



2023

ÉGALITÉ DES GENRES



larochelle.fr

LA
ROCHELLE

Sommaire

p. **3**
Édito

p. **4**
Préambule

p. **5**

L'égalité femmes-hommes
dans les politiques publiques
de la Ville

p. **20**

L'égalité femmes-hommes
au sein de
l'administration municipale

p. **37**
Feuille de route





Édito

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des grandes missions du mandat.

Pour cela, la Ville s'est engagée avec conviction dans la réalisation d'une véritable politique publique pour faire que l'égalité, de la reconnaissance d'un principe, devienne une réalité effective et durable.

Par son statut d'employeur tout d'abord, la Ville doit faire respecter l'égalité professionnelle au sein de ses services, garantir la protection de ses agents contre toute atteinte à caractère sexiste ou sexuel, favoriser la mixité des métiers.

Dans ses multiples domaines d'intervention, elle doit réduire pour les voir disparaître les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes, du sport à la politique, de la culture à la santé et l'accès aux droits, en passant par les orientations scolaires, l'aménagement public, et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le rapport sur l'égalité, qui retrace annuellement les actions poursuivies, permet de rendre ce sujet visible pour tous ; pour notre collectivité, il constitue avant tout une opportunité pour évaluer le chemin parcouru et définir de nouvelles actions ou projets structurants.

Nous poursuivrons donc avec persévérance le vaste chantier de l'égalité, pour une société plus juste et égalitaire pour toutes et tous, sur l'ensemble de notre territoire.



Chantal Murat,
Conseillère municipale déléguée
Lutte contre les précarités et l'isolement
Égalité des genres
Solidarité avec les migrants



Jean-François Fontaine,
Maire de La Rochelle



Préambule

L'égalité des droits entre les hommes et les femmes est un principe universel. Proclamé dans la Charte des Nations Unies de 1945, ce principe est ensuite consacré dans toute sa dimension internationale par la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

À l'échelle de l'Europe, l'égalité des hommes et des femmes est expressément érigée en droit fondamental par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en 2007. Cette charte étant juridiquement contraignante, le principe d'égalité s'impose donc aux institutions européennes comme aux États-membres.

Parallèlement, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)¹, a rédigé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, signée par la Ville de la Rochelle en février 2008 (et en septembre 2009 par la CDA).

(https://www.larochelle.fr/fileadmin/mediatheque/Action_municipale/Ville_solidaire/Charte_europeenne_egalite_femmes_hommes.pdf)

Le 25 septembre 2015, 193 pays, dont la France, ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable à

l'horizon 2030, qui définit 17 objectifs de développement durable pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et garantir la prospérité pour tous.

Le principe de l'égalité femmes-hommes est le 5^{ème} sur les 17 énoncés.

Un cadre législatif s'est ensuite imposé aux collectivités territoriales pour exercer en leur sein une démarche réellement égalitaire.

La loi du 4 août 2014 prévoit que « l'État et les collectivités territoriales, et leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

La loi du 6 août 2019 sur l'égalité professionnelle renforce ces objectifs, avec notamment l'élaboration par la direction des Ressources Humaines d'un plan pluriannuel d'actions sur trois ans.

La défense de l'égalité des hommes et des femmes trouve ainsi son expression dans les services de la collectivité, mais également, avec le soutien de nombreuses associations, dans des domaines aussi divers que la santé, la culture, le sport, l'éducation, ou la gestion de l'espace public. Sans oublier les journées et salons dédiés aux femmes, tels que le Festival Des Elles à La Rochelle et la Journée Internationale des Droits des Femmes.

¹Le CCRE est l'organisation européenne représentative de plus de 100 000 collectivités territoriales au travers de 50 associations nationales issues de 35 pays européens, parmi lesquels l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE).



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE



Promotion d'une culture de l'égalité

De nombreux événements et initiatives locales soutenues par la Ville de La Rochelle sont organisés toute l'année pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Le travail partenarial s'est poursuivi en 2023 avec les acteurs du territoire, institutionnels et associatifs.

• Le festival *Des Elles* à La Rochelle



Tout au long du mois de mars, le Festival Des Elles à la Rochelle invite à déconstruire les **préjugés et les stéréotypes de genre** à travers de nombreux événements : films, représentations théâtrales, expositions, ateliers, tables rondes, rencontres, manifestations et arts de la rue et la réalisation d'une série de podcasts Des Elles.

Pour cette 14^{ème} édition, la place des femmes dans l'espace public était au centre des échanges.

La quarantaine d'associations partenaires, coordonnées par le **Collectif Actions Solidaires 17**, a proposé une très grande diversité d'événements, l'occasion de donner aux femmes et aux hommes l'envie d'agir pour soi, pour les autres, pour une équité réelle. La Ville de la Rochelle soutient cet événement par un **accompagnement logistique** et une **subvention de 10 500 €**.

• Le salon *Talents de Femmes*

Chaque année, dans le cadre du Festival Des Elles, l'association Soroptimist organise le salon « Talents de Femmes », pour exposer et proposer à la vente des **créations d'artistes femmes et d'artistes** (34 exposantes en 2023).



À cette occasion, des prix ont été décernés à trois d'entre elles :



un titre « maître artisan d'art » par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, un coup de pouce par le Crédit Agricole à une artisane sur un appel à projet, et le coup de cœur du public.

• Soirée départementale d'échanges autour de l'égalité femmes-hommes

Une soirée d'échanges sur le thème de « **l'égalité femmes-hommes au cœur des territoires : partage d'initiatives locales** » était organisée le 2 mars 2023 par le Département de la Charente-Maritime. Six projets territoriaux ont été présentés par des élu·es locales.

La Ville de La Rochelle a présenté le travail engagé pour des cours d'école végétalisés et inclusives et les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (actions de sensibilisation du Conseil de la Nuit, réflexion autour de l'éclairage public...).



• Réception du 8 mars 2023 à l'Hôtel de Ville



© Julien Chauvet

Le 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes, le maire a reçu à l'Hôtel de Ville **des femmes venant d'horizons très différents**, tels que la danse et la chorégraphie contemporaine, la restauration, la direction de crèche, ou porteuses d'expériences très originales (tour du monde en voilier avec des moyens rudimentaires et durables...).





- **La Marche des fiertés « La Rochelle Pride »**



La 3^{ème} édition de la Marche des fiertés « La Rochelle Pride », s'est tenue dans le cadre de la **Quinzaine Arc-En-Ciel**. Elle était organisée par l'**association La Rochelle Pride** entourée d'associations locales œuvrant contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et/ou d'identité de genre.

La Quinzaine Arc-En-Ciel permet à tous-tes de se rencontrer, de découvrir, de s'informer dans une ambiance conviviale et non-jugeante à travers **de nombreux événements culturels, sportifs, festifs, de sensibilisation et de prévention**, organisés dans différents lieux de la ville.

Le **3 juin**, la Marche et le Village des fiertés ont clos la Quinzaine Arc-En-Ciel. **Près de 2 000 personnes** se sont réunies pour la Marche des fiertés dans un défilé festif pour lutter contre l'homophobie et la transphobie. Le Village associatif proposait des animations, de la prévention, des échanges afin de célébrer la diversité.

La Ville soutient la Quinzaine Arc-En-Ciel par un **accompagnement logistique** et participe au financement de la Marche des fiertés à hauteur de **3 500 €**.

