pathologies. Ce certificat est à transmettre une fois par an à la direction des ressources humaines.

Par ailleurs, dans le cadre du baromètre sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) lancé en 2025, cet axe autour de l'articulation vie professionnelle, vie personnelle, a été étudié. Aussi une nouvelle fiche action est rattachée à cet axe à partir de 2026.

De même, la collectivité a poursuivi ses actions de l'axe 4 en interne pour sensibiliser à la lutte contre les violences faites aux femmes.
• Semaine du 10 mars 2025 : semaine de sensibilisation pour le personnel (animation par la chargée de mission Egalité Femmes-Hommes à destination des agent·es volontaires).

• 1er avril 2025 : formation d'agent·es cadres à l'Egalité Femmes-Hommes
• 13 mai 2025 : « Théâtre-forum » pour réfléchir ensemble aux inégalités de genre et aux discriminations
• Novembre 2025 : Autour de la lutte contre les violences faites aux femmes
  - Interview reportage de la référente signalement de la collectivité
  - Atelier self défense féminin reconduit.

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 de 2022 à 2024 :

- 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 1er 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.

En 2025, la sensibilisation/formation des agent·es s'est accentuée avec le bilan suivant :

- 4 sessions de formation portant sur les violences sexistes et sexuelles par le Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 44) réunissant 41 agent·es. Etaient également convié·es à ces sessions des partenaires signataires du contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (exemple avec la participation de la CPTS, du collège, des CSC, de l'EDS, etc.).
- Le 3 octobre 2025, une formation de deux jours par le CIDFF 44 portant sur l'égalité professionnelle suivie par la personne en charge de cette référence au sein de la collectivité.
- Le 13 mai 2025, ce sont 90 agent·es qui ont participé à du théâtre-forum organisé par le CNFPT dont la thématique était la lutte contre le sexisme au travail.
- 3 agent·es ont également participé à de webinaires en ligne portant sur l'accompagnement des femmes victimes de violences.
- Le 1er avril 2025, 16 agent·es ont suivi une sensibilisation à l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques (CNFPT).
- Le 26 mai, une agente a reçu une formation sur les « Violences faites aux femmes espaces publics et privés : prévention et action en réseau » de deux jours.
- Enfin, le 5 mars 2025, une agente a suivi une sensibilisation en ligne sur la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Charte signée par la collectivité courant de l'année.

Ainsi, depuis 2022, 240 agent·es ont participé à au moins une formation/sensibilisation sur l'Egalité Femmes-Hommes dont 135 sur la seule année 2025.

Le coût :

- Depuis 4 ans : **11 143 €** répartis sur les budgets Formation, Prévention, SSIAD et Egalité Femmes-Hommes.

