



Egalité femmes - hommes

Rapport de situation comparée 2020 - données 2018 -



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PARTIE I :.....	5
VOLET INTERNE.....	5
I. LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE.....	6
A) Données liées aux effectifs, leur répartition et leur évolution.....	6
a) Répartition des effectifs par sexe.....	6
b) Répartition des effectifs par catégorie.....	7
c) Répartition des effectifs par filière.....	8
d) Répartition des effectifs physiques moyens payés par statut – titulaires / contractuels.....	10
e) Répartition des travailleurs handicapés par catégorie et par sexe	11
f) Pyramide des âges des agents titulaires.....	12
g) Durée et organisation du travail.....	13
h) Répartition des agents titulaires à temps non complet par sexe	14
i) Répartition des temps non complets et temps partiels par tranche d’âge, par sexe sur l’effectif concerné	15
j) Le congé parental	16
k) La disponibilité	16
l) Les départs en retraite	16
m) Les fonctions d’encadrement	17
B) Données liées à la rémunération : évolution des rémunérations moyennes mensuelles brutes des agents titulaires par sexe et catégorie	20
C) Données liées à la formation (titulaires et contractuels).....	21
D) Données liées à l’absentéisme	22
II. BILAN ET PISTES DE TRAVAIL	24
PARTIE II.....	26
VOLET EXTERNE.....	26
I. ANALYSE DE LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIERE D’INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE LA COLLECTIVITE	27
II. BILAN DES ACTIONS DEJA MENEES	32
A) Volet lutte contre les violences faites aux femmes.....	32
B) Volet politiques publiques	34
C) Volet communication, sensibilisation	51
III. PERSPECTIVES POUR 2020	53

Introduction

Préambule

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et aux intercommunalités de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014, et le décret du 24 juin 2015 en fixe le contenu :

1. La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale.
2. La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

La première partie fait l'objet d'une présentation en comité technique (CT).

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a également instauré le rapport social unique, qui regroupera à compter du 1^{er} janvier 2021, les données relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au handicap, à la santé et sécurité au travail, au handicap et à la lutte contre les discriminations... La partie 1 du rapport de situation comparée intégrera ce rapport social unique, à l'avenir.

Références

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

1/ En application de l'article L. 2311-1-2, le maire présente au conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

2/ Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

3/ le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la commune, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

Partie I :

VOLET INTERNE

I. La politique des ressources humaines de la collectivité

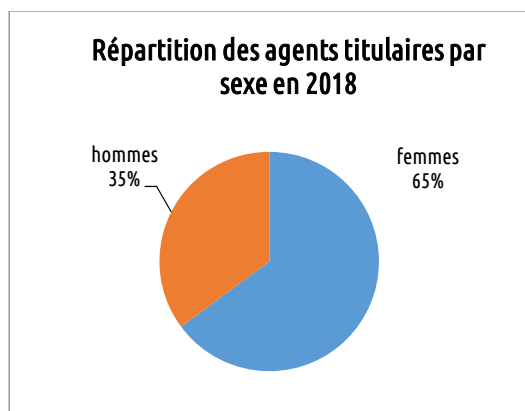
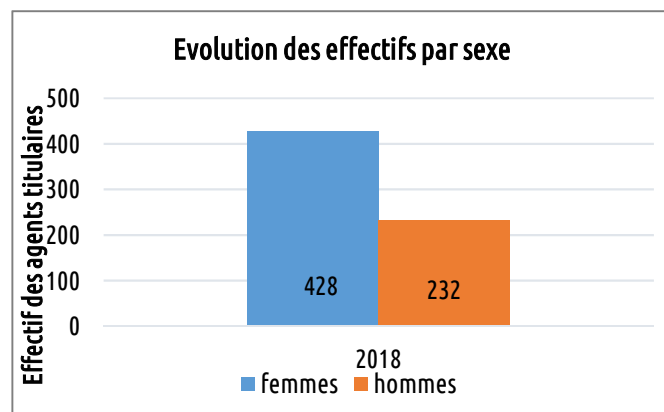
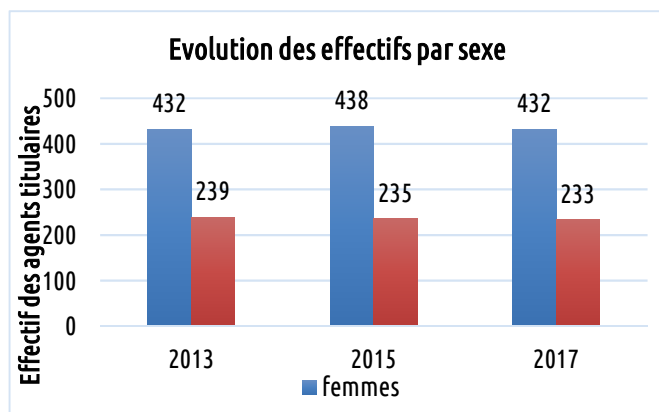
Habituellement, les chiffres présentés sont ceux issus de données réunies à partir du périmètre et des calculs nécessaires à la réalisation du bilan social, ceci afin de respecter une certaine cohérence entre les différents rapports remis à l'administration. Les chiffres et informations présentés ici, valent pour l'année 2018 et plus précisément au 31.12.2018. Ils sont comparés avec ceux du dernier rapport de situation comparée de la ville cf. RSC 2019 (dont les données 2017 sont indiquées entre parenthèses).



Les effectifs présentés dans ce rapport sont principalement ceux des agents titulaires exceptés pour les paragraphes sur les effectifs moyens, le handicap et la formation où il s'agit alors des titulaires et de l'ensemble des contractuels rémunérés sur l'année.

A) Données liées aux effectifs, leur répartition et leur évolution

a) Répartition des effectifs par sexe



Analyse à Rezé :

Le nombre de titulaires a légèrement baissé notamment du côté des femmes (cf. part des titulaires et contractuels). Le nombre d'hommes reste stable (-1).

Les effectifs demeurent relativement stables depuis 2015, avec un total de 660 agents titulaires (- 5 agents depuis 2017). La répartition entre les femmes et des hommes reste également assez stable avec 65 % de femmes et 35 % d'hommes.

En 2015, les femmes représentaient 68% de l'effectif et les hommes 32 %. La part des hommes augmente donc légèrement se rapprochant de la répartition de 2013, mais reste loin d'atteindre un équilibre.

COMPARAISON :

Conseil département 44 :
66 % de femmes, et 34 % pour les hommes.

Source : RSC2018 – données 2017

St Nazaire :

60 % de femmes et 40 % pour les hommes

Source : BS2018 – données 2018

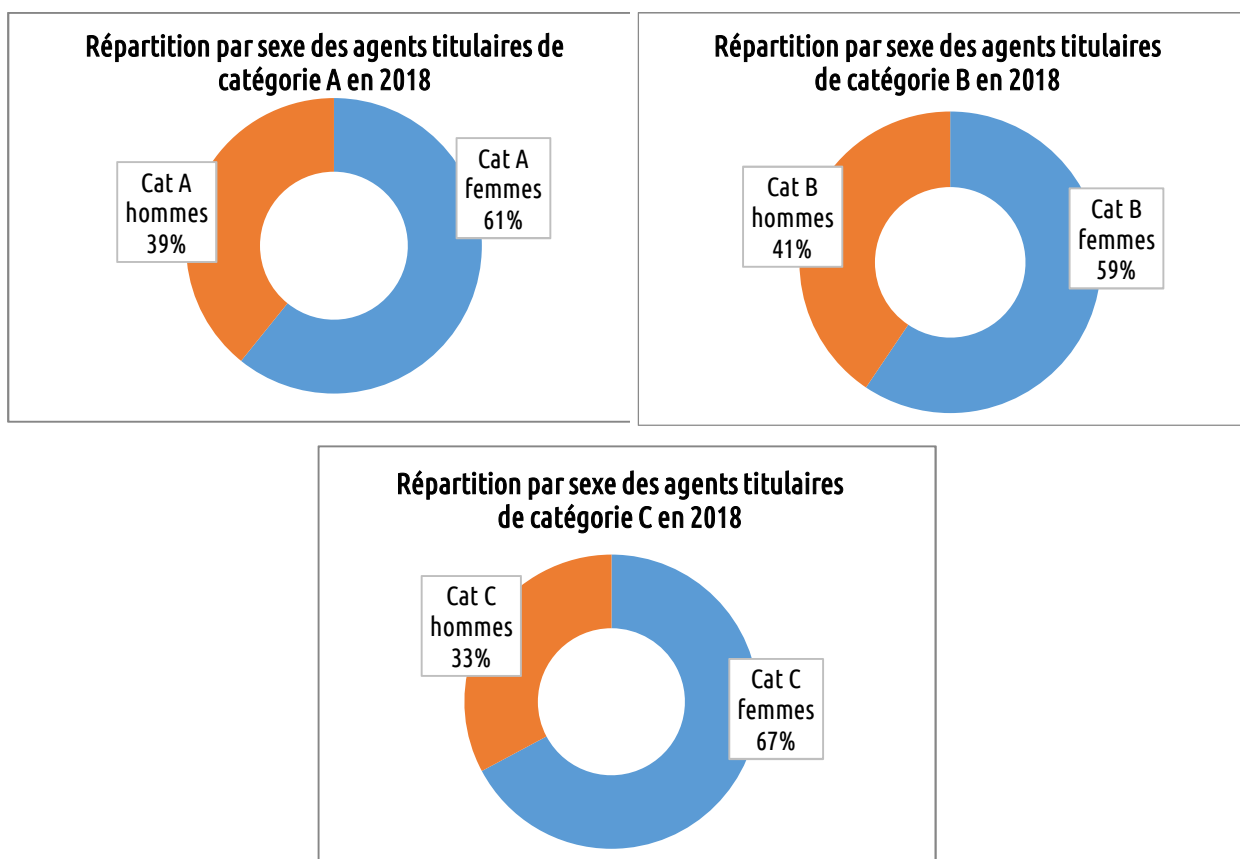


ECLAIRAGE NATIONAL, dans la fonction publique :

5,48 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France. En 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'état (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

b) Répartition des effectifs par catégorie



Analyse à Rezé :

Entre 2017 et 2018 :

- La part des hommes a légèrement augmenté en catégorie C car l'effectif féminin a diminué (- 10 agents).
- La répartition femmes hommes en catégorie A reste la même.
- La part des femmes en catégorie B augmente de 6 agents. L'effectif masculin augmente d'un agent.

COMPARAISON :

Conseil départemental 44 :

Les femmes représentent les 2/3 de l'effectif et sont également majoritaires au sein de toutes les catégories, et plus particulièrement en catégorie A et B :

- 68,1 % des femmes en A et 31,9 % des hommes en A,
- 78,1 % des femmes en B et 21,9 % des hommes en B,
- 57,7 % des femmes en C et 42,3 % des hommes en C.

Source RSC2018 – données 2017



ECLAIRAGE NATIONAL, dans la fonction publique territoriale (FPT) :

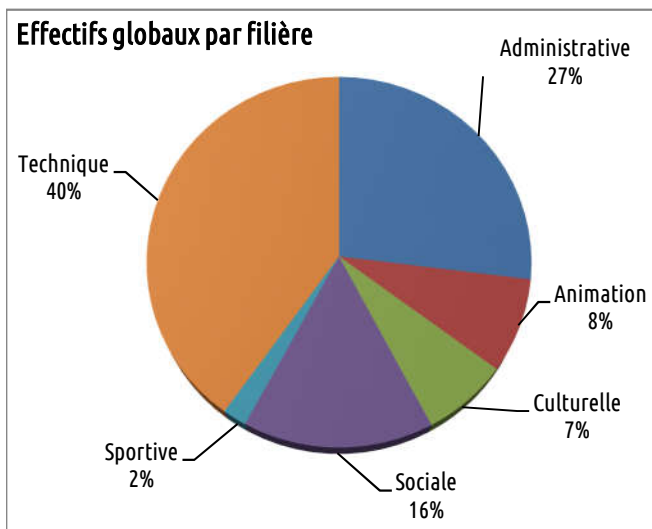
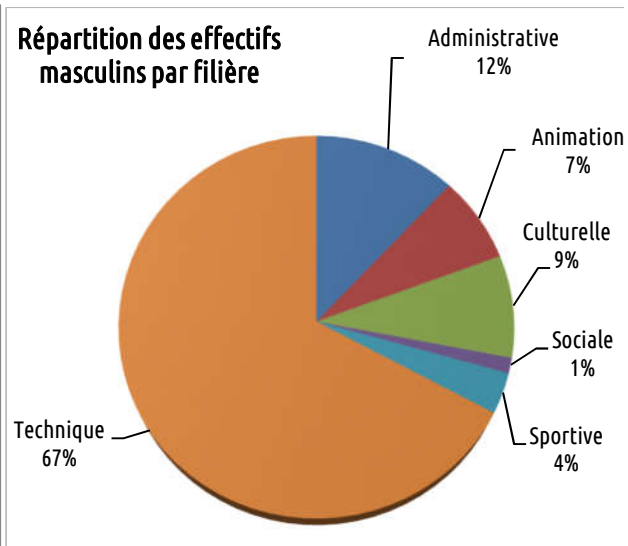
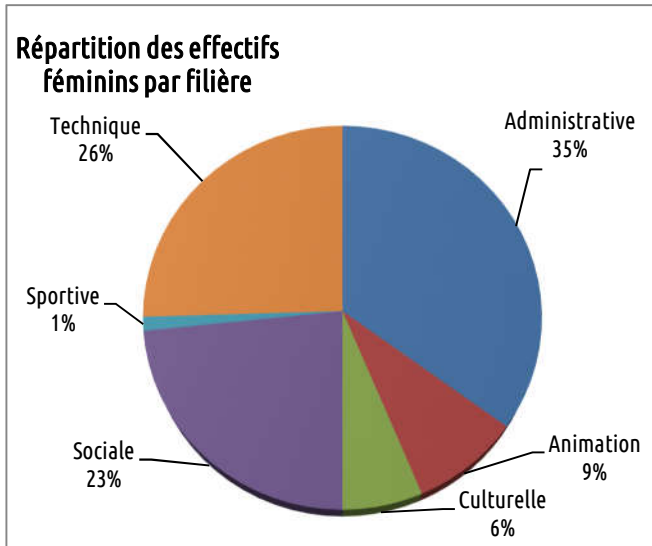
Cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

Cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

c) Répartition des effectifs par filière



Analyse à Rezé :

La majorité des effectifs se concentre sur les filières techniques avec 40 % et administratives avec 27 %. La majorité des hommes se concentrent au sein de la filière technique. Les effectifs féminins se répartissent dans 3 filières majoritairement : administrative, sociale et technique. Au sein des effectifs masculins, on observe une légère progression d'1 point au niveau de la filière administrative avec 12 % (11 %). Quant à la filière technique, elle baisse d'1 point.

COMPARAISON

Conseil départemental 44 :

Les filières administrative et sociale / médico-sociale sont composées de plus de 85 % de femmes. Les hommes sont majoritaires au sein des filières sportive et technique.

Source RSC2018 – données 2017

Saint Nazaire :

Les femmes sont davantage présentes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale, contrairement à la filière technique où nous retrouvons davantage d'hommes.

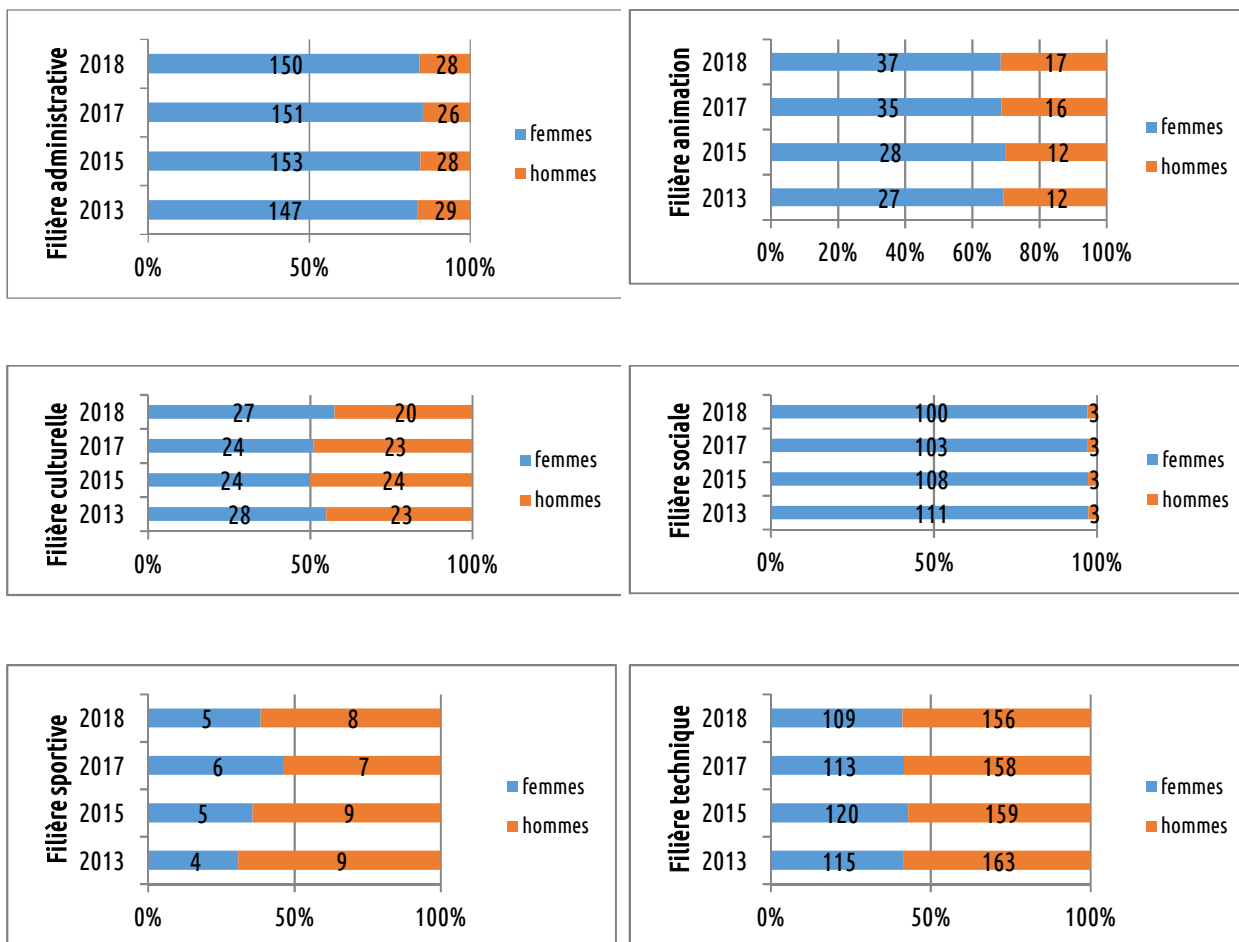
Source BS2018 – données 2018



ECLAIRAGE NATIONAL:

Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale avec 95 % (+ 5 pts), administrative 82 % (même chiffre en 2017), médico technique 78 % (+ 1 pt) et animation 72 % (même chiffre qu'en 2017).