- **Soutien aux associations engagées dans la promotion de l'égalité des genres**

La Ville apporte son **soutien au fonctionnement du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Charente-Maritime** à travers une **subvention de 16 000 €**. Le CIDFF 17 a pour mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et pour objectifs de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et des familles.

- **Valorisation de l'enjeu d'égalité des genres dans l'attribution de subventions municipales**

En 2023 la Municipalité a défini 5 axes prioritaires dans l'attribution des subventions municipales. **L'enjeu éthique d'égalité des genres** est l'un de ces axes. Les associations sont ainsi encouragées, dans leur demande de subvention, à mettre en évidence la politique qu'elles mettent en œuvre pour favoriser cette égalité. Quelle politique d'encouragement à la mixité, en tant que bénévole ou parmi le public ? Quelle est la part de femmes/d'hommes au sein de l'association ? Autant d'informations que les associations sont invitées à valoriser.

• L'égalité filles-garçons dans le plan d'action de la Cité éducative



Depuis septembre 2022, le quartier de Mireuil s'inscrit dans le programme des cités éducatives, dont le pilotage est assuré par un trinôme alliant Ville / Préfecture / Éducation nationale pour une durée de 3 ans.

Le plan d'action de la Cité éducative de Mireuil répond à plusieurs axes stratégiques : renforcer le rôle de l'école, promouvoir la continuité éducative et ouvrir le champ des possibles. Il intègre une **thématique égalité filles-garçons** avec une enveloppe budgétaire dédiée.

• Le travail en réseau se poursuit avec « EgaliteR »

À l'initiative de La Rochelle Université, un **groupe de co-développement** dénommé « **EgaliteR** » (Égalité en territoire rochelais) a été lancé en 2022, réunissant divers partenaires locaux, associatifs, institutionnels ou privés agissant pour l'égalité sur le territoire⁽¹⁾. Ce groupe poursuit les objectifs de travailler sur une politique locale d'égalité et co-construire des actions communes.

En 2023, le groupe a recensé les outils et dispositifs locaux de sensibilisation aux stéréotypes de genre, et a préparé un événement commun sur le thème de l'égalité professionnelle pour les 7 et 8 mars 2024.

⁽¹⁾ La Ville et l'Agglomération de La Rochelle, l'Université, la Préfecture départementale, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la Gendarmerie, la Police Nationale, le Département de la Charente-Maritime, Angoul'Loisirs / festiPREV, le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), le Collectif Actions Solidaires (CAS17), Pôle Emploi.





Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

• Dispositif « Veille sur tes amis »

Coordonné par la Direction Santé publique et Accessibilité, « Veille sur tes amis » est un **dispositif de prévention et de réduction des risques en milieu festif**. L'équipe de prévention va à la rencontre des jeunes le soir en semaine et lors des événements festifs. Tous les sujets liés à la fête peuvent être abordés : consommations de produits psychoactifs, rapport à la fête, égalité des genres, vie affective, violences en milieu festif, etc.



Comme l'année précédente, un membre de l'équipe « Veille sur tes amis » est intervenu lors des actions de sensibilisation grand public organisées les mercredi 24 mai et 31 mai après-midi dans le cadre de la Quinzaine Arc-En-Ciel.

La direction santé publique et accessibilité est également partie prenante du **réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (REVIFF)**.

• Oranger le monde



© P. Meunié

Illumination de l'Hôtel de Ville du 25 au 30 novembre 2023 : chaque année, la Ville de La Rochelle s'associe à la campagne « Oranger le Monde » d'ONU Femmes avec le club Soroptimist pour sensibiliser le public aux violences faites aux femmes.

• Diagnostic sur la prise en charge des violences sexistes, sexuelles et conjugales

En 2022, la Ville de La Rochelle a réalisé un **travail de diagnostic** sur la prise en charge des violences sexistes, sexuelles et conjugales à La Rochelle.

Une synthèse de ce diagnostic exposé aux élu·es et aux acteurs associatifs de la Ville fera l'objet d'une **restitution** dans un livret synthétique au premier semestre 2024.

Éducation à la santé et promotion de la santé des femmes

• Programme 1,2,3, santé !

Ce programme d'éducation à la santé est coordonné par la Direction Santé Publique et Accessibilité auprès des écoles élémentaires rochelaises. En 2022-2023, **33 classes** se sont inscrites sur les parcours « Bien dans ton corps » (CP/CE1) et « Vie affective - mon corps et les autres » (CM1/CM2). Les élèves ont été sensibilisés à la connaissance de soi et des autres, aux différences et ressemblances, au respect et au consentement.



• Programme sport-santé

La Ville de La Rochelle développe par l'intermédiaire de ses Directions des Sports et de la Santé Publique une **offre d'activité physique adaptée** spécifique pour les personnes porteuses de pathologies chroniques.

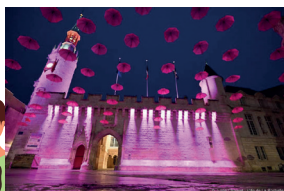
En 2023, **26 Rochelais-es dont 21 femmes** ont bénéficié de ces activités physiques encadrées par les éducateurs sportifs municipaux.



De septembre à mai les éducateurs sportifs municipaux proposent également des cours de renforcement musculaire, gymnastique et fitness, ouverts à toutes et tous :

- sports adultes (7 cours : gymnastique d'entretien, fitness, renforcement musculaire, marche et marche nordique),
- sports seniors (7 créneaux de gymnastique d'entretien et marche).

• Octobre rose



© Julien Chauvet

Chaque année en octobre, la Ville se pare de rose pour la **campagne de lutte contre le cancer du sein**. Des animations sont organisées tout au long du mois afin de soutenir la recherche médicale et scientifique, d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre sur la nécessité du dépistage précoce.



Culture, sport et loisirs pour toutes et tous

• Parité dans les programmations artistiques

Les programmations artistiques dans les établissements culturels de la Ville recherchent **le meilleur équilibre** possible entre artistes femmes et hommes.

Par exemple :

- Les expositions 2023 à la **Chapelle des Dames Blanches** ont mis à l'honneur trois femmes artistes-autrices et deux hommes artistes-auteurs.
- La **Maison des écritures** a accueilli, en 2023, 13 femmes (468 jours de résidence, soit une résidence moyenne de 36 jours) et 11 hommes (297 jours, soit une résidence moyenne de 27 jours).
- Le **dispositif d'éducation artistique « P[Art]cours »** implique chaque année des artistes professionnel·les qui développent des actions artistiques et culturelles auprès des enfants dans les écoles et les centres de loisirs. En 2022/2023, ces collaborations se sont tissées avec 47 artistes, dont 29 femmes et 18 hommes.

• Les établissements culturels, lieux de sensibilisation à l'égalité F/H

Carré Amelot

- **Pièce de théâtre « La honte »** (Compagnie Divine comédie) en partenariat avec L'Horizon et La Rochelle Université.

Bâtie à partir d'une multitude de témoignages et réflexions sur les rapports de pouvoir dans la sexualité, la question du consentement et de son expression, et des concepts du féminisme contemporain, la pièce place le public et les protagonistes en situation d'interroger, encore et encore, la scène inaugurale, d'exprimer ses ressentis et ses opinions pour mieux les analyser, les remettre en cause, et peut-être changer d'avis



- Exposition « Faire Voile » (8 mars-7 juin 2023)



Le travail photographique de Marie Maurel de Maillé a pour sujet les « Filles du Roy », trente-six jeunes filles qui en 1663 firent voile depuis le port de La Rochelle jusqu'en Nouvelle-France. Dotées par Louis XIV, elles avaient pour mission de peupler cette colonie française d'Amérique du Nord. La photographe rend hommage au courage de ces femmes d'origine modeste et à leur vies mises à flot. Elle évoque l'exploitation de leur corps, de leur condition, mais également la portée onirique de ces destins traversant l'océan pour l'inconnu.