7) Une programmation culturelle valorisant l'art féminin

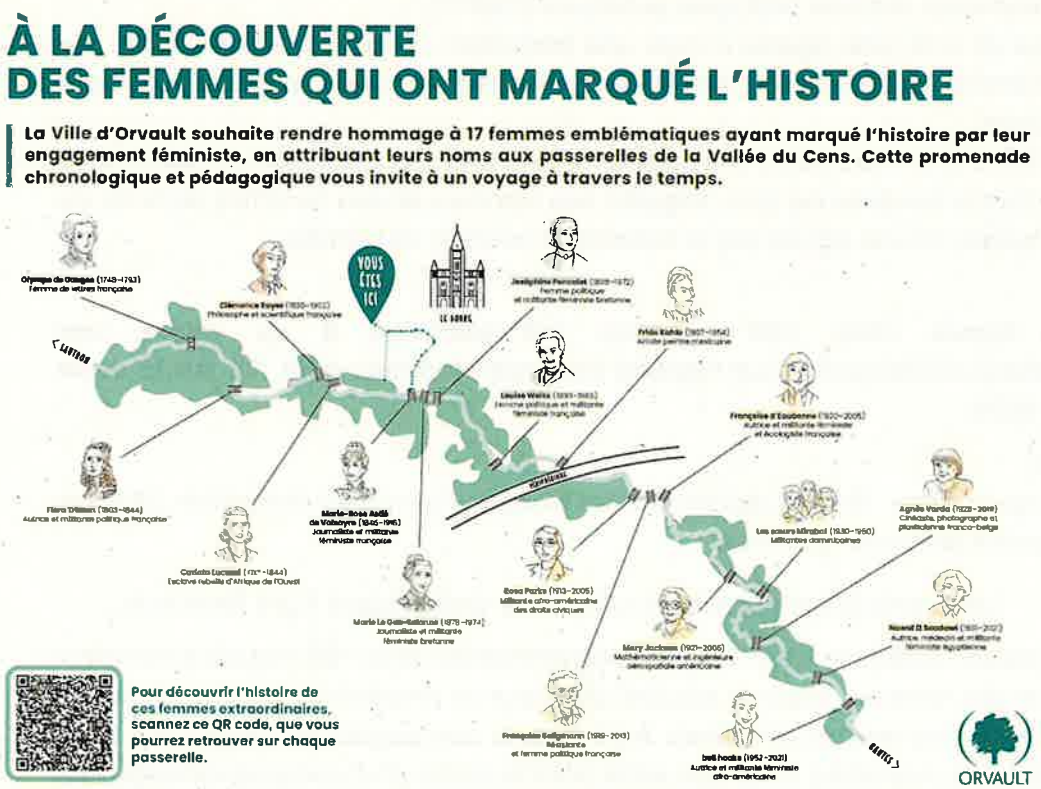
Pour la saison culturelle 2024-2025, la programmation de la Ville mettait à l'honneur la place des femmes dans la société, ainsi que la création et la mise en scène portées par des artistes féminines. À ce titre, la compagnie KF, dirigée par deux comédiennes rennaises, a été accueillie dans le cadre d'un compagnonnage, aux côtés de plusieurs spectacles d'humour, de chant et de théâtre.
La saison culturelle 2025-2026 s'inscrit dans cette continuité en proposant des spectacles engagés laissant une place significative aux artistes femmes, metteuses en scène, scénographe, etc.

8) La visibilisation des femmes dans l'espace public

En 2024, à Orvault, 2 % des noms de rues avec adressage portaient le nom d'une femme et 18 % le nom d'un homme. Cette proportion peut être légèrement différente si on considère l'ensemble des espaces publics mais restera largement inégalitaire. Afin de réduire cette inégalité de la présence de la figure féminine dans l'espace public, la Ville s'est engagée dans une démarche de féminisation des noms de rues et de sites publics.

Dix-sept passerelles de la Vallée du Cens se sont ainsi vu attribuer le nom de femmes ayant marqué l'histoire, donnant lieu à un parcours thématique de 9 km.

En effet, historiquement, les noms de rues ont majoritairement honoré des hommes. La municipalité alors en place en 2025 avait émis le souhait de rétablir ce déséquilibre marqué et rendre hommage aux femmes, en féminisant les noms nouvellement donnés aux lieux et équipements publics. La nouvelle municipalité arrivée en mars 2026 s'engage à poursuivre ce travail. C'est dans cette logique que les passerelles de la Vallée du Cens ont pris le nom de figures féminines engagées.



Les femmes mises à l'honneur – d'Olympe de Gouges (femme de lettres française du 18e) à bell hooks (autrice et militante féministe afro-américaine du 20ième et

21ième) - ont pour point commun d'avoir marqué l'histoire de la conquête des droits humains, et particulièrement ceux des femmes. Leurs noms ont été donnés aux passerelles selon un ordre chronologique, de l'amont à l'aval du Cens, dans la perspective de créer un parcours-découverte à travers le temps.

En accompagnement, les plaques sur chaque passerelle et un panneau introductif implanté à proximité de la Vallée du Cens, au square Jacques Lambert, fournissent des informations sur l'ensemble de ces femmes remarquables via un QR code renvoyant à une page dédiée.

Afin de faire vivre ce nouveau parcours, une balade contée a été proposée dans le cadre de la Fête de l'environnement le 29 juin. Deux comédiennes de la compagnie Les Moires ont entraîné le public sur les sentiers de la Vallée du Cens, pour découvrir les portraits des femmes qui ont donné leur nom aux passerelles du site. À chaque halte, les comédiennes ont ainsi improvisé une saynète inspirée de ces destins féminins, mêlant mémoire, théâtre et nature. Cet évènement a réuni une trentaine de participant·es.