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016



Analyse à Rezé :

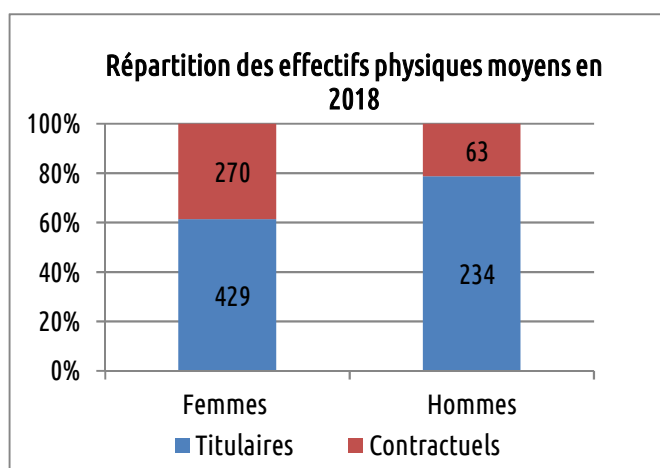
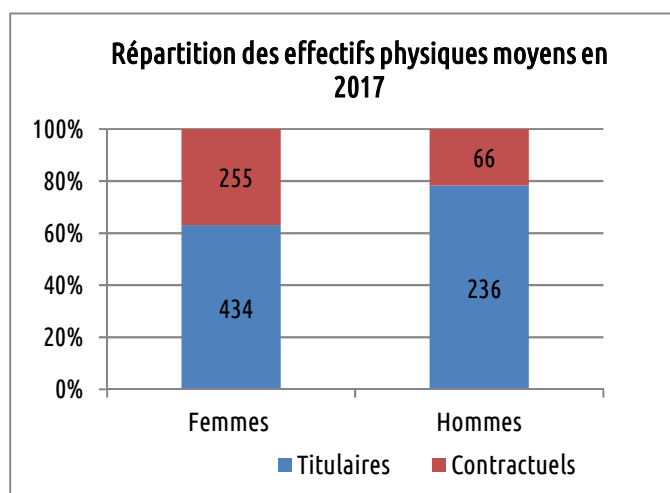
Les recrutements à la Ville de Rezé s'opèrent sur la base de la formation, de l'expérience, des compétences, des aptitudes à prendre en charge les fonctions et les responsabilités du poste à pourvoir ainsi que des capacités des candidats à s'intégrer dans un collectif de travail. Il n'y a donc pas d'emploi prédéterminé par genre. Toutefois, à l'instar des données nationales précisées précédemment, les emplois de certaines filières sont très majoritairement occupés par des femmes (administrative, animation, et surtout sociale et médico-sociale).

Ces statistiques illustrent les difficultés à recruter des hommes ou des femmes sur certaines filières, par défaut de candidats, car les choix d'orientations professionnelles se sont opérés bien en amont. Par ailleurs, le relatif équilibre sur certaines filières cache une réalité bien différente selon les métiers. Ainsi, au sein de la filière technique, les postes d'agents de propreté sont occupés par des femmes, alors que les emplois liés aux métiers du bâtiment sont majoritairement occupés par des hommes.

Depuis 2015, les chiffres sont stables dans les filières technique, sociale, administrative et animation. Pour cette dernière, on constate une augmentation de l'effectif à compter de 2017 liée au développement des directions Education et Jeunesse et de leurs activités périscolaires et action socioculturelle.

d) Répartition des effectifs physiques moyens payés par statut – titulaires / contractuels

L'effectif physique moyen payé correspond à la moyenne des effectifs rémunérés sur l'ensemble de l'année civile (donnée issue du débat d'orientation budgétaire).



Analyse à Rezé :

Entre 2017 et 2018, la part des contractuels dans l'effectif féminin a augmenté de 1,6 point pour atteindre 38,6 % de l'effectif total des femmes. Sur la même période, la part des contractuels dans l'effectif masculin a diminué de 0,5 point.

L'effectif contractuel est composé à 81 % de femmes (80 %) et à 19 % d'hommes. La part des femmes est accentuée chez les agents contractuels notamment sur les postes d'animateur périscolaire majoritairement occupés par des femmes.

COMPARAISON

St Nazaire :

L'évolution des effectifs se présente comme suit :

- 1 point pour les permanents

+ 1 point pour les non permanents.

La répartition femmes / hommes est la suivante :

- femmes : titulaires 58 % et non titulaires 71 %

- hommes : titulaires 42 % et non titulaires 29 %

Source BS 2018, chiffres 2018



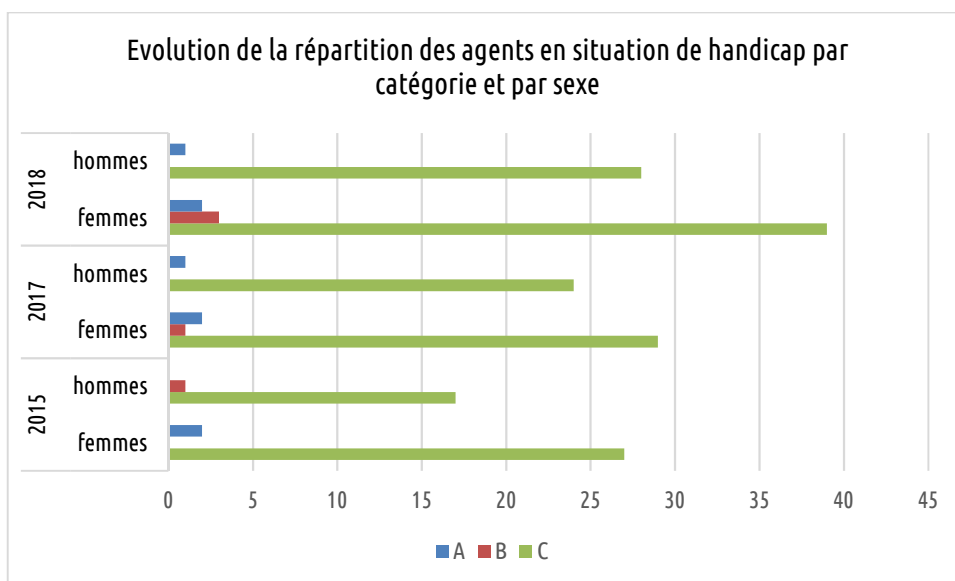
ECLAIRAGE NATIONAL :

59 % de femmes titulaires et 67 % de femmes parmi les contractuels (- 1pt).

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

e) Répartition des travailleurs handicapés par catégorie et par sexe

Le périmètre observé se concentre sur l'ensemble des titulaires et des agents contractuels (hors renfort).



Analyse à Rezé :

Les effectifs relatifs à la déclaration 2020 au 1/1/19 (présents au 01/01/2019 dans la collectivité et au moins 6 mois en 2018), comprennent les titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent et qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité suite à accident du travail ou maladie professionnelle sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Jusqu'à maintenant, ils n'étaient comptabilisés :

- 44 femmes sont en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 10,3 % de l'effectif féminin total avec 10 femmes supplémentaires (contre 6,7 %),
- 29 hommes sont en situation de handicap, soit 12,4 % de l'effectif masculin total avec 4 hommes supplémentaires (contre 10%).

Ainsi, au regard de l'effectif concerné, les hommes sont davantage impactés par le handicap que les femmes avec respectivement, 4 hommes et 10 femmes supplémentaires.

Par ailleurs, les agents de catégorie C sont davantage concernés par le handicap que les autres catégories.

Précision : la notion de travailleur handicapé inclut les agents en situation de reclassement.

Rappel réglementation : obligation pour tout employeur public d'au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP) de faire une déclaration annuelle d'effectif (titulaires et non titulaires) et de verser au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) une contribution si le taux d'emploi n'est pas de 6 %. La Ville ayant atteint ce taux depuis 2012 (cf. déclaration 2013), aucune contribution n'a été versée au FIPHFP depuis 2013.



ECLAIRAGE NATIONAL :

62 % (+ 2 pts) des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs sont des femmes :

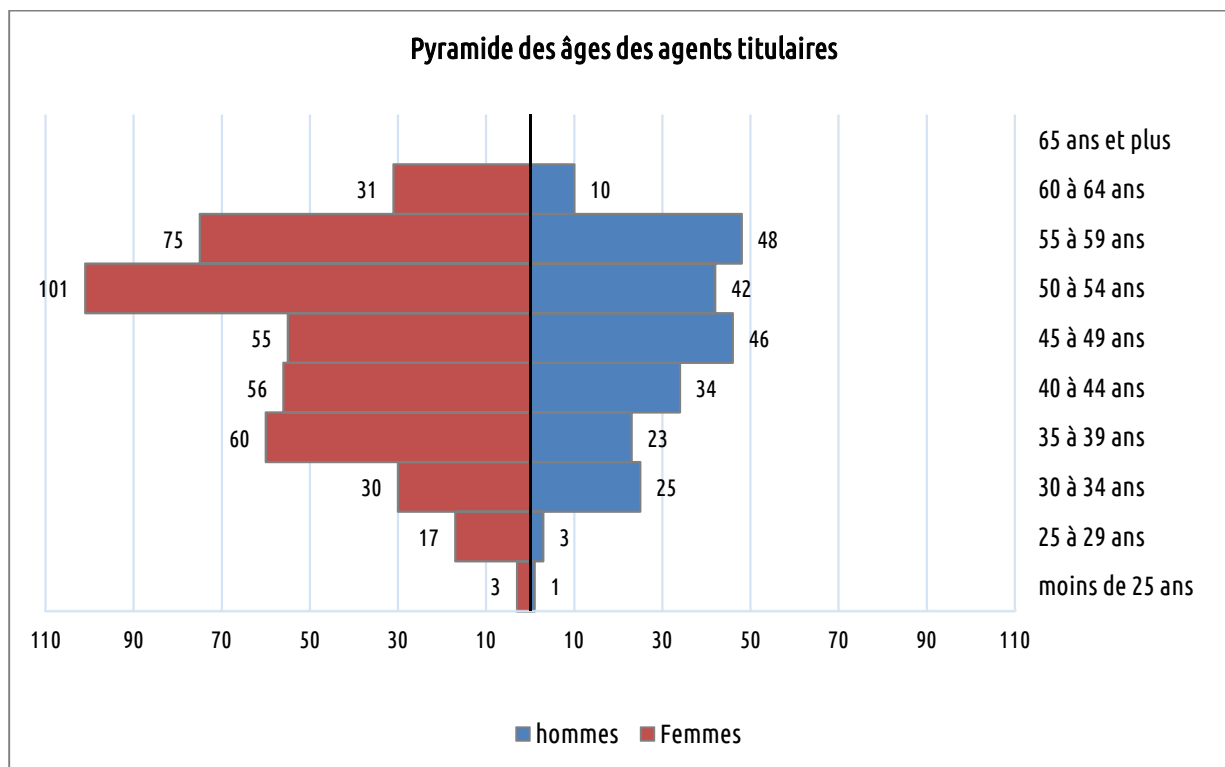
56 % (+ 2 pts) dans la FPT

61 % (+ 3 pts) dans la FPE

77 % (+ 1 pt) dans la FPTH)

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

f) Pyramide des âges des agents titulaires



Analyse à Rezé :

La part des femmes de + 50 ans représentent près de 48 % de l'effectif féminin. Pour les hommes, cette part représente plus de 43 % de l'effectif masculin. Les tranches d'âge au-delà de 35 ans concentrent plus des 2/3 tiers des effectifs féminins (88 %) et masculins (87 %).

Le basculement semble s'opérer au-delà de 35 ans où la part des femmes devient largement majoritaire.

En revanche, la tranche des - de 35 ans montre un équilibre entre les femmes et les hommes : 11,7 % de l'effectif féminin et 12,5 % de l'effectif masculin.

Il demeure une forte présence des femmes au-delà de 60 ans par rapport aux hommes :

- 7,2 % de l'effectif féminin ont + de 60 ans,
- 4,3 % de l'effectif masculin ont + de 60 ans.

Ceci peut s'expliquer par un recours plus important au temps partiels ou aux congés parentaux pour les femmes que les hommes. Elles sont davantage concernées par le travail à temps non complet.

Pour ne pas impacter les montants de leur pension, elles décalent lorsque cela est possible (pénibilité du travail) leur départ à la retraite.

L'âge médian reste globalement le même qu'en 2017 avec pour les femmes 49 ans et 1 mois et pour les hommes, 47 ans et 11 mois.

COMPARAISON :

Conseil départemental 44 :

Les moyennes d'âge des femmes et des hommes sont similaires avec :

- Femmes : 47 ans et 3 mois
- Hommes : 48 ans

Source : RDC2018 données 2017

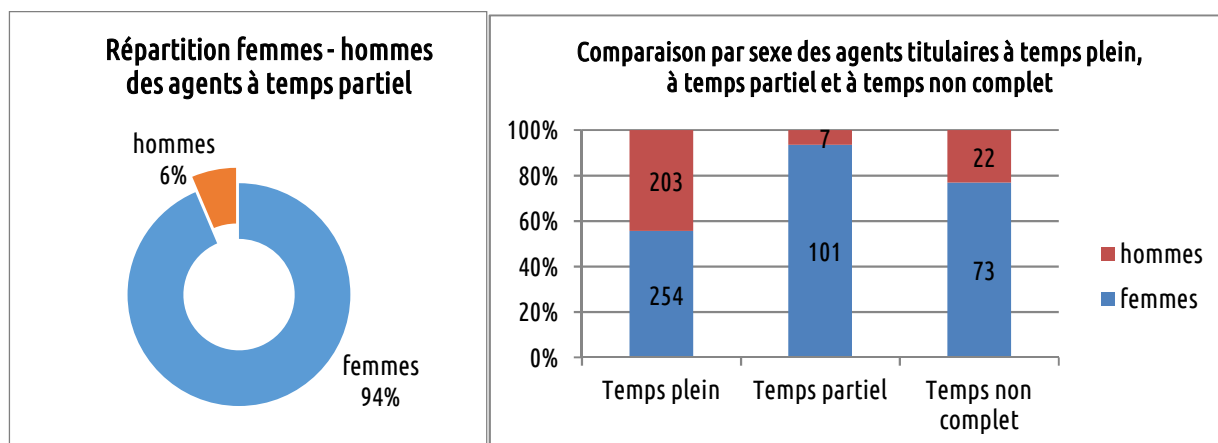
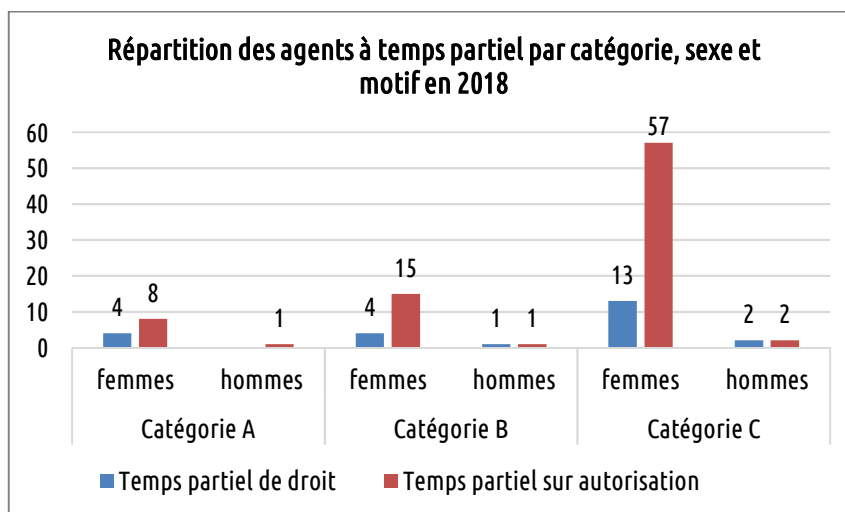


ECLAIRAGE NATIONAL :

Dans la fonction publique la moyenne d'âge est de 41,5 ans pour les femmes et de 40,4 ans pour les hommes. C'est au sein de la fonction publique territoriale que la moyenne d'âge est la plus élevée. L'âge moyen a légèrement augmenté avec 45,3 ans (+ 2 mois) pour les femmes et 45 ans (+ 4 mois) pour les hommes.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 - données 2016

g) Durée et organisation du travail



Analyse à Rezé :

Ce dernier comparatif va plus loin que précédemment, en montrant la situation des agents titulaires à temps plein, à temps partiel ainsi qu'à temps non complet. Il met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel et non complet. Ce qui peut avoir un impact sur la fin de la carrière des femmes.

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre que ce sont majoritairement les femmes et plus particulièrement en catégorie C qui ont recours au temps partiel. Avec 94 % des temps partiels occupés par des femmes, Rezé se situe au-dessus de la moyenne nationale. Les hommes sont également plus nombreux avec 6 % (idem 2017) a occupé un temps partiel. Sur l'effectif global féminin, 23,6 % des femmes sont à temps partiel avec une légère baisse (25 %), contre seulement 3 % des hommes (idem 2017).

COMPARAISON

Conseil départemental 44 : 93 % des agents à temps partiel sont des femmes. Le nombre de demandes de temps partiel des hommes poursuit sa progression, il est passé de 55 à 60 demandes entre 2016 et 2017.