Maison des écritures

Dans le cadre du festival Des Elles à La Rochelle une rencontre (jeudi 23 mars) s'est déroulée avec Lenka Horňáková-Civade, écrivaine, journaliste et peintre tchèque, en résidence pour travailler sur son nouveau roman *Sous le signe de Dionysos, l'habilleur des hommes*. Ce temps d'échange a été l'occasion pour la romancière de parler de la place des femmes dans le monde et notamment en République-Tchèque à travers trois de ses ouvrages *Giboulées de soleil*, *Filles de l'est*, *femmes à l'Ouest* et *Le regard bleu*.

Réseau des médiathèques municipales

Quartiers de Villeneuve-les-Salines, Mireuil et Laleu

Les médiathèques organisent la **rencontre entre des ressources, des représentations, des individus** et s'attachent à lutter contre les inégalités de genre en développant des actions et fonds spécifiques.

La **politique documentaire** des médiathèques est sensible au genre à travers :

- un **budget annuel dédié** pour l'enrichissement du fonds de référence (livres adulte et jeunesse, films),
- des **actions de valorisation des collections** (rencontres débat, clubs lecture, tables de présentation des ressources et nouveautés...),
- une **veille professionnelle** spécifique sur la thématique,
- une **attention aux contenus véhiculant des stéréotypes de genre** avant acquisition (littérature jeunesse, cinéma).





La **programmation régulière** des médiathèques contribue également à cette sensibilisation, dans le cadre d'événements (Festival Des Elles, Quinzaine Arc-En-Ciel, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, ...) mais également en dehors de ces temps forts. Par exemple en 2023 :

- trois représentations théâtrales *Monologues en duo*, par Héloïse Martin (Compagnie Juste avant la Nuit) et Camille Juhel (Les murmures impatients),
- une projection du film *Lucienne* de Claudie Landy,
- lecture poétique *Comme une aile repliée sous la peau* par Floriane Durey.

Les médiathèques mènent aussi des **actions d'éducation auprès des scolaires et des individuels sensibilisant aux inégalités liées au genre.**

La médiathèque de Villeneuve-les-Salines a organisé cette année :

- une **séance de lectures inclusives pour les 3-6 ans** pour (re)découvrir des histoires qui célèbrent toutes les familles et toutes les identités avec l'Association des parents et futurs parents Gays et Lesbiens (AGPL) par Laura de la Compagnie Chatterton (dans le cadre de la Quinzaine Arc-En-Ciel),
- un **voyage-lecture « Égalité filles-garçons : ce qui nous rassemble ! »** (4 rendez-vous par classe sur les inégalités et discriminations fondées sur le sexe et le genre avec la participation du Collectif Actions Solidaires 17) pour les **150 élèves de CM1/CM2** des 3 écoles de proximité de Villeneuve, conclu par une **exposition estivale** des productions écrites et visuelles réalisées par les élèves.

La médiathèque de Mireuil décline à la rentrée de septembre 2023 plusieurs actions dans ce quartier prioritaire labellisé « Cité éducative » :

- une **nouvelle mouture de voyage-lecture « Égalité filles-garçons : ce qui nous rassemble ! »** à destination de tous les élèves de CM des écoles du quartier,
- une **exposition photographique *Jouets-Vous ?*** qui pose la question du genre, en utilisant les jouets comme outils de déconstruction des rôles sociaux, fruit d'ateliers menés par l'association Libre Terre Des Femmes avec des collégiens,
- deux **projections.**

Pour la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions les médiathèques **collaborent avec des intervenants ressource spécialisés.**

• Sport au féminin

La Ville de La Rochelle œuvre au développement et à la promotion du sport au féminin et lutte contre les inégalités d'accès à la pratique à travers sa politique sportive.

- **Communication numérique** (participation du service communication de la Ville) :
 - o Présentation dans l'agenda des manifestations du calendrier des rencontres sportives féminines.
 - o Diffusion des événements relatifs au sport féminin sur la page Facebook de la Ville.
 - o Actualités des clubs sur le site de la Ville (bandeau dynamique en première page).
- **Initiation ultimate 100% féminin**



Des séances d'initiation sont proposées gratuitement aux Rochelaises les lundis de septembre et le lundi 2 octobre de 18h30 à 20h30, au stade Petit Marseille.

- **Réhabilitation d'un plateau sportif** au stade Hebella (Parc Charruyer) et **création d'un terrain de basket 3x3** (Parc Kennedy) pour une offre de pratique mixte ou féminine.
- **Soutien à la section féminine de l'équipe de football ESLR** avec le versement d'une subvention exceptionnelle.

• Salon des femmes et du sport

Le 1^{er} avril s'est tenu à la Salle de l'Oratoire le Salon des femmes et du sport, organisé par l'association «Des Mots et des Elles», avec la participation de Bernard Bonneau, arbitre international de voile, d'expertes de l'association Égal-sports et de Tess Harman, directrice de la fondation Milliat. Des tables-rondes, une vente de livres et des conférences-débats ont permis d'aborder la place des femmes dans le sport (stéréotypes de genre, enjeux de gouvernance...).





- **20^e édition de La Sarabande des Filles de La Rochelle** (13 mai 2023) - course à pied exclusivement féminine : 1 939 arrivantes sur le 5 km et 1 042 sur le 10 km, soit un total de 2 981 arrivantes.

- **Inauguration du skatepark intérieur de l'Encan**



© Julien Chauvet

Porté par l'association 3'6 Trip et financé par la Ville, cet espace inauguré en mars 2023 attire les jeunes mais aussi une clientèle plus familiale et féminine. L'association organise chaque mercredi soir de 18h30 à 20h30, une session de skate libre gratuite entièrement dédiée aux filles.

- **Trophée Sport Passion** : la remise des trophées prévue en décembre est l'occasion de valoriser les résultats des sportives rochelaises.

Une Ville pour toutes et tous

• Table-ronde « *La Ville a-t-elle un genre ?* » aux Cabanes Urbaines



Dans le cadre du Festival Des Elles, les Cabanes Urbaines et Nous Toutes 17 ont organisé une table-ronde en présence de la sociologue Johanna Dagorn, des élues à l'égalité des genres de la Ville et de l'Agglomération et du collectif de collages féministes de La Rochelle pour s'interroger sur le genre de la ville et **les politiques à mettre en place pour améliorer l'inclusivité de nos espaces publics.**

Ont été abordés les enjeux de l'urbanisme inclusif (en matière de déplacements, cours d'écoles, conception d'immeubles collectifs, éclairage public...) et la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public dont le harcèlement de rue.

• Premiers passages piétons aux couleurs LGBT

La Ville a donné son accord au projet de l'association La Rochelle Pride de créer les **premiers passages piétons aux couleurs arc-en-ciel** sur La Rochelle. Situés devant le pôle intermodal de la gare SCNF, deux passages piétons ont été **inaugurés lors de la Quinzaine Arc-En-Ciel** le vendredi 26 mai par la mairie de La Rochelle et La Rochelle Pride.