Dans cette même dynamique, la municipalité en place en 2025 a nommé deux cheminements autour de l'école de la Salentine par les dénominations suivantes : Marie-Madeleine FOURCADE et Berty ALBRECH, femmes de la résistance. Cette décision a été prise à la suite d'une concertation organisée avec l'école et ses élèves afin de les associer au projet et les sensibiliser à la question féministe.

L'opération Néo a également fait l'objet de réflexions partagées dans le cadre de la dénomination de ses voies et espaces avec une volonté marquée de proposer des noms d'hommes et de femmes ayant marqué l'histoire et qui se sont distingué·es pour leur engagement au service des autres, au nom de causes majeures visant à apporter plus d'égalité, de justice et de paix. Sur 11 noms votés au conseil municipal du 31 mars 2025, 8 étaient ceux de femmes.

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

Au premier semestre 2023, la majorité municipale en place avait 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 2025, cette pratique se poursuit et son appropriation par les agents et agentes s'intensifie.

De même, le service Communication partage très régulièrement sur les réseaux sociaux les évènements liés aux actions menées pour l'Egalité Femmes-Hommes. Ainsi, plusieurs évènements ont été couverts sur l'année : inauguration des

passerelles de la Vallée du Cens, Plan Local Egalité Femmes-Hommes, évènements autour de la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars ainsi qu'autour du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites à l'égard des femmes, signature du contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, etc.

10) Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) a lancé en mai 2006 une charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la charte. Conformément au plan local Egalité Femmes-Hommes 2024-2026, la collectivité a signé en aout 2025 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

11) 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.
Les différentes structures présentent une approche éducative fondée sur le principe d'égalité entre les filles et les garçons, inscrite à la fois dans leur projet pédagogique et dans leurs pratiques quotidiennes. Cette démarche vise à garantir à chaque enfant les mêmes possibilités de développement, d'exploration et d'expression, indépendamment de son genre.
Un axe central repose sur la mise à disposition non genrée des jeux et des activités. Tous les enfants ont accès à l'ensemble du matériel et des espaces, sans distinction. Les structures veillent également à organiser les espaces de manière à encourager cette mixité, en plaçant par exemple les coins cuisine à proximité des espaces de jeux de construction ou de garage, ou en mélangeant les types de jeux plutôt que de les regrouper de façon stéréotypée. Les déguisements sont proposés en libre accès, permettant à chaque enfant d'explorer différents rôles sans contrainte.
Cette logique se retrouve aussi dans le choix du matériel pédagogique : livres présentant des modèles familiaux et professionnels diversifiés, poupées représentant différentes cultures, jeux coopératifs plutôt que compétitifs, ou encore utilisation de couleurs, affichages et décorations non genrés. L'objectif est de

proposer un environnement riche, varié et inclusif, favorisant le développement de toutes les compétences chez tous les enfants.
Les équipes accordent également une attention particulière à la prévention des stéréotypes de genre, notamment à travers leurs interactions avec les enfants. Elles veillent à éviter certaines attitudes différenciées, comme demander davantage à une fille de ranger ou tolérer plus facilement l'agitation chez un garçon. De même, elles s'efforcent de ne pas utiliser de compliments ou d'injonctions genrées tels que « tu es belle » pour une fille ou « tu es fort » pour un garçon, ou encore des phrases comme « ne pleure pas, tu es un homme » ou « les filles sont sages ». Les professionnel·les adoptent ainsi une posture réflexive sur leurs propres biais et s'attachent à valoriser chaque enfant pour ses qualités, ses efforts et sa personnalité.
L'accompagnement des enfants se veut également égalitaire dans les soins et la gestion des émotions : filles et garçons sont consolé·es, encouragé·es ou accompagné·es de la même manière, par exemple lorsqu'ils et elles ont besoin d'être rassuré·es ou câliné·es. L'objectif est de favoriser l'expression des émotions, la socialisation et le processus d'individuation, en soutenant chaque enfant dans la construction de son identité propre.
La relation avec les familles constitue un autre levier important. Les structures adoptent une communication non différenciée envers les parents, en transmettant les informations de manière équivalente aux deux, en contactant indifféremment l'un ou l'autre en cas de besoin, et en valorisant l'implication des pères dans les soins quotidiens. Elles prennent également en compte la diversité des organisations familiales et peuvent proposer des temps d'échange (comme des rencontres ou discussions autour des cultures et des modèles familiaux). Face à certaines inquiétudes parentales — par exemple lorsqu'un enfant joue avec des jeux traditionnellement associés à l'autre genre — les équipes rappellent que l'identité est en construction et encouragent la liberté d'exploration.
Enfin, si l'égalité est fortement affirmée, les structures n'ignorent pas les différences sexuées. Celles-ci sont abordées de manière progressive et adaptée, notamment lors de certaines étapes du développement comme l'apprentissage de la propreté, moment où l'enfant peut découvrir les différences corporelles. L'objectif est d'accompagner cette prise de conscience sans enfermer l'enfant dans des représentations ou des rôles prédéfinis.
Dans l'ensemble, ces approches traduisent une volonté commune de créer un environnement éducatif inclusif, où les pratiques, les espaces, les interactions et les relations avec les familles concourent à promouvoir l'égalité, la liberté d'être soi et le respect de chacune et chacun, dès le plus jeune âge.