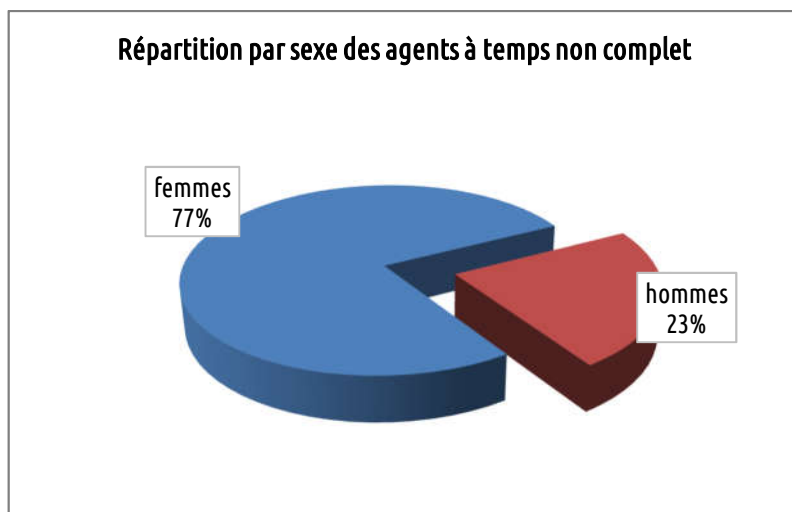
Sur la totalité des femmes de la collectivité, elles sont 32,2 % à être à temps partiel.

Source RSC2018 – données 2017

h) Répartition des agents titulaires à temps non complet par sexe



Il faut distinguer temps non complet et temps partiel. Les agents travaillant à temps non complet effectuent une durée de travail inférieure à 35 heures car leur emploi ne nécessite pas un temps complet. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent sur une période définie.



Analyse à Rezé :

Sur l'effectif concerné d'agents à temps non complet, les femmes représentent 77 % de cet effectif contre 23 % pour les hommes :

- Les femmes à temps non complet représentent 17 % de l'effectif féminin (contre 18,5 %) soit une baisse de 1,5 pts
- Les hommes à temps non complet représentent 9,5 % de l'effectif masculin (idem 2017).

Ces postes concernent majoritairement les métiers d'agent de propreté, d'animateur périscolaire, d'aide à domicile.

Le nombre de personnes à temps non complet a donc baissé de 7 agents avec 95 agents concernés (contre 102) et démontre la volonté de la collectivité de réduire la précarité des agents à temps non complets dès que cela est possible. Cela s'est concrétisé par des augmentations de taux d'emplois pour les agents de propreté et les aides à domicile.

i) Répartition des temps non complets et temps partiels par tranche d'âge, par sexe sur l'effectif concerné

	Tranches d'âges	Total des effectifs titulaires	Effectif des agents à temps non complet	Part dans l'effectif concerné (par tranche d'âge)	Effectif des agents à temps partiel	Part dans l'effectif concerné (par tranche d'âge)
femmes	moins de 25 ans	3	1	33%	0	0%
	25 à 29 ans	17	3	18%	3	18%
	30 à 34 ans	30	7	23%	9	30%
	35 à 39 ans	60	7	12%	21	35%
	40 à 44 ans	56	3	5%	18	32%
	45 à 49 ans	55	11	20%	12	22%
	50 à 54 ans	101	19	19%	22	22%
	55 à 59 ans	75	14	19%	14	19%
	60 à 64 ans	31	8	26%	3	10%
65 ans et plus	0	0	0%	0	0%	
		428			102	
hommes	moins de 25 ans	1	1	100%	0	0%
	25 à 29 ans	3	1	33%	0	0%
	30 à 34 ans	25	3	12%	1	4%
	35 à 39 ans	23	1	4%	2	9%
	40 à 44 ans	34	3	9%	1	3%
	45 à 49 ans	46	1	2%	0	0%
	50 à 54 ans	42	3	7%	1	2%
	55 à 59 ans	48	7	15%	2	4%
	60 à 64 ans	10	2	20%	0	0%
65 ans et plus	0	0	0%	0	0%	
		232			7	

Cellules jaunes : données significatives ayant servi à l'analyse concernée

Analyse à Rezé :

La répartition des temps non complet par tranche d'âge et par sexe :

C'est à partir des tranches d'âge de + de 50 ans que la part de femmes à temps non complet est la plus importante :

- 26 % pour la tranche de 60 à 64 ans (29 %), contre 20 % pour les hommes (12 %),
- 19 % pour la tranche de 50 à 54 ans (20 %), contre 7 % pour les hommes (13 %),
- 20 % pour la tranche de 45 à 50 ans (21 %), contre 2 % pour les hommes (4,9 %).

Parmi les femmes de 30 à 34 ans, 23 % sont à temps non complet (18%) contre 12 % chez les hommes (11 %).

Les principales baisses ont été observées par tranche d'âge et par sexe entre :

- 40 et 44 ans pour les femmes avec 5 % (contre 11 %),
- 25 à 29 ans pour les hommes avec 33 % (contre 50 %),

Les tranches d'âges qui ont le plus fortement augmenté sont :

- 55 à 59 ans pour les hommes avec 15 % (contre 8,9 %)
- 60 à 64 ans pour les hommes avec 20 %, (contre 12,5 %).

Les métiers qui concentrent la majorité des postes à temps non complet sont les aides à domicile, les animateurs périscolaires, les agents de la propreté et les professeurs de musique.

La répartition des temps partiels par tranche d'âge et par sexe :

Précédemment le taux de temps partiels était supérieur à 20 % pour toutes les tranches d'âge des femmes comprises entre 25 et 59 ans. Aujourd'hui, il est constaté une baisse sur les tranches d'âge suivantes ;

- 18 % de part des femmes de 25 à 29 ans (contre 25 %),
- 30 % de part des femmes de 30 à 34 ans (contre 47 %),

Le pic observé en 2017 sur la tranche 30-34 ans est resté stable. En parallèle, la part des femmes à temps partiels entre 40 à 44 ans a augmenté avec 32 % (26 %).

L'aménagement du temps de travail semble s'organiser sur une tranche plus large et plus tardive qu'auparavant (entre 35 et 44 ans) pour les femmes. Les hommes font aussi davantage appel aux temps partiels sur ces mêmes tranches d'âge.

Ce n'est qu'à partir de 45 ans, que les temps partiels pour les femmes baissent légèrement, dans toutes les tranches d'âges jusqu'à 64 ans. L'approche d'une fin de carrière peut expliquer une reprise à temps complet afin de réunir toutes les conditions nécessaires au départ en retraite.

j) Le congé parental

Répartition hommes/femmes concernant le congé parental :

N = 2018	1ère période de congé parental commencée en année N	Congé parental commencé antérieurement à année N et poursuivi en année N
Femmes	8	3
Hommes	0	0

Nb : sont également comptabilisés les agents ayant pris un congé parental de moins d'un an

k) La disponibilité

Répartition hommes/femmes, concernant les disponibilités :

N = 2018	1ère période de disponibilité commencée en année N	Disponibilité commencée antérieurement à année N et poursuivie en année N
Femmes	3	7
Hommes	1	7

Nb : sont également comptabilisés les agents ayant pris une disponibilité de moins d'un an.

Les disponibilités d'office suite à épuisement des droits à congés maladie et les maintiens en disponibilité faute d'emploi vacant ne sont également pas comptabilisés.

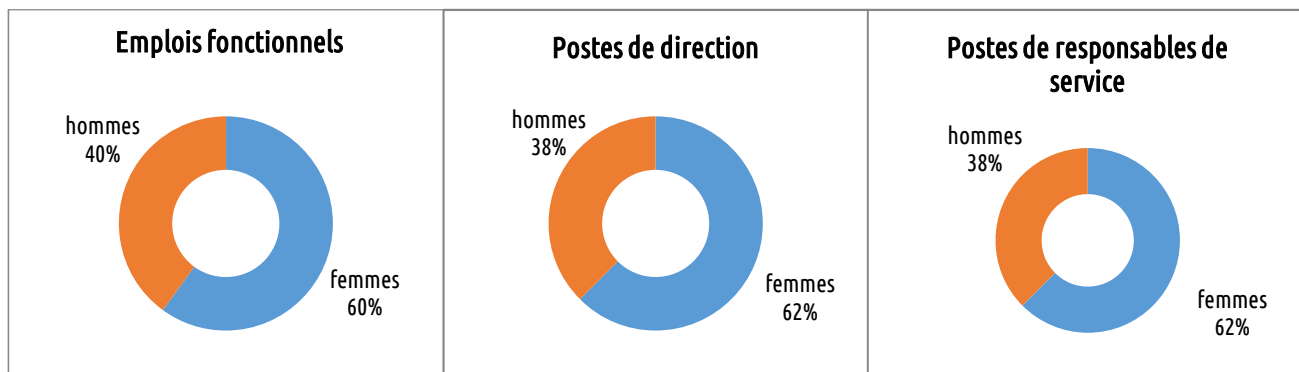
l) Les départs en retraite

Répartition par sexe des agents partis en retraite en 2018 et leur âge au moment du départ :

N = 2018	56 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	Total
Femmes	1	1	7		10	5	1	2	27
Hommes			3	1	2		1		7

m) Les fonctions d'encadrement

Répartition femmes-hommes sur les postes à responsabilité en 2018



Analyse à Rezé :

Les emplois fonctionnels sont occupés par 3 femmes et 2 hommes. Une majorité de femmes occupent des emplois de direction (10 femmes et 6 hommes). Cette répartition confirme une tendance vers un équilibre entre les femmes et les hommes.

Les 41 postes de responsable de service sont répartis entre 25 femmes et 16 hommes.

COMPARAISON

Conseil départemental 44 :
Sur les fonctions d'encadrement, la parité est atteinte puisque 50 % de ces postes sont occupées par des femmes et 50 % par des hommes.

Source RSC 2018 – données 2017

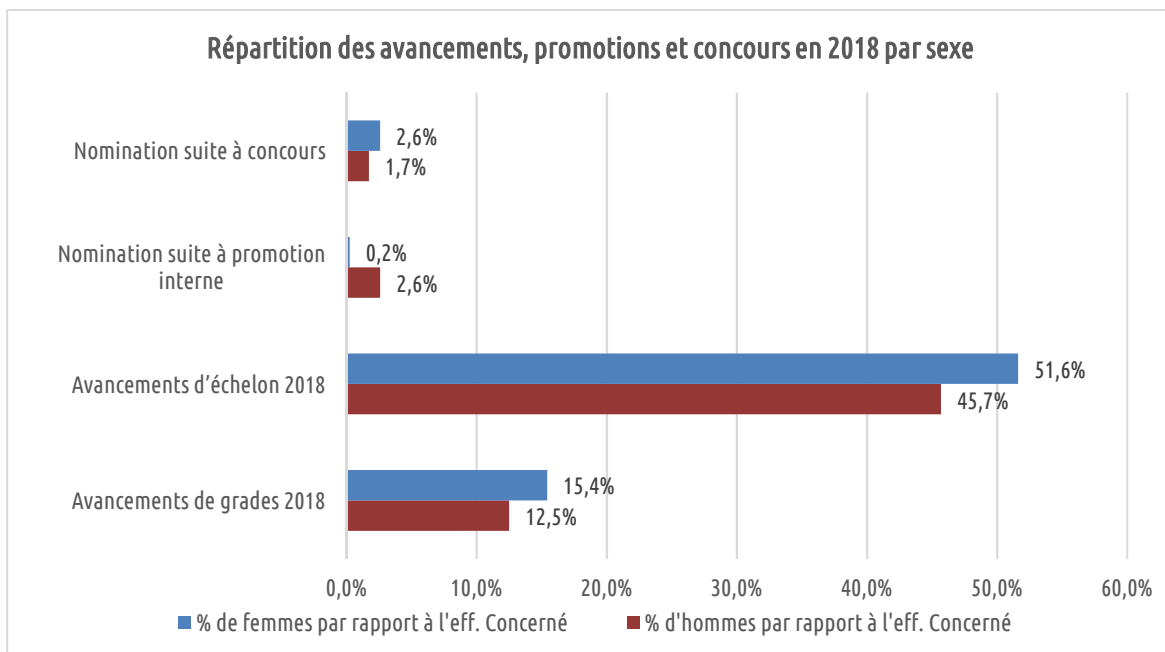


ECLAIRAGE NATIONAL :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 36 % de femmes (+1 point) / 64 % d'hommes.
Dans la FPT, les femmes représentent 55 % des 11 152 agents de catégorie A+.

A noter que dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,5 ans dans la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-11,5 ans dans la FPT), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016



Le pourcentage est calculé en rapport à l'effectif féminin ou masculin.

Analyse à Rezé :

En 2018, à noter une augmentation des effectifs concernés : 299 femmes et 145 hommes (contre 206 femmes et 112 hommes) sauf pour les femmes au niveau de la promotion interne. Voici le détail :

- La réussite à un concours ou un examen a entraîné la nomination de 11 femmes et de 4 hommes (contre 7 femmes et 1 homme),
- L'avancement d'échelon a bénéficié à 221 femmes et 106 hommes (contre 152 femmes et 88 hommes),
- L'avancement de grade a touché 66 femmes et 29 hommes (contre 45 femmes et 19 hommes)
- Seules les femmes ont vu leur nombre diminué sur la promotion interne avec une seule bénéficiaire et 6 hommes (contre 2 femmes et 4 hommes).

Ce dernier point montre un déséquilibre entre les sexes sur les nominations liées à la promotion interne en 2018. Toutefois, c'est un chiffre qui est très variable d'une année sur l'autre et qui dépend des candidatures reçues.

L'équilibre observé précédemment entre les sexes, l'est moins aujourd'hui avec un écart de :

- 6 points entre les femmes et les hommes sur l'avancement d'échelon,
- 3 points entre les femmes et les hommes sur l'avancement de grade.

COMPARAISON

Conseil départemental 44 :

Nb d'avancements de grade :

- 65 % pour les femmes,
- 35 % pour les hommes.

N de promotions internes :

- 39,5 % pour les femmes,
- 60,5 % pour les hommes.

Les promotions internes ont davantage bénéficié aux hommes qu'aux femmes en 2017 car elles concernent principalement les agents de la filière technique, majoritairement masculine.

RSC2018 – données 2017



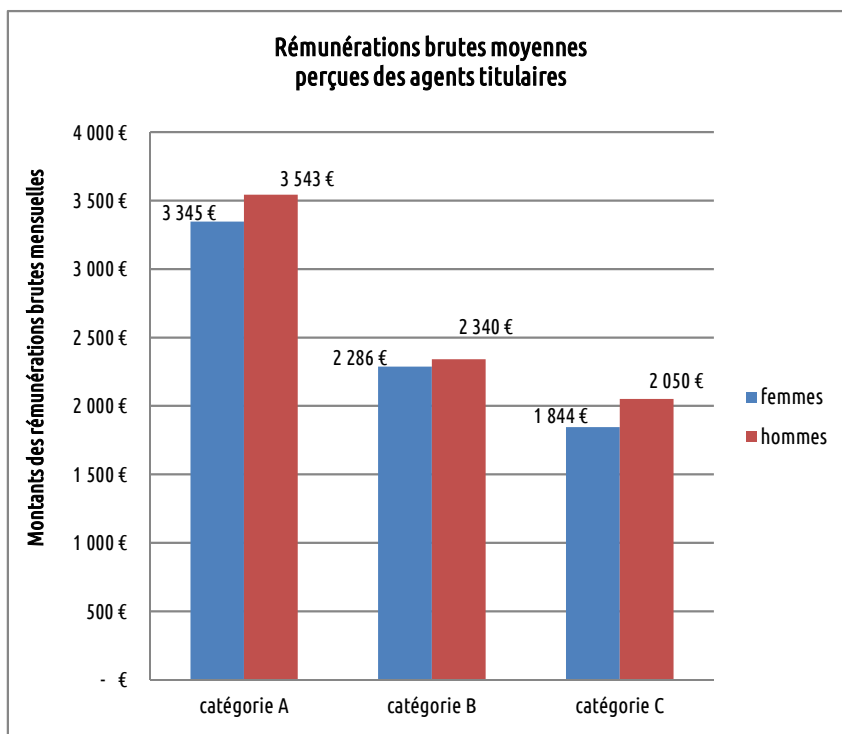
ECLAIRAGE NATIONAL :

Les femmes réussissent mieux le concours d'accès aux postes de catégorie A (59 % parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (respectivement 50 % et 45 % des femmes) et C (48 % et 42 %).

La part du changement de catégorie hiérarchique est la même entre les femmes et les hommes avec 0,9 %.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

B) Données liées à la rémunération : évolution des rémunérations moyennes mensuelles brutes des agents titulaires par sexe et catégorie



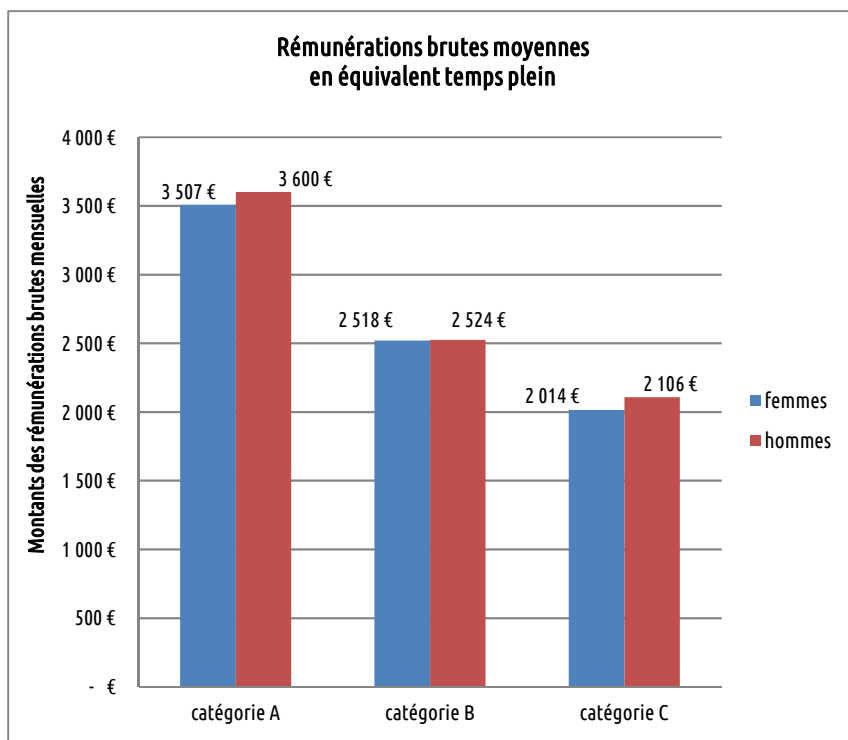
Analyse à Rezé entre 2017 et 2018 :

Pour la catégorie A, l'écart entre les rémunérations moyennes des femmes et des hommes est de 198€ bruts. L'écart est en moyenne de 93€ bruts pour des équivalents temps pleins. Cela s'explique par des différences de rémunérations entre filières (régime indemnitaire).