© Julien Chauvet





• Féminisation des noms de lieux

La Direction de la Culture et du Patrimoine élabore une base de données sur les lieux à dénommer, avec des objectifs de féminisation, de mixité et de mémoire.

Parmi les nouvelles dénominations 2023 :

- Le parc voisin du pôle d'échanges multimodal de la gare rend hommage à **Renée Michaud dite « Marcelle »** (1920-1943). Militante rochelaise des jeunesses communistes, amie d'André Sautel, Renée Michaud entre en clandestinité en mars 1940. Elle est chargée de l'organisation du Front national de lutte en Gironde. Interpellée en 1942 à Paris puis emprisonnée, elle fait partie du convoi des cent premières femmes otages transférées en janvier 1943 vers Auschwitz-Birkenau, où elle décède le 15 avril 1943, à l'âge de 23 ans.
- Une allée du Jardin des plantes honore la mémoire d'**Ermance Trigant-Beaumont** (1826-1918), une botaniste charentaise méconnue. Originaire de Marennes, elle consacre une partie de sa vie à la botanique et réalise un travail remarquable, dont le plus bel alguier des collections du Muséum d'histoire naturelle de La Rochelle. Elle est membre de la société des Sciences naturelles de la Charente-Inférieure. Son attrait pour la photographie témoigne aussi d'une curiosité qui l'a animée toute sa vie. Elle se distingue en tant que femme émancipée dans une époque très masculine.



© Julien Chauvet

• Cours d'écoles inclusives

La Ville de La Rochelle s'est engagée dans un **programme annuel de rénovation des cours d'école**.

L'**amélioration de l'égalité des genres** fait partie des objectifs poursuivis par la Ville, aux côtés des objectifs de sécurité des usagers, de désimperméabilisation des sols, d'augmentation de la biodiversité, de création d'îlots de fraîcheur et de déconnexion des eaux pluviales.



© Julien Chauvet

Dans le cadre de ce programme, la Ville a **rénové en 2023 la cour de l'école élémentaire Pierre-Loti**. Cette cour était initialement constituée majoritairement par un vaste terrain de foot (occupée principalement par les garçons). Le projet s'est attaché à réduire la surface de ce terrain pour aménager un **vaste îlot de fraîcheur central, végétalisé**, offrant des assises et des coins calmes propices à la lecture à destination de tous les élèves, en adéquation avec les enjeux d'inclusion et de mixité filles-garçons. L'offre sportive est maintenue via une piste d'athlétisme reconstituée autour de cet îlot central et un espace ballon plus réduit qu'auparavant au nord.

• Festival « Ladies in the west »

La **graffiti Jam 100% féminine « Ladies in the West »**, organisée par l'association LORD, s'est déroulée à La Rochelle les 25 et 26 mars 2023.

Pour la 2^e édition de cet **événement artistique autour de la création urbaine et contemporaine féminine**, le collectif LORD s'est de nouveau associé au Festival Des Elles à La Rochelle. « Ladies in the West » a laissé la place aux femmes pour que celles-ci s'imposent, à travers le street art, sur les murs de la friche du Gabut.

Cette édition qui a rassemblé des **graffeuses, des plasticiennes, des danseuses et des djettes**, a permis de mettre en lumière les femmes artistes et de sensibiliser le public à la sous-représentativité des femmes créant dans l'espace public.



La Ville a apporté son soutien à l'événement (mise à disposition de logements, accompagnement logistique).



• Accueil d'un séminaire sur la vie nocturne

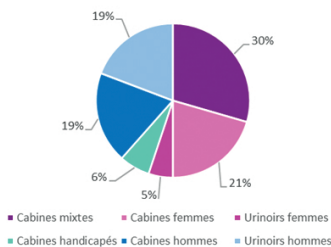
Le séminaire sur la vie nocturne, créé il y a 5 ans, s'est tenu à la Rochelle les 27 et 28 avril 2023.

Sur le **thème de la transition environnementale** (enjeux liés à la pollution lumineuse et sonore), il a rassemblé des élu-es et technicien-nes des villes de Paris, Nantes, Rennes, Saint-Nazaire, Lille, Grenoble et des gérants d'établissements de nuit rochelais. L'un des ateliers portait sur la thématique « **sobriété lumineuse versus sécurité** » et s'est conclu par une marche exploratoire nocturne au centre-ville.

Le sentiment de sécurité des femmes a été abordé, un cheminement lumineux a notamment été recommandé pour les étudiantes.

• Un accès facilité aux sanitaires publics

Répartition des équipements
Femmes/Hommes



Concernant l'offre de services globale en matière de sanitaires publics, la Ville est attentive à mettre à disposition **autant d'équipements pour les femmes que pour les hommes**, y compris pour les **équipements saisonniers** dont le dispositif a été reconduit et étendu en 2023 (cabines urinoirs pour les femmes et pour les hommes).

L'accès au service est gratuit dans les structures automatiques et les équipements saisonniers, il est payant dans les structures gardiennées. Dans ces dernières **un système de gratuité** est cependant mis en place au bénéfice :

- des femmes enceintes avec priorité d'accès
- des personnes indisposé-es
- des enfants de moins de 12 ans
- du public « grands précaires »

Afin de lutter contre la précarité menstruelle, un système de dons de protections périodiques est en cours d'expérimentation.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

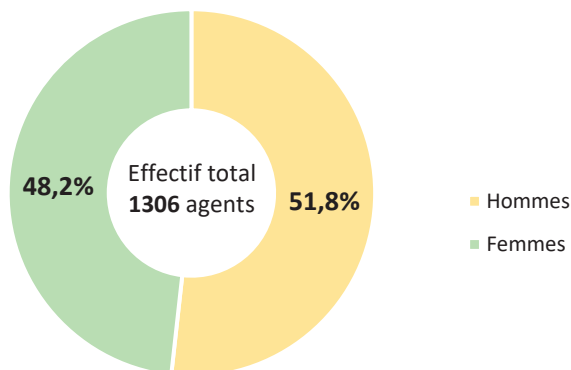
Diagnostic (données 2022)

Les effectifs

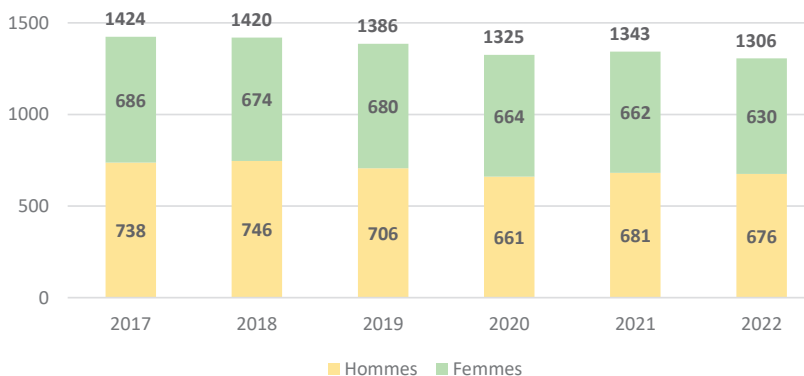
Un effectif équilibré entre les femmes et les hommes qui reste cependant marqué par des filières professionnelles genrées.