Accueil jeunes : 479 jeunes avaient un dossier d'inscription pour pouvoir fréquenter la structure cet été ou durant l'année scolaire (contre 449 en 2024). Parmi elles et eux, **49% étaient des filles** (contre 52% en 2024). 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 ainsi que des produits menstruels 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 : l'année 2024 avait été marquée par la mise à jour du guide du Projet éducatif et citoyen dans lequel l'égalité filles-garçons avait été retravaillée de façon plus approfondie ainsi que par 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 sont ainsi distribués à la prérentrée des périscolaires à tous les professionnel·les.

En 2025, deux actions sur la thématique illustrent l'année :
Test de jeux sur l'EVAR (Education à la Vie Affective et Relationnelle) – mars 2025 : partage des jeux utilisés par les différents partenaires jeunesse du territoire et utilisables avec les publics enfants et jeunes sur la thématique de la Vie relationnelle et affective
Soirée Levons-nous contre le harcèlement de rue – octobre 2025 : soirée à destination des familles animée par l'association Résonantes à partir du dispositif Stand-up contre le harcèlement de rue.

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. La Chargée de mission Egalité Femmes-Hommes a donc été associée aux rencontres dans la construction du projet qui s'est achevé en 2025.

Equipe pédagogique : les 10 et 17 avril 2024, l'ensemble des équipes ATSEM (soit une quarantaine d'agent·es) avait 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. Les acquis lors de cette formation permettent une adaptation continue de la pratique des équipes auprès des enfants.

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

La Maison des associations, le service des Sports et la Mission Égalité Femmes-Hommes s'unissent 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 (2982 sur 7804) ;
- Sur 34 clubs, 23 ont un homme comme président, 10 une femme et 1 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 12% des pratiquant·es sont des femmes. A l'inverse, les activités d'expression corporelle et artistique sont majoritairement pratiquées par des femmes (76% d'adhérentes).

Concernant les autres associations (culture, animation quartiers, coopérations internationales, sénior·es), si la plupart des adhérent·es sont des femmes, les présidences relèvent pour autant quant à elle la plupart du temps d'hommes.

[1] Seules les données des associations ayant fait une demande de subventions au titre de l'année 2026 sont comptabilisées.

Le 25 novembre 2025, pour marquer la Journée internationale de lutte pour l'élimination des violences faites à l'égard des femmes, la Maison des associations a proposé une sensibilisation du CIDFF 44 sur le sexisme et les violences sexuelles. S'il y avait seulement quatre associations d'inscrites, les retours ont pour autant été très positifs.

CONCLUSION

Engagée dans un **Plan Local pour l'Égalité Femmes-Hommes**, la Ville 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.

La 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 mais également dans la mise en place de politiques publiques équitables, où nous donnons plus à celles et ceux qui en ont le plus besoin.

A son arrivée en mars 2025, la nouvelle municipalité a affiché sa volonté de poursuivre ses enjeux et de se les approprier dans le cadre du futur plan Egalité de la Ville.

* *
*