Cet écart tend à se réduire (- 59€ bruts en moyenne). Bien que la rémunération moyenne des femmes augmente légèrement (+10€ bruts pour 1 ETP), cette diminution est davantage due à une baisse de la rémunération moyenne des hommes (- 49€ bruts pour 1 ETP). Sur la période, l'indice de rémunération moyen baisse de 2,2 points pour les hommes et augmente de 3,7 points pour les femmes. Cette diminution peut s'expliquer par le remplacement d'agents sortants par de nouveaux agents souvent moins avancés dans leurs carrières.

Pour la catégorie B, l'écart entre les rémunérations moyennes des femmes et des hommes est de 54€ bruts. L'écart est en moyenne de 6€ bruts pour des équivalents temps pleins. Malgré l'impact du temps de travail, les rémunérations sont relativement égalitaires. On constate une diminution des écarts (- 34€ bruts en moyenne). Sur la période, la rémunération moyenne des femmes augmente (+51€ bruts pour 1 ETP). Celle des hommes bénéficie d'une hausse moins importante (+17€ bruts pour 1 ETP). Ces évolutions peuvent s'expliquer par un rattrapage des écarts de rémunérations entre filières, exemple : revalorisation du régime indemnitaire mise en place au 1^{er} juillet 2018.

Pour la catégorie C, l'écart entre les rémunérations moyennes des femmes et des hommes est de 206€ bruts. L'écart est en moyenne de 92€ bruts pour des équivalents temps pleins. Ces écarts s'expliquent par le plus grand nombre de femmes à temps partiels et à temps non complets ainsi que par des différences de rémunérations entre filières (régime indemnitaire). Les écarts sont en diminution (-21€ bruts en moyenne). La rémunération moyenne des femmes est en augmentation (+45€ bruts pour 1 ETP). Celle des hommes bénéficie d'une hausse moins importante (+23€ bruts pour 1 ETP). En % de la rémunération globale, les écarts constatés entre les femmes et les hommes de la catégorie C restent les plus significatifs.



COMPARAISON

Conseil départemental 44 :

Les hommes gagnent en moyenne 1,8 % de plus que les femmes, toutes catégories confondues et en ETP. Il faut souligner que les écarts sont plus importants en catégorie A et C.

Source RSC2018 – données 2017

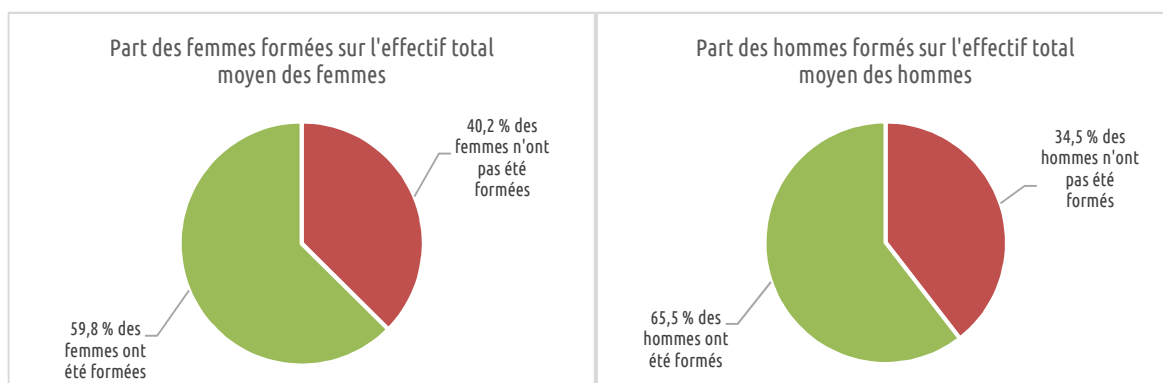


ECLAIRAGE NATIONAL :

Le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) dans la FPT est de 1 826 € (+ 13 euros) pour les femmes et de 2 008 € (+ 10 euros) pour les hommes.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

C) Données liées à la formation (titulaires et contractuels)



Analyse à Rezé :

En 2018, les femmes ont suivi 1 516 jours de formation (-11 jours), les hommes ont quant à eux suivi 562 jours de formation contre 607 jours en 2017 (un agent femme ou homme peut avoir suivi plus d'une journée de formation).

418 femmes et 194 hommes ont suivi au moins 1 journée de formation. Ramenés à l'effectif global par sexe, cela représente respectivement 59,8 % pour les femmes et 65,5% pour les hommes. Les hommes se sont formés un peu plus qu'en 2018 mais à nuancer sur deux points :

- Plus nombreux en filière technique, ils doivent suivre les formations « obligatoires » et recyclages liés à l'axe prévention,
- Les hommes sont cependant moins nombreux à entrer dans une démarche de reconversion (bilan de compétences, VAE ou autres). Aucun homme n'a engagé ce type de démarche en 2018, comme en 2017.

Sur ce dernier point, 1 femme a réalisé une validation des acquis de l'expérience professionnelle et 3 ont suivi un bilan de compétences en 2018.

COMPARAISON

Conseil départemental 44 :
Les femmes se forment en moyenne davantage que les hommes. Sur les agents partis en formation :

- 4,6 jours ont été pris par des femmes,
- 3,9 jours ont été pris par des hommes.

Source RSC2018 - données 2017



ECLAIRAGE NATIONAL :

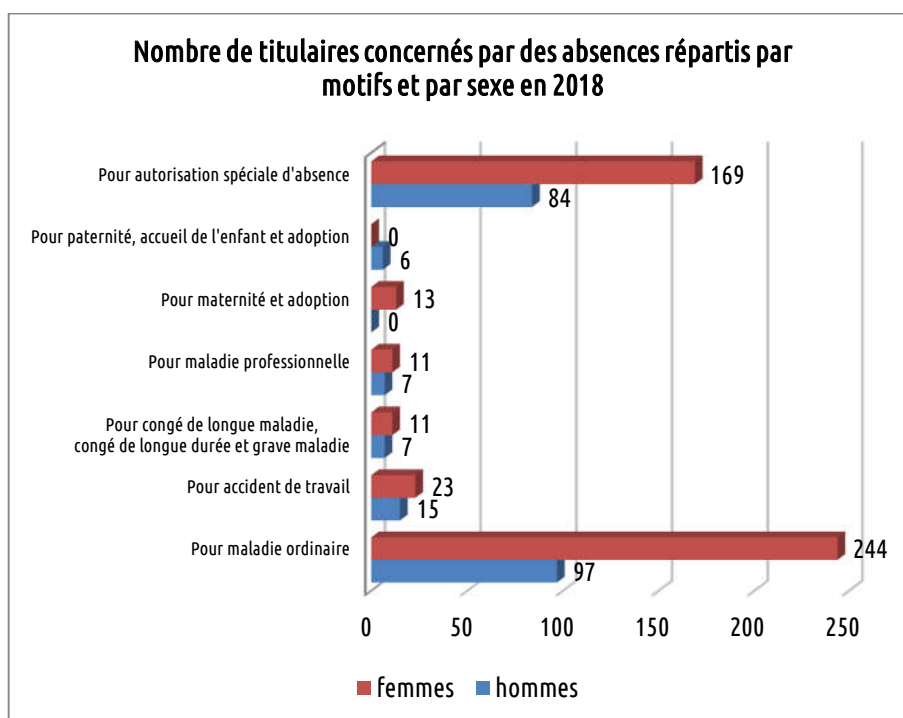
Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne 6,9 jrs de formation statutaire et professionnelle pour les femmes et 8,3 jrs pour les hommes, autant pour les femmes que pour les hommes.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018 – données 2016

D) Données liées à l'absentéisme



Le taux d'absentéisme : nombre de jours d'absences calendaires divisé par le nombre de jours de présence des agents en activité au 31 décembre de l'année.



Analyse à Rezé :

Sur l'effectif total par sexe, les absences pour maladie ordinaire ont moins impacté les femmes et les hommes en 2018 :

- 57 % des femmes ont été en arrêt pour maladie ordinaire (64,6 %),
- 41,8 % des hommes ont été en arrêt pour maladie ordinaire (52,4 %)

Par ailleurs, les accidents du travail ont davantage touché les femmes et les maladies professionnelles ont augmenté pour chacun des deux sexes avec :

- 5,4 % des femmes ont été touchées par un accident du travail (3,9 %),
- 6,5 % des hommes ont été touchés par un accident du travail (6,4 %).

- 2,6 % des femmes ont été touchées par la maladie professionnelle (1,9 %),
- 3 % des hommes ont été touchés par la maladie professionnelle (1,3 %).

Par ailleurs, les hommes ont été plus nombreux à s'absenter pour une autorisation spéciale d'absence que l'année précédente : 36,2 % (33,9 %). Quant aux femmes, elles ont été légèrement moins nombreuses avec 39,5 % (40,5 %).

COMPARAISON

Conseil départemental 44 :

101 accidents du travail dont 15 accidents de trajet ont eu lieu. Ils ont concerné 61 femmes et 40 hommes. Les hommes, proportionnellement à leur effectif, sont un peu plus touchés que les femmes par les accidents du travail. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils occupent majoritairement les postes d'agents d'intervention.

Source RSC2018 – données 2017

Absentéisme des agents titulaires (maladie ordinaire) :

Agents absents	2017	2018	Evolution	Nombre de jours d'absence	2017	2018	Evolution
Femmes	279	244	↘	Femmes	7642	7 568	↘
Hommes	122	97	↘	Hommes	3077	3 070	→

Absences pour enfant malade : 329 jours pris en 2018

Agents concernés par sexe	Nombre d'agents	Répartition du nombre de jours pris au total par sexe	Ramené à l'effectif total (titulaire + contractuel) par sexe
Nombre de femmes concernées	114	249,5	16,3 %
Nombre d'hommes concernés	43	79,5	14,4 %

II. Bilan et pistes de travail

Si la collectivité répond pleinement aux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, concernant la présence des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur et de direction, ou encore d'accès aux formations, des axes d'amélioration restent à travailler, notamment :

- La répartition des femmes et des hommes entre et au sein des filières,
- L'inégale répartition sur certains métiers,
- La surreprésentation des femmes sur les postes à temps non complet,
- Le recours plus important des femmes au temps partiel ;
- Les écarts de rémunération (liés aux écarts de rémunération entre filières, et au temps de travail)

Il est important de noter que ces différents axes répondent à des problématiques sociétales qui dépassent largement les seules capacités d'action de la collectivité en tant qu'employeur.

En 2018, la ville a signé avec les représentants syndicaux, un accord sur le régime indemnitaire, qui vise à rapprocher les montants du régime indemnitaire entre les différentes filières. Ce protocole rentre pleinement dans les objectifs de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, même si sur ce point de multiples facteurs sont en jeu, comme le temps de travail. La mise en œuvre de cet accord se fera sur 4 exercices budgétaires, ce rapprochement sera donc progressif. Néanmoins, les effets de cet accord commencent à se voir, avec une réduction des écarts de rémunération en 2018 par rapport à 2017, et qui se poursuivra sur les prochaines années.

En 2019, la ville a élaboré un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les axes de travail de ce plan d'actions sont les suivants :

- Déployer différents leviers pour permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des agents et accompagner la parentalité ;
- Mieux accompagner les agents en situations de grossesse pour faciliter leur travail au quotidien ;
- Mettre en œuvre des actions pour promouvoir l'égal accès aux métiers de la Ville de Rezé ;
- Agir sur les écarts en terme de rémunération et de carrière, entre les hommes et les femmes ;
- Lutter contre les agissements sexistes et violences sexuelles au travail, et mieux accompagner les personnes qui subissent ces agissements.

Les moyens d'actions sont notamment :

- La formation, et la sensibilisation en interne, mais aussi auprès des partenaires, tels que les collèges et lycées pour ce qui concerne l'orientation des jeunes ;
- La communication, en interne et en externe, en développant les différents modes de communication ;
- La modification de certaines pratiques ou procédures, l'instauration de dispositifs, l'élaboration de guides ou documents de références.

En 2019, ont notamment été menées les actions suivantes :

- Modification du format des stages de 3^{ème}, pour inclure une journée sur un autre métier que celui choisit par le jeune, de sorte de casser les stéréotypes et faciliter la découverte des métiers ;
- Intégration des vêtements de travail adaptés à la grossesse dans le nouveau marché des vêtements de travail ;
- Augmentation de taux d'emploi de postes à non complet, à la restauration et au service d'aide à domicile
- Formation des agents de la DRH, des assistants de prévention et des membres du CHSCT à la question des agissements sexistes

En 2020, l'action de la ville se poursuivra, notamment sur la question de la lutte contre les agissements sexistes. Un protocole de signalement et de traitement des violences et agissements sexistes sera mis en place. Une campagne de communication interne sera déployée, et la formation du personnel encadrant dans un premier temps, puis de tout le personnel dans un deuxième temps, sera réalisée.

Partie II

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D EGALITE FEMMES HOMMES

VOLET EXTERNE

POLITIQUES PUBLIQUES



Contexte - rappel de la démarche

Suite à la délibération du conseil municipal du 9 février 2018 approuvant à l'unanimité le lancement d'une démarche en faveur d'égalité femmes-hommes à Rezé, **la ville a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité femmes hommes dans la vie locale en mars 2018.**

Un état des lieux a été réalisé entre février et juin 2018 grâce au recrutement d'une étudiante en master 2 Genre, égalité et politiques sociales (Université de Toulouse) permettant de recenser et valoriser les projets et initiatives d'ores et déjà en cours/prévues et de mettre en lumière les marges de progrès pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les politiques publiques locales.

Les résultats de cet état des lieux ont été présentés aux élus, au comité de direction et à l'ensemble des personnes ayant participé à son élaboration (partenaires, agents).

Un travail d'approfondissement a été mené - entre l'automne 2018 et le début de l'année 2019 - avec les directions concernées, afin de construire un plan d'actions qui a été présenté lors du séminaire politique du 4 février 2019.

Le plan d'actions égalité femmes-hommes a été voté, lors du conseil municipal du 8 avril 2019.

I. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité

Chaque année, la Ville édite un observatoire social et urbain (OSU) de son territoire et en 2018 en préalable à l'élaboration d'un plan d'actions sur la question des inégalités femmes-hommes, un diagnostic a été réalisé.

Les données ci-dessous sont extraites de ces deux sources.

Rezé compte 40 368 habitants, dont 21 785 femmes, soit 54% de la population totale.

Le dernier rapport de l'OSU souligne notamment à propos des mutations de la famille : *« Elles laissent plus de place aux individus, et notamment aux femmes, davantage en position d'égalité. Tout est loin d'être simple pour autant. D'abord parce qu'en pratique, **du travail domestique aux choix professionnels, les hommes demeurent largement avantagés.** Ensuite, parce que si les séparations constituent une forme d'émancipation, les femmes en subissent plus souvent des conséquences négatives. **La monoparentalité en particulier est devenue une question sociale majeure : de nombreuses femmes se retrouvent alors en difficulté.***

Ces recompositions sont pour partie à l'origine de la progression de la part de personnes vivant seules, associées au vieillissement de la population, conjugué au maintien des écarts d'espérance de vie et l'allongement d'une période en solo chez les jeunes adultes. Vivre seul peut être un choix, ce peut être aussi une contrainte pour ceux qui, notamment, disposent des réseaux sociaux les moins étendus ».

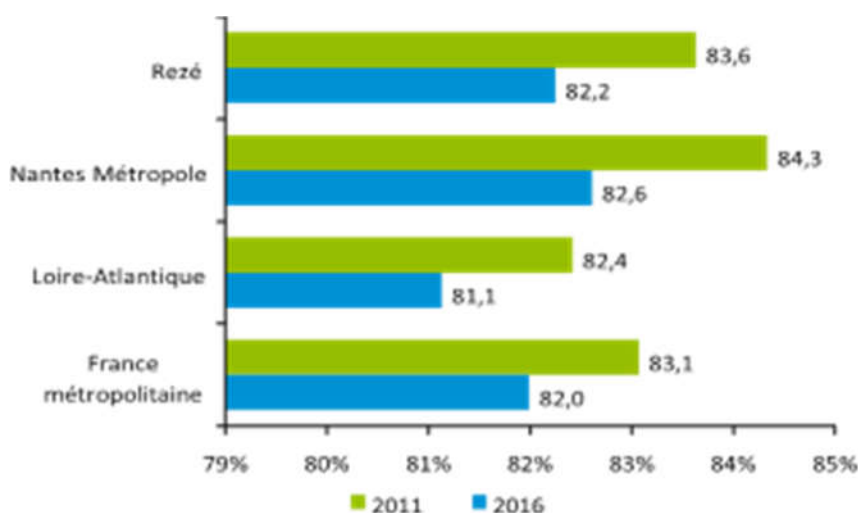
Les inégalités sur le territoire de Rezé prennent différentes formes :

La part importante de familles monoparentales (pour rappel : Une famille monoparentale est constituée d'un adulte isolé ayant la charge d'un ou plusieurs enfant(s)) :

- Depuis le début des années 90, la part de familles monoparentales augmente, le poids des couples parentaux diminue et la part de familles nombreuses diminue. Entre 2011 et 2016, la part de familles monoparentales a augmenté passant de 28 à 32%, soit 4 points de plus en 5 ans.
- Parmi l'ensemble des familles monoparentales (y compris avec enfant(s) de 25 ans et plus) de Rezé, 1 770 sont des familles où le monoparent est une femme. Entre 2011 et 2016, la part de femmes parmi les monoparents a légèrement diminué, passant de 84% à 82%. (cf. diagramme ci-dessous). Pour comparaison, en 2016, la part de femmes monoparents de Nantes Métropole est de 83% et celle de la France Métropolitaine de 82%.
- A noter, la part des familles monoparentales parmi les familles avec enfant(s) y compris enfants de 25 ans ou plus est plus importante sur la moitié nord du territoire rezéen avec notamment 47,6% sur la partie est du quartier du Château (45,2% en 2014) (cf carte ci-dessous)
- 42% des ménages de Rezé en sur-peuplement sont des familles monoparentales.
- A noter aussi : parmi les jeunes mères de 18-24 ans, 45% sont adultes d'une famille monoparentale, contre 27% sur la Loire Atlantique.