- Un effectif qui tend vers l'équilibre entre les femmes et les hommes

Répartition des effectifs par sexe en 2022



Évolution des effectifs par genre (2017/2022)
en volume

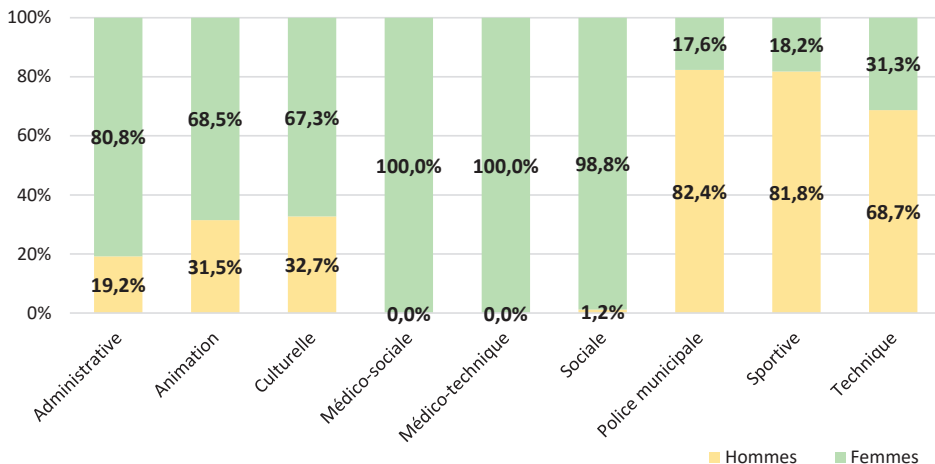




Les femmes représentent 48,2% de l'effectif total en 2022. Il reste relativement équilibré bien que la part des femmes soit en légère diminution depuis 2020 (-1,9 points).

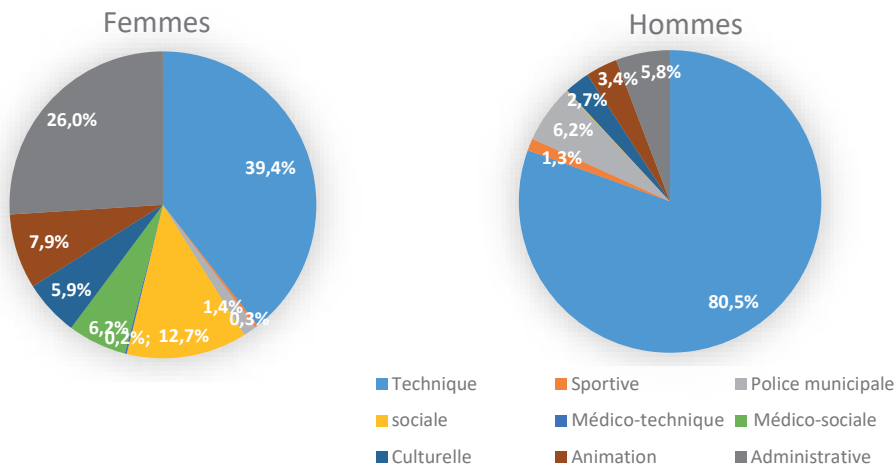
• **Des filières professionnelles stables toujours dépendantes du genre**

Répartition des effectifs par sexe dans chaque filière en 2022



Les femmes sont toujours majoritaires dans les filières administrative, culturelle, animation, médico-sociale, médico-technique et sociale tandis qu'elles sont toujours minoritaires dans les filières technique, sportive et police municipale.

Répartition des femmes et des hommes par filière en 2022

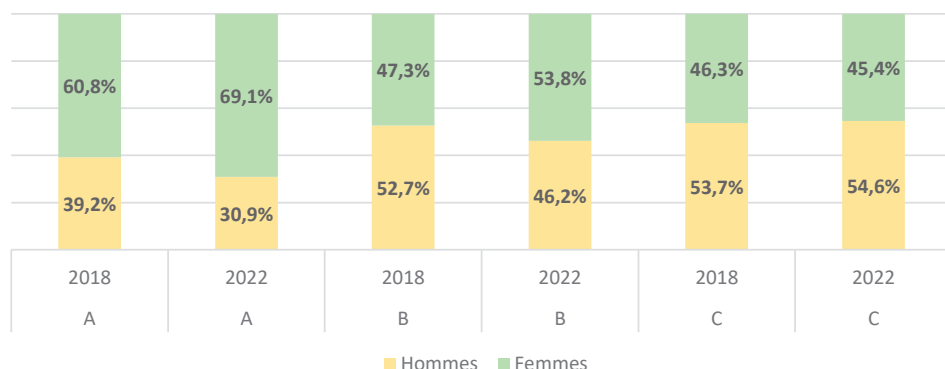


Les femmes et les hommes se répartissent différemment dans les filières. 80,5% du total des hommes sont dans la filière technique et seulement 5,8% dans la filière administrative. 39,4% du total des femmes sont dans la filière technique, 26% dans la filière administrative.

Cette répartition par filière est stable par rapport à 2021.

• Des contrastes au sein des catégories

Évolution de la répartition par sexe dans chaque catégorie (2018-2022)



En 2022, les femmes sont majoritaires au sein des catégories A (69,1%) et B (53,85%), minoritaires au sein de la catégorie C (45,45%).

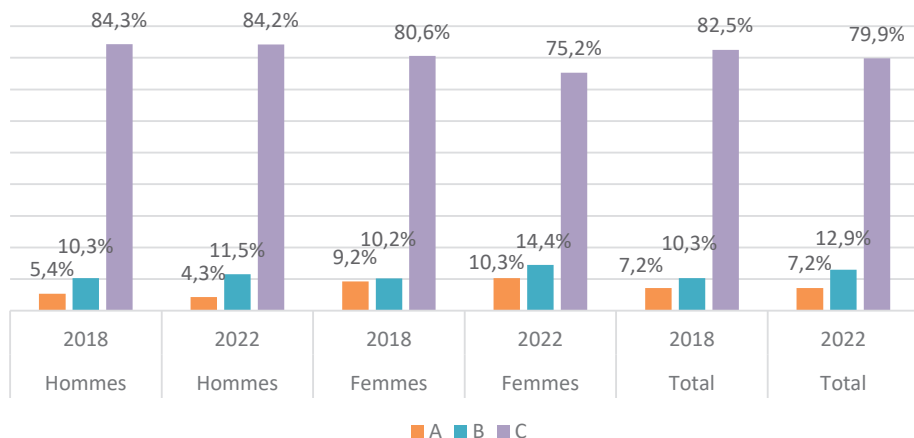
En catégorie A, la forte augmentation de la part des femmes observée entre 2018 et 2022 est consécutive d'une part au reclassement d'agent-es, principalement des femmes, en catégorie A dans la filière médico-sociale et d'autre part, à une diminution importante de l'effectif masculin dans cette catégorie sur cette période.

En catégorie B, la forte augmentation de la part des femmes entre 2018 et 2022 (+ 6,5 points) s'explique par le passage des auxiliaires de puériculture en catégorie B au 1^{er} janvier 2022.