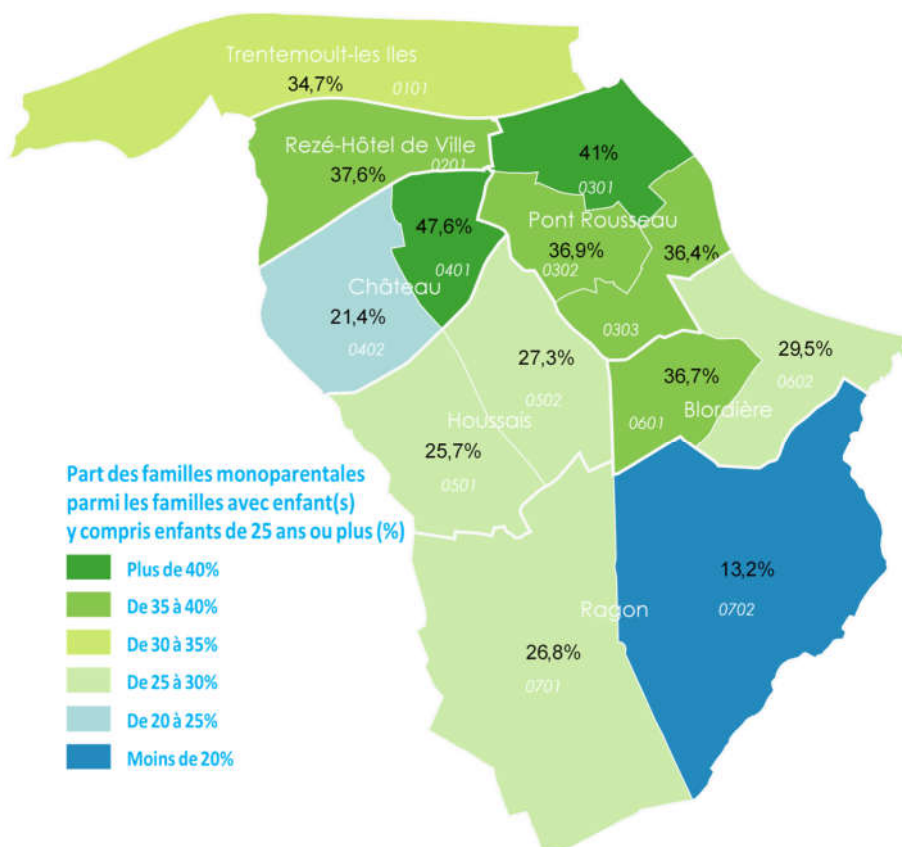
Les femmes monoparents

Source : Insee, RP 2011-2016



Cartographie des familles monoparentales au sein des familles avec enfant(s)

Source : Insee, RP 2015



L'impact du mode de garde sur la situation professionnelle des femmes

L'observatoire souligne aussi : « *Faute de solution d'accueil pour les jeunes enfants, une part des femmes persiste à ne pas pouvoir avoir accès au marché du travail ou doit se contenter d'emplois à temps partiel. Ainsi, 40% des mères de famille nombreuse occupent un emploi, contre 75% des femmes en couple avec un seul enfant.*

La garde des enfants reste très largement l'affaire des mères, même si les tendances montrent une légère réduction des inégalités hommes-femmes en la matière depuis la mise en place de la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant) en 2015. En France métropolitaine, 6% des bénéficiaires de cette prestation sont des hommes ».

Le nombre d'enfants à charge impacte par ailleurs de manière discriminante les femmes dans leur activité, notamment à partir du 3ème enfant (baisse du taux d'activité, augmentation du travail à temps partiel).

Le taux d'activité des femmes et le travail à temps partiel

Depuis le début des années 90, le taux d'activité féminin sur Rezé augmente ; sur la période récente (2011 – 2016), il a diminué passant de 92% à 91% (il est de 95,5% pour les hommes). En 2016, le taux d'activité féminin de Nantes Métropole et de la Loire-Atlantique est de 91% et celui de la France métropolitaine de 87 %.

On constate des disparités, selon les quartiers. Les quartiers Château et Rezé – Hôtel de Ville ayant des valeurs inférieures à celles de Rezé.

La part des femmes salariées de 15 ans et plus à temps partiel est de 32% (environ 10% pour les hommes) et des disparités sont aussi constatées avec des pourcentages plus élevés concernant les quartiers Château et Rezé – Hôtel de Ville.

Le taux d'activité féminin et les femmes salariées travaillant à temps partiel

Source : Insee, RP 2015

	Femmes de 25-54 ans actives		Salariées de 15 ans et plus à temps partiel	
	Nb	Part* en %	Nb	Part** en %
Trentemoult - Les Iles	415	92,4	102	31,2
Rezé - Hôtel de Ville	613	87,2	263	35,0
Pont Rousseau	1 881	92,8	638	30,4
Château	958	83,8	417	38,8
Houssais	1 427	95,5	440	29,7
Blordière	973	90,4	323	30,1
Ragon	1 201	91,4	410	32,5
Rezé	7 468	91,0	2 593	32,1
Saint-Herblain	8 280	88,9	2 880	32,6
Nantes Métropole	115 445	90,5	37 621	31,1
La Loire-Atlantique	244 775	91,1	85 923	33,7
France Métropolitaine	10 980 991	87,4	3 191 176	28,0

* parmi l'ensemble des femmes de 25-54 ans (taux d'activité)

** parmi l'ensemble des femmes de 15 ans et plus

Valeurs inférieures à celle de Rezé

Valeurs proches de celle de Rezé

Valeurs supérieures à celle de Rezé

La part féminine de personnes âgées isolées et la part féminine des « aidants »

« La proportion de personnes âgées vivant seules à leur domicile augmente avec l'âge, du fait d'une probabilité d'être veuf(ve) en hausse également avec l'âge. Cette situation est un facteur de risque d'isolement, même si vivre seule(e) ne signifie pas pour autant isolement social.

Les écarts d'espérance de vie entre hommes et femmes contribuent à construire une société où les femmes vieillissent plus souvent seules que les hommes ».

- Part des personnes âgées de 60-74 ans vivant seules à domicile : 32% (Insee - 2016)
- Part des personnes âgées de 75 ans et plus vivant seules à domicile : 49,3% (Insee - 2016)

Les personnes vivant seules selon leur âge et leur sexe (Insee – 2016)

	50 – 74 ans	75 ans et plus
Femmes	32,7%	50,8%
Hommes	18,3 %	24,5%

La part des femmes vivant seules parmi l'ensemble de femmes de la même classe d'âge est de 32,7% pour les 50-74 ans et 50,8% pour les 75 ans et plus.

D'autre part, la solidarité privée repose en pratique pour l'essentiel sur les femmes, qui voient souvent leur propre carrière pénalisée en passant de la prise en charge de leurs enfants à celle de leurs parents, quand ce n'est pas leurs propres conditions de santé qui se trouvent dégradées du fait de la charge mentale et physique pesant sur les aidantes.

On estime les personnes aidantes à 11 millions en France, soit 1 français sur 6.

58 % des personnes aidantes sont des femmes.

31 % des aidants affirment avoir tendance à délaissier leur propre santé. Parmi les principaux problèmes de santé engendrés par le statut d'aidant : stress et anxiété (38%), sommeil perturbé (32%), douleurs physiques (30%).*

*source : baromètre BVA APRIL 2018.

Les femmes victimes de violence

➤ Les violences au sein du couple

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 220 000 femmes*.

7 sur 10 déclarent avoir subi des faits répétés.

8 sur 10 déclarent avoir été également soumises à des atteintes psychologiques et/ou des agressions verbales.

Moins d'une victime sur 5 déclare avoir déposé plainte.

Plus de la moitié des victimes n'a fait aucune démarche auprès de professionnels ou d'une association.

Sur cette base, on estime ainsi en Loire-Atlantique à 4 600 le nombre de femmes victimes, dont 3 250 de violences uniquement physiques, 650 uniquement sexuelles et 700 cumulant les deux.

En 2018, au niveau national, 121 femmes ont été tuées par leur (ex)-partenaire, soit une femme tous les 3 jours. Parmi les 121 femmes tuées, 47 (39%) avaient subi antérieurement au moins une forme de violences*.

➤ Les violences sexuelles

94 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viols et/ou de tentatives de viol sur une année. Parmi elles, 62 000 déclarent avoir subi au moins un viol.

9 victimes sur 10 connaissent l'agresseur. Dans 45% des situations, l'agresseur est le conjoint ou l'ex-conjoint de la victime.

1 victime sur 10 déclare avoir déposé plainte. *

*Source : enquête « Cadre de vie et sécurité » - INSEE ONDRP - 2012-2019, parue en décembre 2018.

II. Bilan des actions déjà menées

A) Volet lutte contre les violences faites aux femmes

Partenariat

Le volet « lutte et prévention contre les violences faites aux femmes » qui s'inscrit dans le plan d'actions global égalité femmes-hommes est aussi intégré au CLSPD, favorisant ainsi le déploiement et la structuration de cette démarche.

L'année 2019 a permis le renforcement du partenariat avec les professionnels de la lutte contre les violences conjugales, intrafamiliales et l'aide aux victimes.

La ville de Rezé poursuit sa participation dans le cadre du réseau des professionnels du Sud Loire (composé des villes de Rezé, Bouguenais, Vertou, Saint Sébastien, d'assistantes sociales du département, des associations Solidarité Femmes, Le Relais...), qui se réunit 1 à 2 fois par an.

Et depuis octobre 2019, la ville est aussi partenaire de l'observatoire sur les violences faites aux femmes, piloté par le Conseil départemental de Loire-Atlantique (composé notamment de la Préfecture, de l'ARS, du CIDFF, Solidarité Femmes...) qui se réunit aussi 1 à 2 réunions par an.

Cette démarche de partenariat permet d'identifier les différents partenaires pour mener ensemble des actions de sensibilisation, traiter des situations et faire remonter des problématiques de terrain (logement d'urgence, etc...). Mais aussi, notamment dans le cadre de l'observatoire, de pouvoir à terme partager des données chiffrées, des méthodes de travail et idées d'expérimentation.

Plaquette ressources

Dans le cadre du réseau Sud Loire, une des actions proposées par la ville, était la création d'une plaquette regroupant les différents professionnels accompagnateurs de victimes de violences conjugales, afin d'apporter un support aux habitants et partenaires accueillants du public pouvant être victime de violences conjugales.

Ce document n'a pu être réalisé sur l'année 2019, car cette proposition n'a pas trouvé d'écho favorable de la part des professionnels du Sud Loire pour diverses raisons (certains ont leur propre plaquette, une plaquette référençant les professionnels de Nantes existe déjà, pas de consensus sur le contenu de ce document...). Il est à noter qu'un référentiel de tous les professionnels existe sur internet mais date de 2014.

Pour l'instant, une information est relayée sur ces professionnels, dans le magazine de la ville « Rezé mensuel » (spécifiquement celui de novembre), sur les réseaux sociaux de la ville de Rezé et quelques prospectus ont été mis à disposition sur différents sites de la ville.

Grenelles contre les violences conjugales

Le gouvernement a lancé début septembre les Grenelles contre les violences conjugales : une consultation des acteurs professionnels et du grand public, avec pour objectif l'élaboration d'un plan stratégique quinquennal qui a été présenté lors de la journée du 25 novembre.

La ville de Rezé a répondu positivement à cette démarche et une réunion publique, animée par la déléguée du Préfet aux droits des femmes et à l'égalité, les associations Solidarité Femmes et le CIDFF, a été organisée le jeudi 14 novembre, à l'Hôtel de ville. L'objectif de cette réunion était de sensibiliser le public et les partenaires accueillant du public sur ce qu'est un acte de violence conjugale ou intrafamiliale, permettre aux professionnels d'entendre des témoignages de ce qui fonctionne ou pas dans l'accompagnement des victimes et d'identifier des solutions.

La réunion a mobilisé peu de personnes, environ une quinzaine (agents ville, professionnels - partenaires et habitantes). Pour autant, elle a permis d'instaurer un échange sur ce sujet, d'avoir pu recueillir des témoignages en direct de personnes (victimes de violences ou de membres de leurs familles) et des remontées de problématiques de terrain sur l'accompagnement des victimes proprement dit (multiplicité des démarches à faire, difficulté du dépôt de plainte, délai de traitement, manque du logement d'urgence, besoin d'aide financière pour les personnes victimes...).

Par ailleurs, dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales, le gouvernement s'est engagé à créer 1000 places au total (250 places d'hébergement et 750 places logement temporaire) pour les femmes victimes de violences en 2020. Ces places complèteront les 5 436 places déjà dédiées à ce public en hébergement et en résidence sociale. L'association Trajet a souhaité répondre à l'appel à projets lancé par l'Etat sur ces créations d'hébergement/logement dans le but de mettre en place un logement d'extrême urgence pouvant permettre un accueil des femmes victimes de violences conjugales, 7 jours sur 7. Ce dispositif sera géré par Trajet qui s'inspirera des expériences déjà existantes sur le Vignoble et Vertou/Les Sorinières et rassemblera plusieurs partenaires, condition préalable à sa réussite : Solidarité Femmes, un ou des bailleurs, la Ville/CCAS, les services de Police et de gendarmerie. Outre le volet hébergement/logement, Trajet s'engage à mettre en place un accompagnement social, lié à la question du logement. Ainsi, la Ville a soutenu la demande de Trajet par un courrier de soutien fin décembre 2019, pour une mise en place effective au 1^{er} trimestre 2020 si le projet est retenu.

Temps fort du 25 novembre

A l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la ville de Rezé propose un programme afin de sensibiliser le grand public à ce sujet. Pour l'année 2019 (2^{ème} édition), diverses actions ont été mises en œuvre :

- La projection du film « Mon Roi » de Maïwenn, sur le thème des violences psychologiques, au cinéma Saint Paul, le jeudi 5 décembre 2019 à 20h30. La séance gratuite était ouverte à tout public. (*Action au final annulée*)
- Un partenariat avec la médiathèque, pour mettre en lumière, des livres et des films en lien avec la lutte contre les violences faites aux femmes ; pendant la dernière semaine de novembre et la 1^{ère} semaine de décembre
- Une exposition "Egalité et citoyenneté des femmes" de Tissé Métisse, à la Maison du Développement Durable, du 5 novembre au 18 décembre
- L'exposition et le spectacle de Résonantes :
Dans le cadre du Projet Banlieues, l'association RESONANTES déploie un dispositif complet de sensibilisation sur les violences et leurs conséquences, à destination des jeunes scolarisés dans les établissements scolaires des zones QPV de l'agglomération nantaise.
Le partenariat avec la ville de Rezé comprenait la mise à disposition de l'exposition « Fais Pas Genre » pendant 2 semaines (du 25 novembre au 6 décembre) au centre socio-culturel Château et service Jeunesses. Deux journées de sensibilisation auprès des élèves du lycée Jean Perrin et du collège Allende (niveau 3^{ème}) ont été mises en place et animées par un professionnel de Résonantes pendant la durée de l'exposition. En clôture de l'action, le spectacle « Mots pour Maux » devait être présenté (1h de spectacle et 1h de débat) le 16 décembre à l'Auditorium (*spectacle, expositions et sensibilisation au final reportés en 2020 pour cause de grève*).
- La représentation de la pièce de théâtre « la Cave » par la compagnie du Hasard (pièce écrite par l'auteur Bruno Cadillon, à la suite d'une rencontre avec des femmes victimes de violence), avec l'optique de sensibiliser des lycéens et les professionnels accueillant du public.

Deux représentations au théâtre municipal, ont été organisées le 5 décembre : une séance où étaient invités des partenaires locaux accueillant du public (environ une quinzaine de personnes) et l'autre séance pour les élèves du

lycée Notre Dame (26 élèves en classe de 1^{ère}). Chaque représentation était suivie d'un échange avec des acteurs spécialisés sur la question des violences faites aux femmes.

Globalement, la pièce a permis de susciter le débat, de demander si les spectateurs ont eu des expériences similaires ou connaissent des personnes dans ces situations. Beaucoup de questions sur vers qui orienter, quels sont les dispositifs d'accompagnement, la réalité des chiffres sur les violences faites aux femmes, ce qui montre que c'est un sujet encore peu reconnu. L'échange avec les lycéens a permis d'ouvrir le débat sur l'égalité filles - garçons, le harcèlement de rue, dans les transports en commun et via les réseaux sociaux.

Dans l'optique de mettre en lumière cette problématique auprès des agents de la ville, un article rappelant l'engagement de la ville et les démarches entreprises et le clip « A l'Intérieur » (de la Fédération Nationale de Solidarités Femmes) ont été diffusés sur l'intranet de la ville.

Handicap et Violences faites aux femmes

Sur l'année 2019, des rendez-vous auprès de certaines associations, membres de la commission accessibilité, ont été réalisés. Il s'agissait de présenter la démarche autour du plan d'actions égalité femmes-hommes, de présenter le volet spécifique « violences faites aux femmes » et d'identifier avec ces acteurs, les besoins possibles et spécifiques en termes d'information et d'accompagnement. Il s'avère que l'offre des acteurs spécialisés sur ce sujet est peu connue des associations du handicap. Des problématiques spécifiques se posent : accessibilité à l'information, question du logement et des ressources, encore plus prégnante pour les femmes en situation d'handicap, victimes de violences.

La ville a participé à un colloque sur ce sujet, organisée par le conseil départemental 44, le 3 décembre, qui croisait des acteurs de la lutte contre les VFF et des acteurs accompagnant des personnes en situation d'handicap. Le constat est fait qu'il est difficile d'avoir des données chiffrées sur les femmes en situation d'handicap, victimes de violences. Les acteurs du champ du handicap sont peu ou pas formés à cette question.

B) Volet politiques publiques

Pour la direction de l'éducation

Une formation sur l'égalité filles-garçons a été organisée le 29 août 2019, avec le CNFPT, à destination des adjoints du périscolaire (16 agents – 13 femmes et 3 hommes).

Les objectifs visés de cette journée de formation étaient de :

- Travailler sur ses représentations de l'égalité filles-garçons, prendre conscience de l'importance des stéréotypes pour soi-même et des conséquences dans sa posture professionnelle ;
- Identifier les enjeux d'une éducation égalitaire ;
- Elaborer une démarche d'éducation égalitaire au sein de son collectif de travail ;
- Mettre en œuvre cette démarche et agir avec des pratiques d'éducation égalitaire.

Le bilan était positif pour les agents : permettant une prise de recul sur les pratiques professionnelles et le formatage malgré soi, une prise de conscience sur les stéréotypes véhiculés (dans les livres mis à disposition notamment) et pour finir une réflexion plus globale autour de la non-discrimination.

Pour la direction jeunesse, action socioculturelle et éducation populaire :

➤ Actions en direction des filles

La direction expérimente des actions spécifiquement destinées aux adolescentes depuis 2017.

Ces actions sont les suivantes :

- Les filles s'expriment
- Les ateliers numériques filles
- Les pratiques sportives féminines
- On prend la place !

Le dénominateur commun à toutes ces actions est de constituer des groupes non-mixtes.

L'objectif de ces propositions est de permettre aux adolescentes de bénéficier d'actions spécifiques pour favoriser leur expression, leur capacité d'action, leur prise de parole et de confiance en elles. Ces espaces offrent l'avantage de l'intimité, du non-jugement, et favorisent une expression plus libre.

Le public visé : adolescentes de 12/17 ans, avec une attention spécifique aux jeunes filles du quartier Château.

Le calendrier des actions/ rendez-vous menés :

- Les filles s'expriment : 2 rdv en 2018 ; 7 rdv en 2019 ; 6 rdv jusqu'à juin pour 2020
- Les ateliers numériques filles : un atelier d'une demi-journée ou une journée à chaque période de petites vacances scolaires : 5 ateliers dont un atelier de 3 jours, de janvier à décembre 2019
- Les pratiques sportives féminines : 6 rdv de mai à juin 2019
- On prend la place ! : 9 Mars 2019, avec une préparation de 6 mois en amont avec une dizaine de rdv avec les jeunes filles investies dans le projet. Prochaine édition pour le 7 mars 2020.

Public touché - mobilisé :

- Les filles s'expriment : 2 agents et 13 jeunes filles de 12 à 16 ans
- Les ateliers numériques filles : 2 agents et 23 jeunes filles différentes avec 46 participations. 98 % des filles ont entre 10 et 14 ans. Une moyenne de 7/8 filles par ateliers.
- Les pratiques sportives féminines : 1 agent + 1 partenaire (ADPS) 3 et 6 jeunes filles par séance, 11 jeunes filles différentes
- On prend la place ! : 1 agent référent de l'élaboration du projet, une dizaine de professionnels le jour J. 8 jeunes dans l'élaboration du projet, 2 volontaires en service civique sur l'animation numérique. 9 partenaires avec des stands ou des animations. 80 personnes dont un tiers estimé lié à l'organisation.

Bilan – analyse des actions :

- Les filles s'expriment :
Les jeunes filles ont eu une assez grande fidélité à ces rendez-vous. Elles ont besoin de pouvoir aborder des thèmes un peu tabous à partager en famille. Ce qui a permis par la suite de parler plus facilement avec les mères ; qui elles-mêmes sont satisfaites. Elles ont abordé aussi beaucoup de questions autour de



la vie quotidienne et de la santé. Elles accordent une grande importance au fait de prendre le temps et d'être dans la convivialité notamment autour de la cuisine, ce qui permet aussi de libérer plus facilement la parole. Les jeunes filles sont très attachées à ce qu'il n'y ait pas d'homme sur ces moments y compris dans le choix des intervenants.

- Les ateliers numériques filles :

Les jeunes filles ont découvert plusieurs domaines du numérique. Elles ont été plus intéressées par ce qui a été créatif (design, infographie).

Le numérique a aussi été développé autour de partenariats sur le territoire avec des associations ou intervenants ressources autour du numérique mais aussi dans le cadre d'accompagnement à la parentalité et au lien parents/ados.

Ce temps n'a pas permis à ce stade de faire un lien sur les filières numériques métiers et formation. Nous engageons une suite de cette action vers le développement de lien avec le milieu professionnel du numérique et les emplois occupés par les femmes. 3 filles ont amorcé une réflexion pour cette filière.

- Les pratiques sportives féminines :

Cette action s'est mise en place face à l'opportunité d'avoir un créneau de gymnase temporairement libéré, ce qui a permis de faire le lien avec les groupes de jeunes filles du quartier Château présentes sur d'autres actions et pour lesquelles nous savons qu'elles ne pratiquent pas d'activité sportive. Les jeunes filles ont participé à la construction du programme. Elles ont été demandeuses d'activités de bien-être et de sports collectifs. Ce temps a permis aussi de déclencher de nouvelles pratiques à l'année en concertation avec les parents en abordant les freins et les obstacles (accompagnement vers les aides financières de la ville) : 2 jeunes filles ont rejoint une association rezéenne à la rentrée, trois d'entre elles ont poursuivi leur activité dans des associations rezéennes et un accompagnement est en cours pour deux autres jeunes filles.

Les jeunes filles ont demandé à maintenir un créneau de sport entre filles à la rentrée. La direction jeunesse n'est pas en mesure de proposer un créneau régulier compte tenu de l'ensemble de la mission à développer. Mais pour maintenir cette dynamique et cette réponse unique au besoin de pratiques sportives des filles sur un quartier QPV, un nouveau projet sera accompagné en hiver 2020 avec l'implication des filles dans la construction du projet.



- On prend la place !

L'objectif du temps fort était de « prendre la place », occuper l'espace public avec les femmes et les filles, même si le temps est ouvert à tous et toutes. Mais les conditions météo ont nécessité un repli dans un bâtiment.

L'objectif était également de valoriser les savoir-faire féminins et de s'autoriser à faire ce qui peut être connoté masculin.

Les filles ont aimé se retrouver une fois par semaine pour travailler le projet. Elles sont intéressées pour construire le projet et revendique un souhait d'autonomie sur leur projet.

La préparation a permis d'aborder la place des filles dans les différents lieux et moments de vie.

➤ Animation autour du skate-park

Le skate-park va être mise en service fin 2019/début 2020. Les pratiques de glisse urbaines sont très majoritairement masculines et les jeunes impliqués pour la concertation étaient très majoritairement des jeunes hommes.

La mixité de l'équipement est un enjeu fort pour développer la présence des jeunes femmes dans l'espace public et affirmer leur droit à être présentes sur des espaces libres, autour de pratiques sportives.

Les objectifs visés :

- Diversifier le public utilisateur du skate-park (11-25 ans)
- Faire venir les filles, jeunes filles, femmes sur l'équipement
- Contribuer ainsi à une représentation plus forte des femmes sur l'espace public dans un quartier prioritaire
- Faire tomber les représentations et préjugés
- Permettre aux filles, jeunes filles et femmes de se sentir légitimes dans leur appropriation de l'équipement et de l'espace public connexe
- Favoriser la venue des jeunes filles, filles et femmes par une sensibilisation régulière auprès des pratiquants

La stratégie d'animation mise en œuvre s'est déployée sur plusieurs axes :

- Inviter dans le cadre du comité de pilotage du skate-park une jeune pratiquante (en plus de jeunes pratiquants) pour prendre en compte une parole féminine sur la construction de l'équipement, au niveau décisionnel (comité de pilotage avec les élus).
- Travailler précisément ce sujet sur une séance de consultation skate-park avec les pratiquants, pour bien identifier l'importance de cette question.
- Mettre en place des animations grand public durant les vacances scolaires notamment sur le quartier prioritaire en faisant découvrir les pratiques de glisse urbaines aux enfants et adolescents du quartier, pour toucher les jeunes filles et les petites filles du quartier Château, et les initier dès le plus jeune âge aux sports comme le skate et le roller. Proposer des temps d'initiation dispensés par une rideuse.
- Prendre des contacts et mobiliser des « rideuses » de haut niveau pour des démonstrations, initiations à venir.
- Mobiliser différents professionnels (ETAPS Ville, CSC, ARPEJ, Soufflerie) sur la future installation de l'équipement afin qu'ils puissent chacun à leur niveau sensibiliser leurs publics.
- Susciter et soutenir des dynamiques (cf. kapseuses) individuelles/collectives et ou associatives permettant que les habitants se saisissent de l'équipement pour l'animer.
- Être vigilant à la communication autour de l'équipement et toujours aborder la question de l'égalité femmes/hommes sur ce sujet.
- Elargir le champ d'intervention aux pratiques urbaines diverses (graph, danse urbaine etc..) pour favoriser des pratiques traditionnellement plus féminines.
- Contribuer à une réflexion permanente sur la question des pratiques libres des femmes dans l'espace public par la mission de 8 mois d'un volontaire en service civique au service jeunes
- Partager l'enjeu de l'égalité Femmes-Hommes dans nos partenariats (MANSS, Boxing club rezéen, Cwest/double Dutch...)

➤ Santé et accès aux droits des jeunes

Il n'y a pas eu d'enquête conduite cette année sur la santé des jeunes.

Par contre, il y a eu une réflexion autour de la question de la santé chez les jeunes, avec la mise en place dans la direction d'un groupe projet « santé », qui a notamment travaillé sur les questions de vie affective et sexuelle, et qui se donne pour objectif de travailler en 2020 sur les sujets de l'alimentation et des addictions.

Les objectifs sont de pouvoir mieux sensibiliser les jeunes sur les questions liées à la santé, être repéré comme un lieu ressource sur les questions de santé et bien relayer vers les professionnels de santé en outillant les professionnels du service jeunesse.

Le travail de ce groupe a donné lieu à la réalisation d'une « salle santé » au sein du service jeunesse, avec un espace fermé, plus intimiste, de la documentation spécifique notamment sur les questions de santé sexuelle (livres, ouvrages documentaires, plaquettes de partenaires etc...), la mise à disposition de préservatifs et des expositions thématiques. La salle santé du service jeunesse est ouverte en permanence, lors des horaires d'ouverture du service.

Plusieurs professionnels du service ont également été formés avec SIS animation.

Le service jeunesse conduit également chaque année une action « vie affective et sexuelle » à l'approche de la journée mondiale de lutte contre le SIDA, sur l'espace public pour sensibiliser aux IST mais aussi plus largement aux notions de consentement, de plaisir, de partage, aborder les sexualités dans leur globalité, d'informer le public sur ses droits à la santé, etc... Un focus « santé des femmes » était également prévu pour cette édition 2019 (*voir point solidarité*).

L'action « vie affective et sexuelle : si on en parlait ? » s'est déroulée le 28 novembre, place François Mitterrand, de 13 à 17h, avec les partenaires suivants : le Centre Fédératif de Prévention et Dépistage 44, NOSIG - centre LGBTI+ de Nantes, le planning familial, Avenir santé, Terra herba avec la présence d'une herboriste thérapeute.

Une soixantaine de personnes (femmes, hommes de 11 à 79 ans) sont passées et ont été vues globalement pendant cette journée ; avec toujours la nécessité d'aller-vers pour capter du public.

Les partenaires présents ont pu échanger avec le public, répondre à diverses questions (dépistage, contraception, anatomie, sexualité...)

Les questions liées à l'adolescence, le changement du corps, la puberté, les relations filles/garçons sont également souvent au programme des groupes d'échange « les filles s'expriment ». Dans le sillage de ce travail, le CSC Ragon propose cette année pour la première fois une après-midi mères filles spécifique autour des questions d'adolescence avec un axe autonomie, règles, puberté etc... (cycloshow). Une après-midi père/fils est également programmée début 2020.

Le service jeunesse a également testé en 2019 les « samedis bien-être » autour de différentes propositions liées à la santé au sens large. Ces séances ont été assez peu fréquentées mais les thématiques (rester zen, gérer ses émotions, gagner confiance en soi) autour des compétences psychosociales restent importantes à traiter : le format est sans cesse à ré-imaginer ! 6 séances de « samedis bien-être » ont été réalisées en 2019, avec une vingtaine de personnes participantes au total.

... Se respecter	... Être moi	Inscriptions obligatoires Gratuit - 15/25 ans Service jeunesse 19, avenue de la Vendée 44400 Rezé 02 40 13 44 25 info-jeunes@mairie-reze.fr www.reze.fr Du lundi au vendredi de 13h à 18h et le samedi de 14h à 18h (période scolaire) Tram ligne 3 - Arrêt Espace Diderot	 <div style="border: 2px solid white; border-radius: 50%; width: 80px; height: 80px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: center;"> <p style="margin: 0;">Le samedi, un moment pour ...</p> </div> </div> Ateliers et rencontres pour se sentir bien
Atelier Renforcer l'estime de soi / l'affirmation de soi <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> Comment prendre conscience de ses limites ? Ne plus être bloqué.e par ses peurs ? Cet atelier vous propose des solutions pour renforcer votre confiance en vous. Autre bénéfice: mieux se respecter et mieux respecter les autres. Les techniques de sophrologie testées favoriseront, au quotidien, un équilibre harmonieux entre votre corps et votre esprit... </div>	Atelier « J'ai appris à parler de moi et j'ai gagné en confiance en moi » <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> Pas toujours simple de parler de soi. Grâce au théâtre d'impro, prenez conscience de vos communications verbales et corporelles. Améliorez vos prises de parole en public en participant à cette séance dynamique et humoristique. Venez tenter l'aventure ! </div>		
Animé par Isabelle Tasson, sophrologue et formatrice	Samedi 25 mai de 16h à 17h au CSC Château	Animé par Céline Allain, consultante et formatrice en « psychologie du travail »	Samedi 29 juin de 15h à 17h au CSC Loire-et-Seil (Port-au-Bil)

Pour la Culture

Dans le cadre du programme d'éducation artistique et culturelle (PEAC), un atelier théâtre égalité filles/garçons est organisé depuis 2 ans (15h à chaque fois).

Le projet consiste à créer des saynètes de théâtre à partir de la lecture et de l'interprétation d'un ouvrage de littérature jeunesse traitant de l'égalité filles-garçons. L'intervenante (Cie Rachel Mademoiselle) travaille des techniques théâtrales à partir d'exercices simples et ludiques de manière à mettre les élèves en situation de création par l'improvisation. Le projet est présenté sous forme de spectacle devant les autres élèves.

Pour l'année scolaire 2018-2019, une classe de CM1 de l'école Ouche Dinier a travaillé sur ce projet (Intervention en mars, avril et mai. Restitution le 22 mai 2019).

Pour l'année scolaire 2019- 2020, le projet a été proposé à une classe de CM2 de 27 élèves de l'école Pauline Roland. La Cie Rachel mademoiselle anime des ateliers de novembre 2019 à février 2020, autour de l'œuvre « *Philo mène la danse* » qu'elle a mis en scène et qu'elle travaille avec les enfants. Une restitution devrait être à nouveau organisée devant les autres classes de l'école, avant les vacances de février 2020.

➤ Actions médiathèque / galerie numérique

Dans le cadre de la médiathèque et galerie numérique, plusieurs actions ont été menées.

Notamment à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes :

- Suite à une formation à la contribution sur wikipedia (novembre 2018), il y a une poursuite avec un atelier Wikipédia femmes et artistes, le 9 mars 2019, avec la création de la page d'Emilie Vast, illustratrice pour la jeunesse et d'une artiste mise en avant par le temps fort "Parole de femmes" du CSC Loire-et-Seil (3 participantes).
- Un apéro littéraire « lecture flash autour de l'égalité femmes-hommes », le 2 mars : lecture mêlant vidéo, photos, textes, reportages et fiction, par l'association Aé et en partenariat avec la revue 6 mois (20 personnes participantes)
- Un flash-métier avec une professionnelle du jeu vidéo, le 5 mars

Autres actions :

- Le prix tapage (prix de lecteurs pour adolescents), qui s'est déroulé en mai, a mis en avant plusieurs livres traitant des questions d'égalité femmes-hommes : "Maria et Bronia", roman historique sur les sœurs Curie, "Le jour où je suis partie" de Charlotte Bousquet, autour du droit des femmes au Maroc. (Il y a eu quatre rencontres avec l'autrice). 106 adolescentes et 82 adolescents ont voté à Rezé (le prix se déroulait également à Couëron).
- Une boîte à lectures pour les 7- 9ans, intitulée « Qui veut jouer au foot » autour des stéréotypes et des jeux filles-garçons, organisée le 23 novembre et animée par la Cie Rachel Mademoizelle.
- La participation à la journée contre les violences faites aux femmes, par une valorisation des documents et filmographies à la médiathèque avec en suspend un feuillet diffusé dans les lieux de l'expo présente sur le territoire.

➤ **Ecole de Musique et de Danse**

Pour la saison 2019-2020, l'école propose une entrée en musique et en danse mêlant filles et garçons sur une pratique et un apprentissage mixte musique et danse.

Une attention particulière est portée à la mixité filles- garçons, dans les parcours d'éveil et d'initiation globalisé musique et danse : quasiment 50/50 dans les 6 groupes.

➤ **Soufflerie**

L'établissement culturel a lancé un nouveau format des rencontres de la soufflerie, avec pour ambition d'avoir un meilleur équilibre femmes/hommes dans la programmation (autour de 30% de femmes programmées).

Pour la saison 2018/2019, ont été organisées deux rencontres spécifiques, sur la thématique :

- Les femmes dans le jazz (le 30 novembre 2018) : rencontre qui avait pour ambition de valoriser l'apport musical, souvent sous-évalué, des femmes dans le monde du jazz, en présentant des musiciennes trop méconnues.
- Les femmes compositrices (18 janvier 2019), avec un programme leur rendant aussi hommage.

Dans le cadre du renouvellement de la direction de la Soufflerie, un axe égalité femmes-hommes a été intégré dans la note d'orientation stratégique.

Pour la saison 2019-2020, l'attention est toujours portée à l'augmentation de la proportion de projets artistiques menés par des femmes (femme créatrices, compositrices, autrices, etc...).

A notamment été organisée, le 28 septembre 2019, une soirée du collectif « A définir dans un futur proche », proposant une adaptation avec textes et musiques, de l'ouvrage « Sorcières » de Mona Chollet.

Pour la direction sport et vie associative

➤ **Sensibilisation des associations à l'égalité femmes-hommes.**

Dans le cadre du plan d'actions égalité femmes-hommes, l'objectif est de pouvoir sensibiliser les associations à cette problématique. Des ateliers - s'inscrivant dans le cadre d'un cycle de formation plus global, organisé par la direction de la vie associative – ont été proposés à l'ensemble des associations. Ces ateliers « Penser et construire collectivement l'égalité femmes-hommes : le rôle essentiel des associations », basés sur les outils d'éducation populaire, visaient à apporter du contenu pédagogique sur la question de l'égalité femmes-hommes et aussi une dimension pratique en travaillant sur les réalités, pratiques et questionnements des associations.