Évolution de la répartition des hommes et des femmes par catégorie (2018-2022)

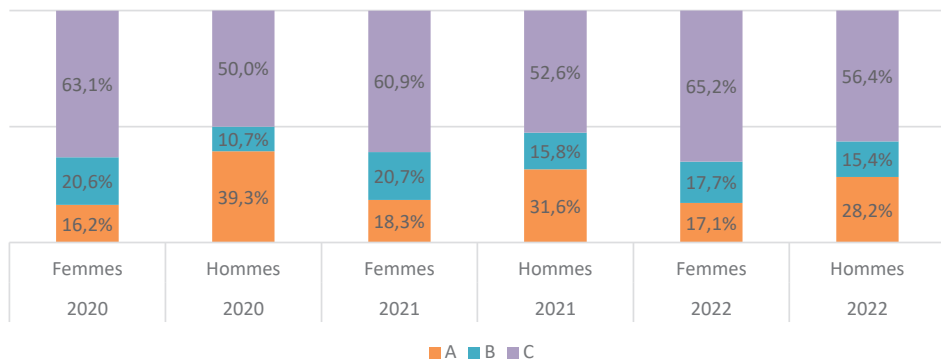


La structure hiérarchique de la collectivité a peu évolué depuis 2018 avec toujours une majorité d'agent-es en catégorie C.

Chez les hommes, la répartition par catégorie reste relativement stable entre 2018 et 2022. En revanche chez les femmes, la part de celles occupant des postes de catégorie C diminue sur la période parallèlement à une augmentation de la part de celles occupant des postes de catégorie B et A (respectivement +4,2 et +1,1 points).

• De fortes disparités observées en terme de positionnement hiérarchique selon les filières

Évolution de la répartition des femmes et des hommes selon la catégorie dans la filière administrative (2020-2022)

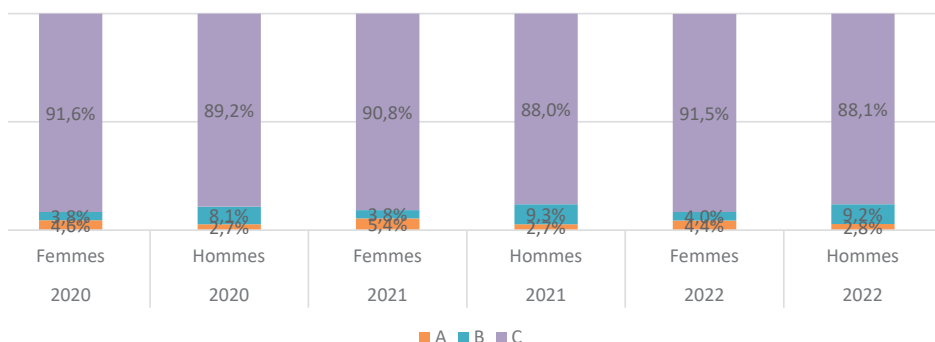


Alors que la filière administrative compte 80,8% de femmes en 2022 (voir 3^e graphique), on observe que seulement 17,1% d'entre elles y occupent des postes de catégorie A en 2022.

En revanche, les hommes qui sont sous-représentés dans cette filière (19,2% en 2022) sont 28,2% à y occuper des postes de catégorie A.

La part des hommes en catégorie A diminue cependant de manière continue depuis 2020 (-11,1 points), tandis que leur part en catégorie C augmente (+6,4 points). La part des femmes en catégorie C a également augmenté entre 2021 et 2022 (+ 4,3 points).

Évolution de la répartition des femmes et des hommes selon la catégorie dans la filière technique (2020-2022)



À contrario, dans la filière technique où les hommes sont plus nombreux (68,7%) la part des femmes en catégorie A et C est plus importante que celle des hommes. Cette observation est constante depuis 2018.

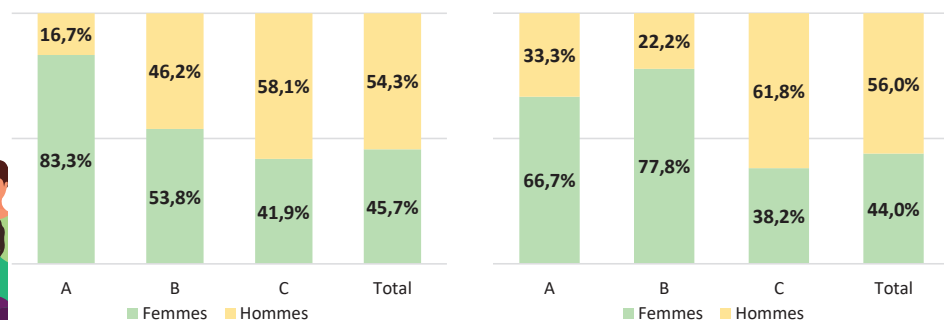
• Les recrutements

Répartition des recrutements* par sexe selon les catégories en 2022

*Hors PEC, emplois non permanents et transferts (2020-2022)

en 2021

en 2022

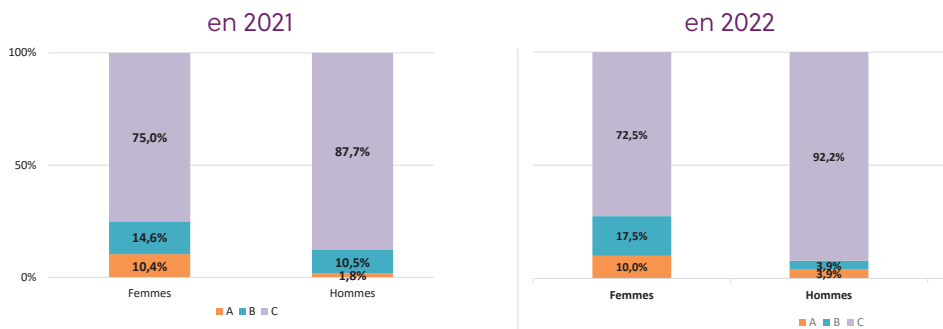




Entre 2017 et 2020, la majorité des agent-es recruté-es étaient des femmes. En 2022 comme en 2021 cependant, davantage d'hommes ont été recrutés : sur un total de 91 recrutements, 56% ont été pourvus par des hommes.

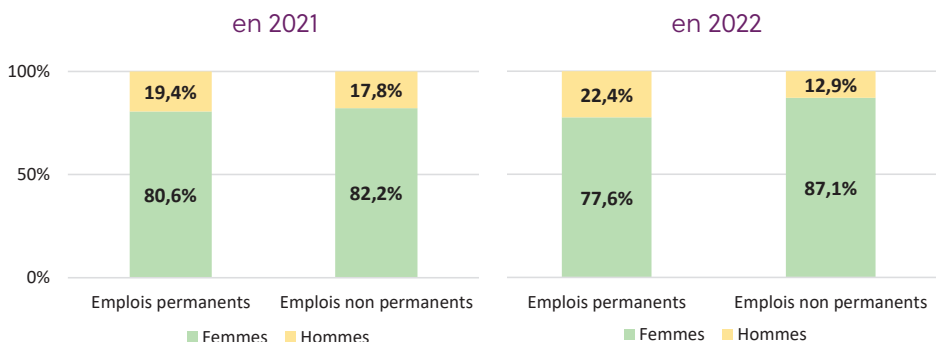
C'est en catégorie C que les besoins de recrutement sont les plus importants et en forte augmentation puisqu'ils représentent 83,5 % des recrutements en 2022 (+7,7 points par rapport à 2020). Dans cette catégorie, le recrutement des hommes est majoritaire (61,8% en 2022) et s'effectue quasi exclusivement dans la filière technique (44 hommes et 7 femmes recrutés en 2022 dans cette filière en catégorie C). En revanche, 66,7% des recrutements en catégorie A en 2022 ont été pourvus par des femmes. Toute catégorie confondue, le recrutement des femmes est majoritaire dans les filières administrative, sociale, animation et culturelle.