Ces ateliers ont été animés par rEGALons-nous, collectif d'éducation populaire féministe. Deux sessions de 5h (2 ateliers de 2h30 pour chaque groupe) ont été proposées : les mercredis 13 et 20 novembre et les lundis 2 et 9 décembre.

Peu de personnes se sont mobilisées : 7 personnes sont venues pour la 1^{ère} session en novembre (3 personnes ne sont pas revenues pour la 2^{ème} séance) et 6 pour celle de décembre. Les représentants d'associations étaient assez divers : cinéma Saint Paul, CSC Loire et Seil, Rezé Séniors, SMIR, La Maison, Qui sait l'avenir, Entraide Rezé, l'OMS, Amicale Laïque Chêne Creux. Les deux groupes étaient plutôt hétérogènes : des bénévoles d'associations venant par curiosité, pour rencontrer d'autres associations, d'autres plus conscientisés, formulant des attentes sur la façon d'avancer sur ce sujet, notamment au sein de leur association. Le lien entre l'égalité femmes-hommes et les pratiques, le fonctionnement de l'association ne semblant pas toujours évident pour certains bénévoles. Malgré la faiblesse de la participation, les bénévoles, globalement, ont trouvé un intérêt et une satisfaction à ce que la ville propose ce type d'initiative.

➤ Carrément sports et culture

Le dispositif carrément sport et culture s'adresse au public des 8-15 ans durant la période estivale, du 1er juillet au 9 août (6 semaines). Ce programme d'activités a pour objectif de proposer des animations sportives et culturelles originales en s'appuyant sur les acteurs associatifs dans le domaine du Sport et de la Culture et de permettre de découvrir de nouvelles disciplines sur une semaine. Cette action vise particulièrement les jeunes résidant sur le quartier prioritaire du Château et les jeunes rezéens issus des familles les plus modestes qui ne quittent pas (ou peu) le territoire durant les vacances scolaires d'été (du fait d'une tarification selon le quotient familial). Le public participant à cette manifestation est majoritairement masculin. L'objectif du dispositif est de valoriser certaines pratiques sportives pour favoriser la participation du public féminin et à terme avoir une fréquentation égalitaire entre garçons et filles.

Pour l'année 2019, le nombre de jeunes filles inscrites a progressé sensiblement (30% contre 25% l'an dernier).

Cette inversion de la courbe peut s'expliquer par de nouvelles propositions d'activités (équitation, escape game, self défense...) qui semble séduire davantage ce public féminin ; mais cette tendance devra être confirmée en 2020.

La ville avait également envisagé de proposer des courtes séquences où les jeunes filles pouvaient se retrouver entre elles, tout en respectant un bon équilibre et conserver la mixité. Les jeunes filles n'ont pas adhéré à cette proposition : elles s'inscrivent avant tout pour faire du sport et le fait de se retrouver entre elles, sur des temps déterminés, n'est pas leur priorité. L'opposition avec les garçons, pour certaines disciplines, semble même être source de stimulation.



➤ **L'atelier menuisiers**

L'association atelier menuisiers, créée en 2003 a pour but de proposer à un public essentiellement féminin la pratique de la menuiserie dans le cadre du loisir. Une trentaine de personnes participent à l'activité.

Une étude est en cours sur le changement de local de l'atelier menuisiers pour pouvoir disposer d'un espace de conception et fabrication et d'un espace de stockage du bois, afin de permettre à ce que l'activité perdure sur le territoire. Une accompagnant de l'association sera aussi proposé dans la recherche de financements pour l'acquisition de matériel.

➤ **Conventions d'objectifs avec les clubs sportifs**

Pour rappel, la ville a signé des conventions d'objectifs avec les clubs ASBR Rugby en 2016 et « Rez'in et Roc » (escalade) en 2017 avec pour objectifs de développer les pratiques mixtes et féminines et la place des femmes dans la vie de ces clubs (encadrement...).

Pour l'ASBR Rugby (saison 2018-2019), la part des adhérentes féminines est de 4% contre 96% pour les hommes. Le club de Rugby a affiché une démarche volontariste d'intégration des féminines depuis 2016. Le club ne présentait pas d'équipe féminine faute d'effectifs suffisants. Pour cette saison sportive, deux équipes féminines ont pu être créées grâce à un partenariat avec la NRF (club de rugby de la Ville de Nantes : une moins de 15 ans et une moins de 18 ans) afin d'impulser une dynamique favorable à la féminisation de cette activité. Au niveau du bureau du club, une recherche de féminisation avec l'arrivée d'une trésorière. Le club intervient également dans le temps périscolaire de écoles et au Lycée afin de faire connaître l'activité aussi bien aux garçons qu'aux filles. L'association « Rez'in et Roc » a 48% d'adhérentes femmes (161 en effectif féminin) et 52% d'hommes (177 en effectif masculin) sur la saison 2018-2019.

Le club favorise l'encadrement féminin et veille à sa formation : Présence de deux encadrantes plus deux en cours de formation dont l'une dans le cadre d'une formation professionnalisante.

Le conseil d'administration est constitué de treize personnes dont trois femmes (parmi ces trois femmes, la trésorière).

Il n'y a pas eu de nouvelle convention signée pour l'année 2019.

➤ **Subventions associations sportives et genre**

Dans le cadre du plan d'actions, il a été proposé de commencer à expérimenter la question du budget genré, au sein de la collectivité, en commençant par une étude sur les subventions sportives.

Un courrier a été envoyé aux associations sportives de Rezé, leur demandant de pouvoir remplir des indicateurs genrés, lors de leur demande de subvention pour l'année 2020, afin d'avoir une lecture plus précise du nombre de femmes et d'hommes au sein de leur association.

L'analyse se porte sur la structure des adhérents pour la saison 2018-2019 et au regard du budget prévisionnel 2020 (seulement sur le volet subvention de fonctionnement) qui serait accordé par la seule direction des sports.

Ne sont pas évoquées dans ce cadre, les subventions sur projet.

L'analyse concerne aussi 74 associations/ clubs de Rezé. (75 associations/ clubs sportifs ont été subventionnés en 2019).

Il est important de noter qu'il s'agit ici d'une première analyse, d'un premier défrichage des données recueillies auprès des associations sportives.

Analyse de la structure des adhérents (saison 2018-2019)

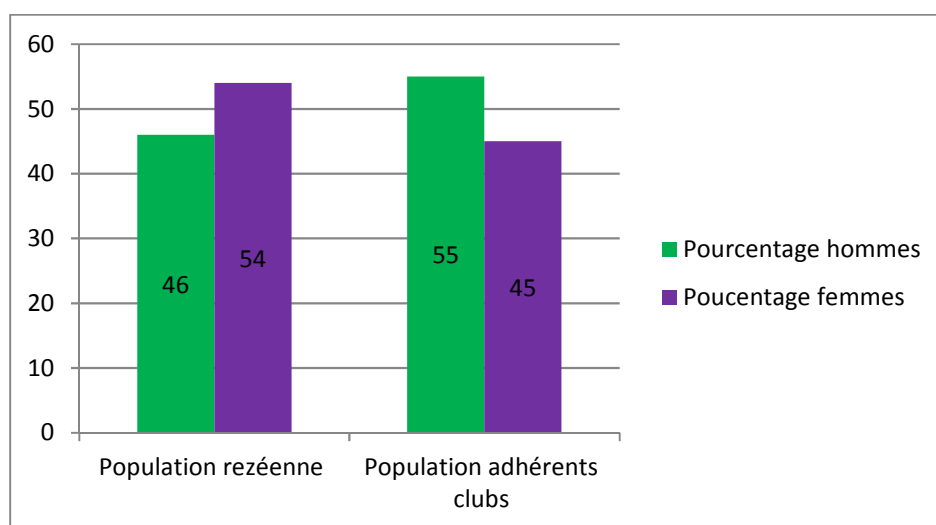
- **Nombre d'adhérents**

13 596 personnes adhérentes (licenciées et non licenciées)

Nombre de femmes adhérentes : 6 103, soit **45% du total des adhérents**

Nombre d'hommes adhérents : 7 493, soit **55% du total des adhérents**.

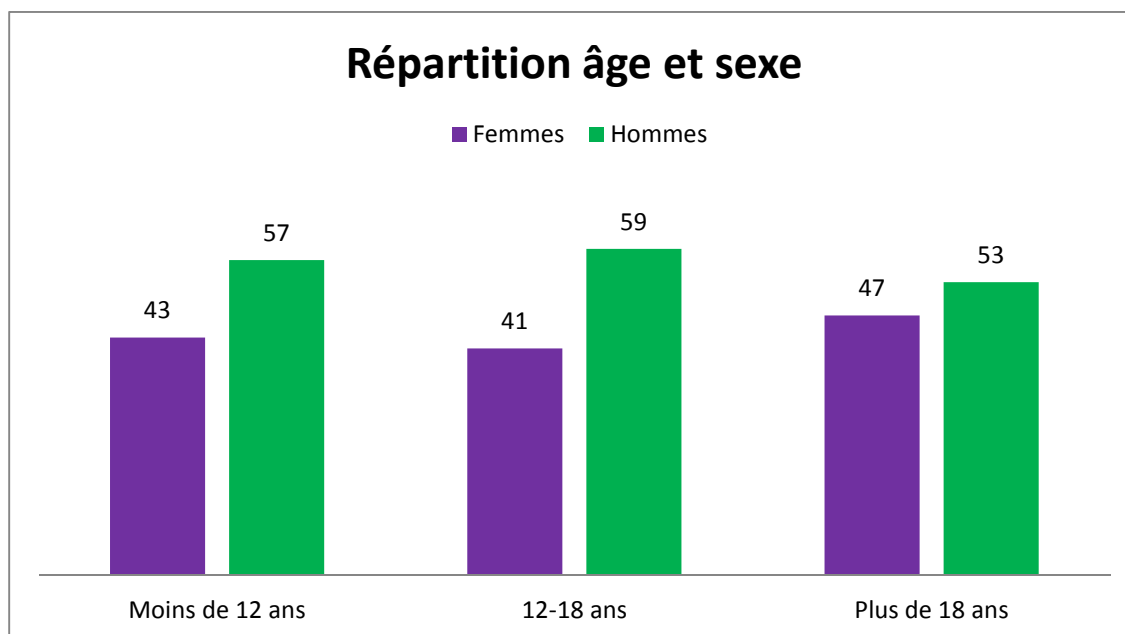
Pour information et comparaison, il y a 40 368 habitants sur le territoire de Rezé (données Insee – population 2016) : dont 21 785 femmes, soit **54%** de la population totale et 18 583 hommes, soit **46%** de la population totale.



- **Typologie âge et sexe**

Les dossiers de demande de subvention demandaient aussi de remplir plusieurs catégories d'âge : moins de 12 ans, de 12 à 18 ans et plus de 18 ans. Les tranches d'âges plus spécifiquement liées aux séniors n'ont pas été demandées ; ce qui pourrait faire l'objet lors du renouvellement des demandes de dossiers des subventions.

	Moins de 12 ans	Répartition	12- 18 ans		Plus de 18 ans	Répartition	Non pratiquants	Répartition
Femmes	1 437	43%	1 315	41%	2 986	47%	365	52%
Hommes	1 882	57%	1 931	59%	3 343	53%	337	48%
Total	3 319		3 246		6 329		702	



Si on compare aux chiffres globaux (45% de femmes adhérentes et 55% d'hommes adhérents tous âges confondus), on constate une diminution de la population féminine chez les moins de 12 ans (43%) et encore plus forte pour les adolescentes (12-18 ans) car le pourcentage est de 41%. La présence des femmes est au final plus importante chez les plus de 18 ans (47%).

Il n'y a pas de comparaison avec les données Insee, car ce ne sont pas les mêmes tranches d'âges renseignées. Néanmoins le décrochement des filles à l'adolescence constitue une évolution observée nationalement.

Par ailleurs le taux de féminine au sein de la Ville est supérieur aux moyennes régionales et nationale : 42% à Rezé contre 34 % au niveau régional et national (données ville la plus sportive, effectifs 2014 relevés par le comité régional olympique et sportif).

- **Catégories haut niveau et amateur**

	Haut niveau	Répartition	Amateur	Répartition
Femmes	696	28%	5 407	48%
Hommes	1 747	72%	5 746	52%
Total	2 443		11 153	

- **Majorité de personnes adhérentes**

4 associations concentrent le maximum de personnes adhérentes :

- AEPR Football : 878 (25% femmes et 75% d'hommes)
- USEP (Omnisports) : 717 (50% de femmes et 50% d'hommes)
- Rezé tennis Club : 571 (27% de femmes et 73% d'hommes)
- Football Club Rezé : 561 (10% de femmes et 90% d'hommes)

- **Typologie par activité/ discipline**

Les activités avec une forte majorité de femmes (90% et +) :

- Gym fitness : 100% de femmes ; - Zumba : 100 % de femmes ;
- GRS : 97% ; - Pilates : 97% ; - Gym aquatique : 94%
- Qi Gong = 90%

Pour ces 6 disciplines/ activités (correspondant à 6 associations), la somme totale qui serait accordée (au regard du BP 2020 – subvention de fonctionnement) serait de 6 957€.

Ces 6 disciplines qui concentrent le maximum de femmes comptent 530 femmes et 16 hommes, soit un total de **546** personnes adhérentes.

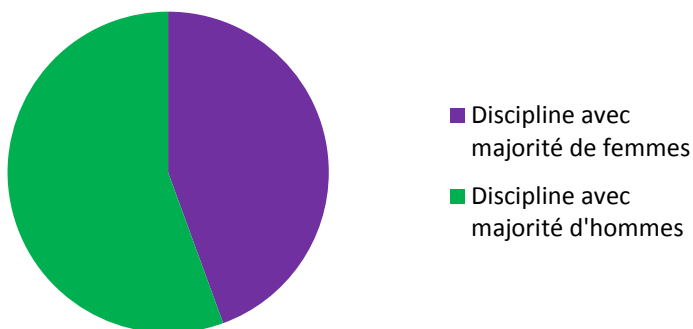
Les activités avec une forte majorité d'hommes (90% et +) :

- VTT = 100% d'hommes ; - Pétanque = 98% d'hommes ;
- Billard = 96% ; - Rugby = 96% ; - Tennis de table = 94%.

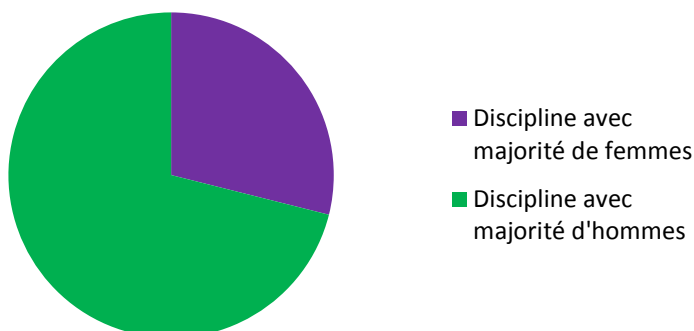
Pour ces 5 activités/ disciplines (correspondant à 10 associations/clubs), la somme totale qui serait accordée (au regard du BP 2020 – subvention de fonctionnement) serait de 17 102€ (à noter que concernant l'activité rugby, le club ASBR Rugby pourrait toucher à lui tout seul 8 925€).

Ces 5 disciplines qui concentrent une majorité d'hommes comptent 31 femmes et 652 hommes adhérents, soit un total de **683** personnes adhérentes.

Nombre de personnes adhérentes par groupe de discipline



Répartition BP par groupe de discipline



Les activités avec une égalité ou quasi- égalité femmes-hommes :

Activité/discipline	% femmes	% hommes
Bébé nageurs	55%	45%
Roller	54%	46%
Natation	53%	47%
Boxing	49%	51%
Escalade	48%	52%
Bushido	46%	54%
Basket :	45%	55%
Omnisports	44%	56%
Cross – Athlétisme	44%	56%

Analyse au regard du BP 2020 (subvention de fonctionnement)

Les 5 associations qui toucheraient plus de 10 000 € de subvention mobiliseraient 34% de la subvention globale de fonctionnement (haut niveau et amateurs confondus) :

- Football Club de Rezé (18 417€) – 54 femmes adhérentes, soit 10%
- Rezé Basket Club (15 837€) – 186 femmes adhérentes, soit 48%
- AEPR Football (12 608€) – 220 femmes adhérentes, soit 25%
- Basket Club Saint Paul (10 257€) – 149 femmes adhérentes, soit 49%
- Rezé tennis Club (10 215€) – 156 femmes adhérentes, soit 27%

Ce qui signifierait qu'environ 1/3 de la subvention globale (qui serait mobilisée par ces 5 associations) toucherait 765 femmes adhérentes, soit 12% du total des femmes adhérentes (6 103 femmes).

- 78 942€ = montant de la somme versée au public féminin au regard de la subvention proratisée entre femmes et hommes, selon le nombre d'adhérents : soit 40% de la subvention de fonctionnement globale prévisionnelle qui serait destinée aux adhérentes femmes (pour rappel : 45% de femmes adhérentes)
 - 119 661€ = montant de la somme versée au public masculin hommes au regard de la subvention proratisée entre femmes et hommes, selon le nombre d'adhérents : soit 60% de la subvention de fonctionnement globale prévisionnelle qui serait destinée aux adhérents hommes – (55% d'hommes adhérents)
 - La somme allouée au haut niveau serait d'environ 75 000€ (sur un total de 198 603€), ce qui équivaldrait à environ 38% de la subvention globale de fonctionnement.
- 2 443 personnes adhérentes seraient concernées, dont 28% de femmes (6 96 adhérentes).

D'une manière générale les clubs proposant des activités de compétitions sont à la recherche d'effectifs féminins. Cette tendance est accentuée et favorisée via leurs instances fédérales au niveau nationale, en correspondance avec la politique sportive nationale ayant pour objectif le développement de la pratique féminine. Des actions d'animation sont réalisées ou visées notamment en direction des plus jeunes (ex handball toi, tournoi de basket du RB 44, open de basket), cela dans l'objectif d'un recrutement mixte (les pratiques sportives sont moins sexuées chez les plus jeunes, notamment à l'école primaire).