Répartition des recrutements femmes/hommes par catégorie



• Emplois contractuels

Répartition par sexe des recrutements de contractuels

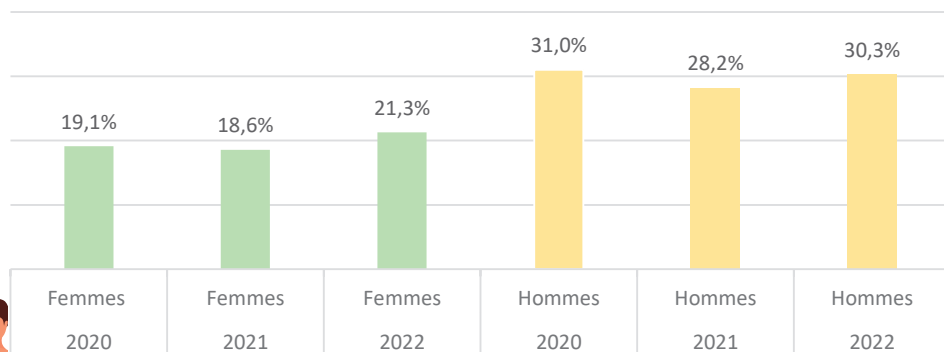


Les femmes sont majoritaires pour chacun de ces contrats. Parmi les emplois permanents, les assistantes maternelles constituent un effectif exclusivement féminin. Parmi les emplois non permanents (hors PEC, apprentis, vacataires), les emplois occupés sont principalement des Contrats Temps de vie de l'enfant en catégorie C, en diminution suite à leur annualisation à compter de septembre 2021.

La rémunération

- Le **traitement de base d'un agent** n'est pas négociable et est **fixé réglementairement** en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. À ce titre, le statut assure une parfaite **équité de rémunération**. En **complément du traitement de base**, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est **lié aux fonctions de l'agent** et assure également une **égalité de traitement entre hommes et femmes à fonctions égales**. Sa mise en place en 2018 a **permis une légère augmentation du net à payer des femmes et a réduit l'écart du net à payer entre les femmes et les hommes**.
- Cette **égalité de traitement masque cependant une réalité plus hétérogène** : les écarts de rémunération qui demeurent s'expliquent par les postes occupés, **30,3% des hommes et 21,3% des femmes occupant un poste d'encadrement en 2022**

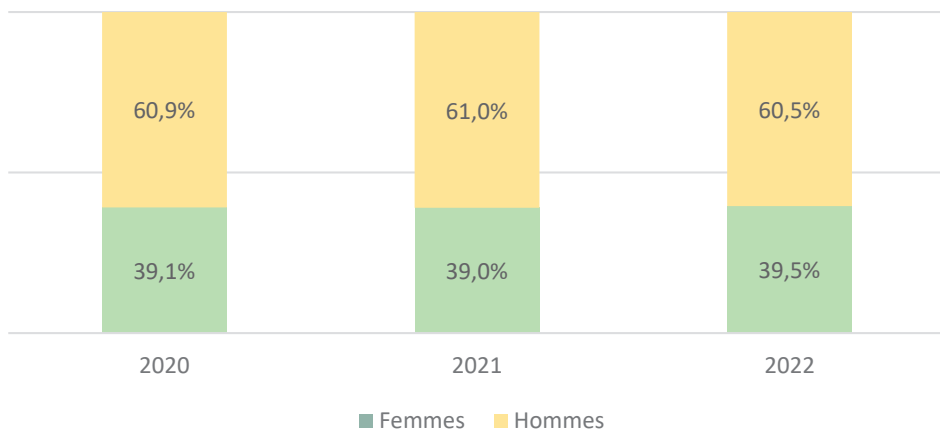
Évolution du taux d'encadrement* selon le sexe (2020-2022)
(sur la base des groupes RIFSEEP A1, A2, A3, A3+, A4+, B1 et C1)





Entre 2021 et 2022, les taux d'encadrement féminin et masculin sont en hausse (respectivement de 2,7 et 2,1 points). **Le taux d'encadrement des femmes reste inférieur de 9 points par rapport à celui des hommes en 2022.**

Évolution de la répartition femmes-hommes
sur les postes d'encadrement*(2020-2022)
(sur la base des groupes RIFSEEP A1, A2, A3, A3+, A4+, B1 et C1)



Les postes d'encadrement sont toujours majoritairement occupés par des hommes (60,5% en 2022), avec une répartition par sexe stable entre 2020 et 2022. À noter toutefois que l'occupation de ces postes d'encadrement reste liée à la catégorie hiérarchique, les femmes étant majoritaires en catégorie A et B, les hommes, en catégorie C.

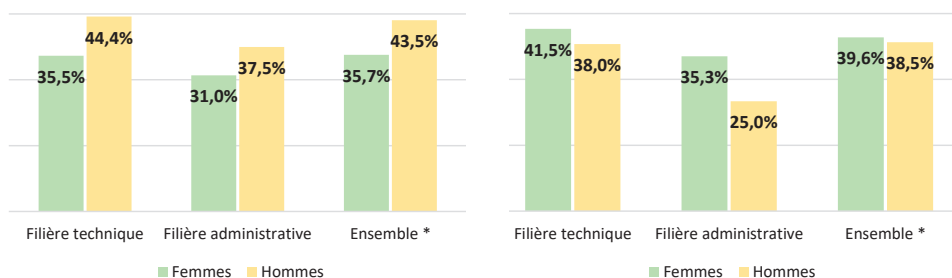
L'accompagnement des carrières

• Avancements de grade

Part des personnes promues par avancement de grade
parmi les personnes promouvables à l'avancement

en 2021

en 2022



*Toutes filières confondues y compris culturelle, sportive, animation, médico-sociale, médico-technique, sociale, police municipale

En 2022, parmi le vivier des femmes promouvables à l'avancement (toutes filières confondues) 39,6% ont obtenu un avancement de grade (contre 35,7% en 2021) tandis que parmi le vivier des hommes promouvables, 38,5% ont obtenu un avancement de grade (contre 43,5% en 2021).

Les promotions ne sont pas analysées ici car elles ne concernent qu'un petit nombre d'agents (15 promotions au total pour un vivier de 1005 personnes en 2022). Les avancements de grade ont concerné 98 personnes pour un vivier de 251 personnes en 2022.