Cette dynamique permet aux clubs l'engagement de féminines parmi leurs effectifs. La Ville accompagne les clubs dans l'accueil de ce public en portant des projets structurants, en particulier:

- Réhabilitation d'une halle de spectacle en équipement sportif
- Création de vestiaires supplémentaires dans le stade de la Robinière
- Rénovation de la piscine avec la création d'un hall d'accueil confortable et adapté à la réception de groupes (écoles, clubs, particuliers) mais aussi des jeunes (coin lecture et de convivialité)

Pour la direction solidarités – politique de la ville

➤ Santé des femmes

Dans le cadre du temps fort du 28 novembre, « Vie affective et sexuelle des jeunes », organisé par la direction jeunesse, la direction des solidarités s'est associée en proposant un focus sur la santé des femmes. L'objectif était de pouvoir sensibiliser et informer des femmes du quartier prioritaire Château, sur les ressources et les droits de santé. La ville a fait appel au camion des Marsoins, en proposant par ce biais, une permanence de sage-femme, accueillant sous forme d'entretien individuel des jeunes filles et femmes. La contraception, le suivi gynécologique, la prévention de cancers, le cycle menstruel, la santé des femmes plus globalement étaient des thèmes pouvant être abordés au cours de ces entretiens. 10 femmes de 13 à 66 ans ont été touchées par cette action. Bien que le sujet soit assez sensible à aborder sur l'espace public, les femmes rencontrées ont montré un intérêt à ce que cette question soit abordée. Le CCAS et la CPAM étaient aussi présents pour renseigner et accompagner le public sur les questions de droits de santé.



➤ Diagnostic en marchant de femmes

Rappel du contexte : dans le cadre de la mise en place du contrat de ville en 2015, une réflexion sur la place des femmes dans le quartier a été mise en avant, qui n'a pas été traitée, jusqu'à ce jour, sur l'entrée « cadre de vie ». Le comité technique GUSP, a aussi pour volonté de travailler sur d'autres formes de diagnostics, avec des entrées thématiques et/ou de publics, notamment les femmes. Le baromètre GUSP identifie un sentiment d'insécurité des femmes plus important que celui des hommes sur le quartier.

Une démarche a donc été mise en œuvre, avec des habitantes du quartier Château et invitées à ce titre.

De décembre 2018 à avril 2019, il y a eu une réflexion sur la construction de l'action. Le 22 juin 2019 à l'occasion du temps fort sur le quartier, un temps de sensibilisation a été mis en œuvre, par le biais d'une porteuse de parole : l'objectif était recueillir une première expression sur la question de l'espace public et commencer à mobiliser des femmes pour participer au diagnostic.

Plusieurs autres rdv ont été organisés pour préparer le diagnostic en marchant, qui s'est déroulé de nuit, le 18 novembre à 20h. Les objectifs visés de cette action étaient de pouvoir recueillir l'expression de femmes sur le « cadre de vie » du quartier Château-Mahaudières, apporter des réponses sur ce qui peut être fait ou pas et pourquoi, renforcer la place des femmes dans la démocratie participative locale et l'espace public et améliorer l'environnement urbain du quartier prioritaire.

14 femmes entre 50 et 75 ans ont participé à la démarche, accompagnées de 4 professionnelles (ville et CSC).



Animation porteuse de parole le 22 juin



Diagnostic en marchant le 18 novembre

Pour le dialogue citoyen

Le dialogue citoyen pilote plusieurs instances participatives (comités grands quartiers, ateliers lieux de convivialité...). Les comités grands quartiers ne se sont pas réunis sur l'année 2019. Des personnes inscrites aux comités ont notamment participé aux ateliers lieux de convivialité, qui se sont déroulés sur 2019. Enfin, 2019 marque la dernière année de l'observatoire citoyen des politiques publiques.

Pour rappel, les chiffres de fréquentation genrée des comités grands quartiers sur 2017 et 2018

Comités Grands Quartiers										
		Château/ Hôtel-de-Ville/ Trentemoult			Blordière/ Rousseau			Pont- La Houssais/ Ragon		
Inscrits		41	femmes	25	48	femmes	22	44	femmes	19
			hommes	16		hommes	26		hommes	25
Participants	juin-17	25	femmes	14	24	femmes	10	25	femmes	11
			hommes	11		hommes	14		hommes	14
	nov-17	14	femmes	11	16	femmes	8	19	femmes	9
			hommes	3		hommes	8		hommes	10
	mars-18	7	femmes	1	12	femmes	6	8	femmes	3
			hommes	6		hommes	6		hommes	5
	avr-18	6	femmes	1	0	femmes	0	9	femmes	6
			hommes	5		hommes	0		hommes	3
	juin-18	9	femmes	1	6	femmes	4	9	femmes	5
			hommes	8		hommes	2		hommes	4
	nov-18	17	femmes	13	9	femmes	5	13	femmes	5
			hommes	4		hommes	4		hommes	8

Les chiffres de fréquentation genrée pour les ateliers lieux de convivialité sur 2019.

Ateliers lieux de convivialité										
		Château/ Hôtel-de-Ville/ Trentemoult		Blordière/ Rousseau		Pont- La Houssais/ Ragon				
Inscrits		31	femmes	23	32	femmes	17	27	femmes	14
			hommes	8		hommes	15		hommes	13
Participants	Atelier 1 janv 2019	18	femmes	14	15	femmes	5	21	femmes	10
			hommes	4		hommes	10		hommes	11
	Atelier 2 Fev 2019	9	femmes	6	9	femmes	3	10	femmes	nc
			hommes	3		hommes	6		hommes	nc
	Atelier 3 Mars 2019	6	femmes	5	9	femmes	4	10	femmes	4
			hommes	1		hommes	5		hommes	6
	Atelier 4 Sept.oct. 2019	6	femmes	4	5	femmes	2	7	femmes	2
			hommes	2		hommes	3		hommes	5

Observatoire citoyen des Politiques Publiques (OCP) <i>Mandat 2016-2019 (instance en cours de renouvellement)</i>			
Inscrits	36	femmes	16
		hommes	20
Participants assidus (12 réunions en 2019)	12	femmes	7
		hommes	5

Globalement, on observe une disparité femmes-hommes selon les quartiers.

Pour les comités grands quartiers, on a constaté plus de femmes inscrites pour le quartier Château- hôtel de ville- Trentemoult, que pour les quartiers Blordière/Pont Rousseau et la Housais/Ragon, où ce sont les hommes inscrits qui étaient plus nombreux. Pour autant, on a pu observer que les femmes inscrites, même si moins majoritaires, étaient au final plus nombreuses a en tant que participantes, au fur et à mesure des réunions des comités.

Les ateliers « lieux de convivialité », sur les 3 mêmes grands quartiers, qui se sont déroulés sur 2019, ont mobilisé plus de femmes participantes.

Concernant l'observatoire citoyen des politiques publiques, sur le mandat 2016- 2019, bien que les hommes inscrits fussent plus nombreux que les femmes, ces dernières ont été plus nombreuses globalement comme participantes, lors des différentes réunions organisées.

Pour la Maison du Développement Durable

La MDD a pour objectif de pouvoir accueillir des expositions sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, notamment en lien avec les évènements du 8 mars et du 25 novembre.

Du 5 novembre au 18 décembre, la MDD a accueilli (dans le cadre du temps fort lié au 25 novembre), l'exposition « Egalité et citoyenneté des femmes » de Tissé Métisse (liée à l'enquête menée sur différents quartiers politique de la ville, dont le quartier Château).

La MDD reçoit en moyenne 70 visiteurs par jour d'ouverture au public.

Répartition des personnes venant aux ateliers proposés par la MDD : environ 70% de femmes (environ 20 % d'hommes et 10% non communiqués).

C) Volet communication, sensibilisation

➤ Base de ressources

Pour aider à l'impulsion d'une culture égalité femmes-hommes, l'objectif est aussi de pouvoir développer une base de ressources consacrée à ce sujet. Une base de ressources nommée « Egalithèque » est accessible sur le réseau ([\0_Egalitheque_FH](#)) avec une entrée thématique et aussi une entrée par ressources/ supports. Cette base de ressources a vocation d'être alimentée en continu et d'être progressive. Des jeux (topla) sur l'égalité filles - garçons, ainsi que l'exposition-quizz du Moutard « Egalité filles-garçons, parlons-en » ont été achetés cette année comme supports de sensibilisation.

➤ 8 mars (journée internationale des droits des femmes)

A l'occasion du 8 mars 2019, la ville de Rezé a organisé des actions pour rendre visible l'engagement de la collectivité ainsi que le sujet de l'égalité femmes-hommes. Le service jeunesse a porté un évènement « On prend la place », le samedi 9 mars, dont l'objectif était notamment d'occuper l'espace public avec un public féminin et de valoriser la place et le savoir-faire de jeunes filles et femmes. Plusieurs animations étaient proposées : démonstrations sportives (monocycle trial...), concert de rap, danses (street dance, ...), présentation d'un escape game, expositions, atelier d'écriture, concert, etc... (*Bilan détaillé dans la partie jeunesse*).

La médiathèque avait aussi proposé plusieurs animations pendant la première semaine de mars (*détails dans la partie culture*).



Concert et démonstration de monocycle trial pendant l'évènement « On prend la place ».



Valoriser l'action de la ville à l'occasion du Forum des associations

Le forum des associations s'est tenu le samedi 7 septembre, dans la halle des tennis.

L'objectif était de faire connaître, à cette occasion, l'engagement de la ville sur l'égalité femmes-hommes et de sensibiliser sur ce sujet, de façon ludique, les associations et le grand public.

Deux expositions-quiz « Egalité filles-garçons, parlons-en » et « Sports et discriminations » ont été présentées, ainsi qu'une table avec différents jeux et supports ludiques. L'invitation était faite aux personnes de venir faire le quiz des expositions et /ou de jouer, échanger par le biais des ressources mises à disposition. Une dizaine de personnes se sont prêtées au jeu pour répondre aux quiz. De plus, environ, une dizaine de personnes se sont arrêtées sur le stand, pour prendre connaissance ce qui était proposé ; cela a été l'occasion de pouvoir échanger sur le sujet avec certaines d'entre elles. Globalement, les personnes venaient pour se renseigner sur un stand précis ou faire le tour du forum sans s'arrêter spécialement sur le stand égalité femmes-hommes.



Stand égalité femmes-hommes et expositions

Les associations participantes au forum étaient aussi invitées, à présenter des photos de pratiquants d'activités cassant les codes (femmes pratiquant une activité genrée homme et vice-versa). Quelques associations ont joué le jeu.

Campagne de communication

Une campagne de communication a été élaborée pour permettre de valoriser l'engagement de la collectivité et poser le sujet de l'égalité femmes-hommes sur l'espace public.

Le principe retenu est celui de l'interpellation à contre-courant des stéréotypes ou des préjugés, afin de casser les « codes ». Les visuels choisis permettant de questionner et interpellier les a priori qui existent encore : « les hommes ne font pas de repassage », « les femmes n'exercent pas de métiers manuels », etc... Les textes délivrent aussi un message d'autorisation : « pas besoin » d'être une fille pour aimer faire la cuisine ou d'être un garçon pour faire du skate.

Cette campagne a été conçue dans l'optique de pouvoir être affichée régulièrement sur le territoire rezéen.

La première diffusion de cette campagne d'affichage s'est déroulée du 20 au 26 juin avec la présentation des 4 visuels sur le réseau rezéen (affiches 2m2 et 8m2 sur le réseau Decaux).



III. Perspectives pour 2020

L'objectif sera de continuer globalement la mise en œuvre et le déploiement du plan d'actions sur l'année 2020, notamment sur les axes : violences faites aux femmes, politiques publiques (approche intégrée) et communication, sensibilisation.

Des actions sont d'ores et déjà ciblées :

Pour la prévention des violences faites aux femmes, plus spécifiquement :

- Renforcer le partenariat avec les membres de l'Observatoire de la lutte contre les violences faites aux femmes (VFF)
- Découvrir le fonctionnement de Citad'elles et développer un partenariat
- Définir un nouveau programme d'actions de communication et de sensibilisation pour le 25 novembre prochain
- Travailler le partenariat dans le domaine du Handicap : l'objectif sera de développer des collaborations sur cette problématique spécifique dans le cadre de l'observatoire des VFF du département. La ville de Rezé sera partenaire et devrait développer des actions à l'horizon 2020, notamment pour sensibiliser les victimes de violence dans le milieu du handicap.

Pour les politiques publiques plus spécifiquement :

Pour la direction de l'éducation

- La direction de l'éducation va organiser une deuxième journée de formation sur l'égalité filles-garçons, cette fois à destination des responsables du périscolaire
- La mise en place d'une malle « égalité filles-garçons » composée de jeux et livres pour se questionner sur cette thématique
- La mise en place d'animations sur cette thématique dans les accueils périscolaires au premier trimestre 2020 notamment en mars
- La valorisation des actions mises en place sur cette thématique dans une lettre périscolaire

Pour la direction jeunesse, action socioculturelle et éducation populaire :

- La poursuite des actions « Les filles s'expriment », les ateliers numériques filles
- La poursuite de l'action pratiques sportives féminines : notamment durant les vacances scolaires d'avril avec un contenu qui se voudra au plus près des attentes exprimées par les jeunes femmes rencontrées par le volontaire en mission de service civique et en lien avec les pratiques urbaines et de glisse.
- Animation autour du skate-park
 - Initiation « spéciale mixité des publics » sur le skate park fin janvier 2020
 - Initiation et démonstration glisse (notamment, « un gars- une fille ») lors des temps d'animation du 7 mars (liée à la journée internationale des droits des femmes)
 - Contribution à l'évènement UP de fin mars porté par la Soufflerie et dont l'objectif sera la mise en lumière des rapeuses et rideuses féminines
 - Temps de pratiques sportives avec un contenu répondant au maximum aux attentes des jeunes rezeennes rencontrées tout au long de la mission de service civique/ durant le temps fort du 7 mars/ durant le festival UP
 - Temps fort du samedi 13 juin avec une possible collaboration avec un groupe de jeunes constitué de kapseuses du quartier Château ayant la volonté d'animer le skate park le temps d'une journée + début de soirée/ donner la place aux pratiques féminines dans différentes disciplines (glisse, graff, danse, rap,...)
 - Poursuite du travail de promotion de la pratique de la glisse féminine ponctuellement durant l'été sur le SP et dans le parc Paul Allain

Une attention sera portée à la fréquentation de l'équipement, aux possibles évolutions concernant les actions et animations à mener, aux nouvelles initiatives jeunes à soutenir et à mettre en œuvre les propositions liées à la mission de service civique.

- Santé et accès aux droits des jeunes

Le groupe projet « santé » se donne pour objectif de travailler en 2020 sur les sujets de l'alimentation et des addictions.

Poursuite de la démarche autour de la « vie affective et sexuelle » avec une action ciblée au sein des lycées Goussier et Jean Perrin.

Autres perspectives :

- Aller plus loin dans le partenariat avec le lycée concernant les actions « santé sexuelle ».
- Réfléchir à un « point info santé » sur le quartier château, en partenariat avec la direction des solidarités et le CSC.

Pour la culture

- La poursuite des actions dans le cadre de la médiathèque et de la galerie numérique :
 - Notamment dans le cadre de la journée du 8 mars (temps fort le samedi 7 mars)
 - L'accueil d'une conférence sur le thème « sports et femmes », en partenariat avec la soufflerie
- Continuer à valoriser les artistes féminines dans la programmation de la Soufflerie
Exemple du festival Up (fin mars 2020) où tous les projets artistiques présentés sont portés par des artistes femmes (2 spectacles, 1 soirée de 3 concerts, 1 film, 1 exposition et 1 conférence-rencontre) soit 11 femmes créatrices accueillies.

Pour la direction sports et vie associative

- Ateliers de sensibilisation à destination des associations
 - Interroger la poursuite de ces ateliers de sensibilisation sur un format plus court
 - Se saisir des futurs rdv de convivialité, organisés par la Direction à l'attention des associations, pour proposer un rdv thématique sur l'égalité femmes-hommes plus ludique
 - Poursuite des conventions avec une attention concernant les critères valorisant la pratique féminine
 - Intégration de manière systématique de critères favorisant la pratique féminine dans tous futurs partenariats avec les clubs
 - Approfondir l'analyse genrée du budget
- Carrément sports et culture
- Poursuivre la dynamique engagée, en ayant une vigilance sur les activités à proposer.

Pour la direction solidarités

- Volet santé des femmes : d'autres temps devraient être proposés en 2020, afin de renforcer la démarche autour de la santé pour les femmes du quartier Château
- Diagnostic en marchant de femmes : une nouvelle rencontre avec le groupe de femmes est prévue en janvier 2020, pour faire le point sur les informations remontées et les pistes d'améliorations pouvant être proposées. Cette démarche se veut être une première étape d'un travail plus conséquent sur le moyen terme, autour d'une marche exploratoire de femmes avec l'appui d'un prestataire (financement appel à projet contrat de Ville et Nantes Métropole).
- Indicateurs genrés : commencer à travailler sur l'intégration et l'analyse d'indicateurs genrés au sein de la direction

Pour le service développement durable

Continuer d'accueillir des expositions thématiques, avec notamment l'accueil de l'exposition quizz « égalité filles-garçons, parlons-en » du 1^{er} février au 28 mars 2020

Pour le volet communication, sensibilisation plus spécifiquement :

- Poursuivre l'organisation d'un temps fort lié à la journée du 8 mars
Un temps fort va être organisé le samedi 7 mars 2020, autour du skatepark, du parc Paul Allain, de la médiathèque/galerie numérique et de la Maison du Développement durable : exposition, animations glisse, conférence-débat sur les femmes et l'univers du jeu vidéo, sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes par le jeu, etc...seront au rendez-vous.

Au-delà des perspectives déjà énoncées – ci-dessus – par volet et politiques publiques, d'autres démarches, actions pourront être mises en œuvre ou commencées à être réfléchies :

- La formation des professionnels de la petite enfance, sur l'égalité filles-garçons, dans le cadre d'une journée pédagogique dédiée aux structures de la petite enfance
- Le démarrage d'une réflexion sur comment travailler un usage plus égalitaire des cours d'école, qui pourrait associer l'équipe enseignante et les élèves d'une école volontaire, dans le cadre de travaux d'aménagement des cours d'école.