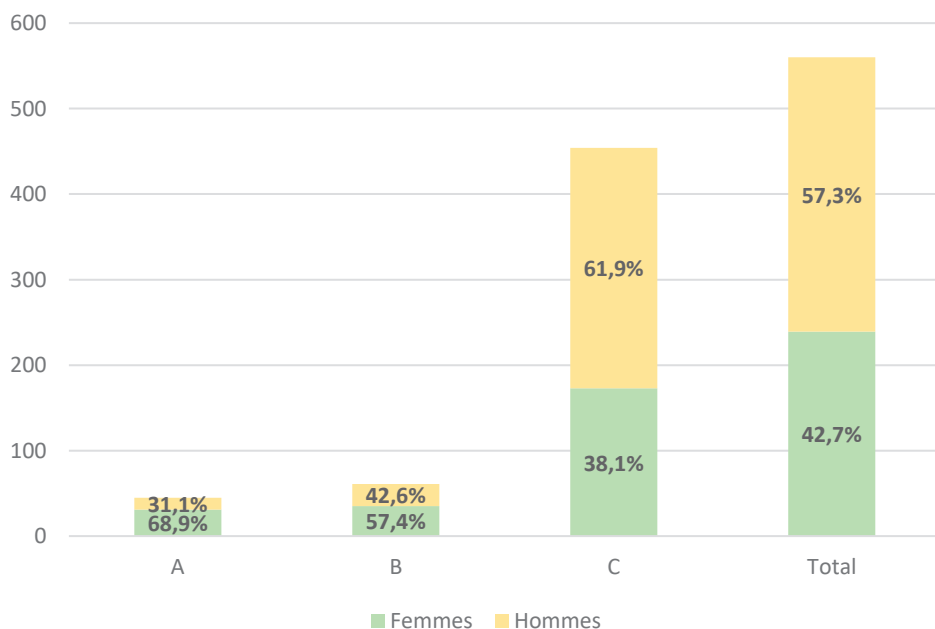




• Départs en formation

Répartition des départs en formation* par sexe
selon les catégories en 2022

*Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents



Parmi l'ensemble des agent-es parti-es en formation (42,9% de l'effectif en 2022) 57,3% sont des hommes et 42,7% sont des femmes. Comme les années précédentes, on constate que les hommes sont plus nombreux à partir en formation et qu'il s'agit surtout d'agents en catégorie C, en lien avec les formations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

En catégorie C, 38,1% des personnes partant en formation sont des femmes alors qu'elles représentent 45,4% de l'effectif.

En revanche en catégories A et B, dans lesquelles les femmes sont majoritaires, elles sont plus nombreuses à partir en formation que les hommes.

Partage entre vie professionnelle et vie privée

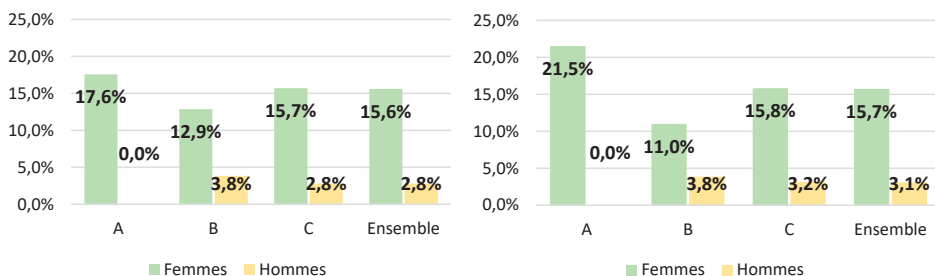
• La majorité des postes à temps partiel sont occupés par des femmes

Au total en 2022, 15,7% des femmes sont à temps partiel alors que cela ne concerne que 3,1% des hommes. Conformément à la structure hiérarchique de la collectivité, la majorité des femmes et des hommes recourant au temps partiel sont en catégorie C. Cependant si l'on regarde au sein de chaque catégorie hiérarchique, on relève que la part des femmes occupant un emploi à temps partiel est plus importante en catégorie A (21,5%) qu'en catégorie B (11%) ou C (15,8%). C'était également le cas en 2021.

Part des personnes occupant un emploi à temps partiel selon le sexe et la catégorie

en 2021

en 2022



• Les temps autour de l'enfant

- Le congé parental : très peu de congés parentaux sont pris au sein de l'administration municipale. En 2022, seulement deux femmes ont pris un congé parental (quatre en 2021).

Le congé parental intervient après le congé maternité et jusqu'aux trois ans de l'enfant. La durée initiale du congé parental est de un an maximum et peut être renouvelé. Il peut également être à temps plein ou à temps partiel.



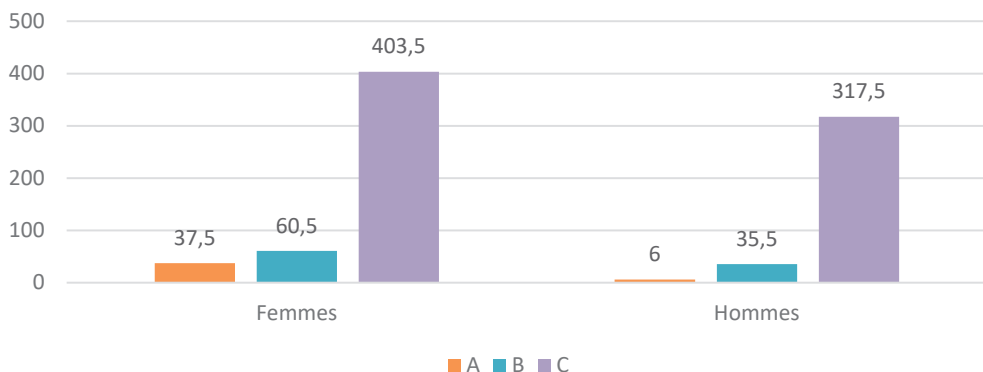


- **Le congé paternité** : 14 hommes ont pris leur congé paternité en 2022. Toutefois, tous les hommes ne déclarant pas la naissance de leur(s) enfant(s) à la Direction des Ressources Humaines, il n'est pas possible de connaître le nombre de pères ayant eu potentiellement droit à ce congé.

Le congé paternité est d'une durée de 25 jours calendaires et de 32 jours calendaires en cas de naissance multiple.

- **Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants malades** : en 2022, dans les trois catégories hiérarchiques, davantage de jours ont été pris par des femmes. C'était également le cas en 2021.

Nombre de jours pris d'ASA pour gardes d'enfant malade selon le sexe par catégorie en 2022

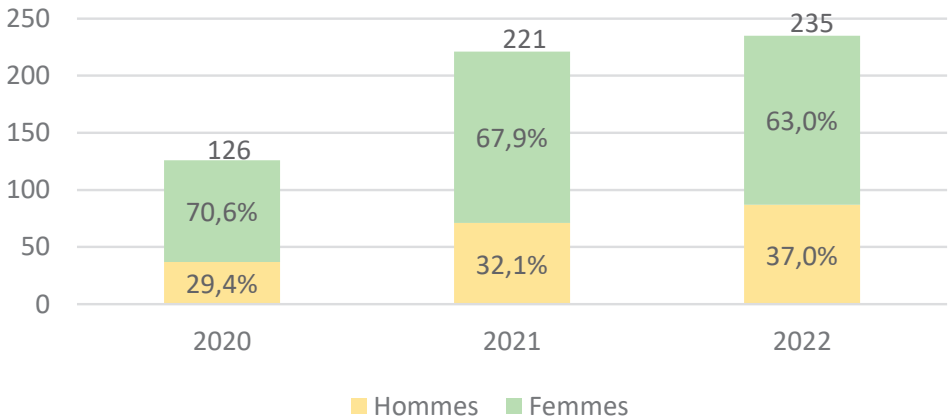


Le télétravail

L'analyse porte sur les filières administrative, technique, culturelle, médico-sociale, animation et sportive.

Au 31 décembre 2022, **63% des personnes ayant recours au télétravail sont des femmes**. Toutefois, **la part des hommes dans le dispositif augmente de manière continue** depuis 2018, passant ainsi de 18,2% lors de l'expérimentation en 2018 à 37% fin 2022. Le premier confinement lié à la crise sanitaire en 2020 a favorisé le développement du télétravail avec fixité de jour(s) et a permis une entrée plus importante des hommes et des agent-es de catégorie C dans le dispositif, qui se poursuit en 2022.

Évolution de la répartition femmes-hommes des télétravailleurs (2020-2022)

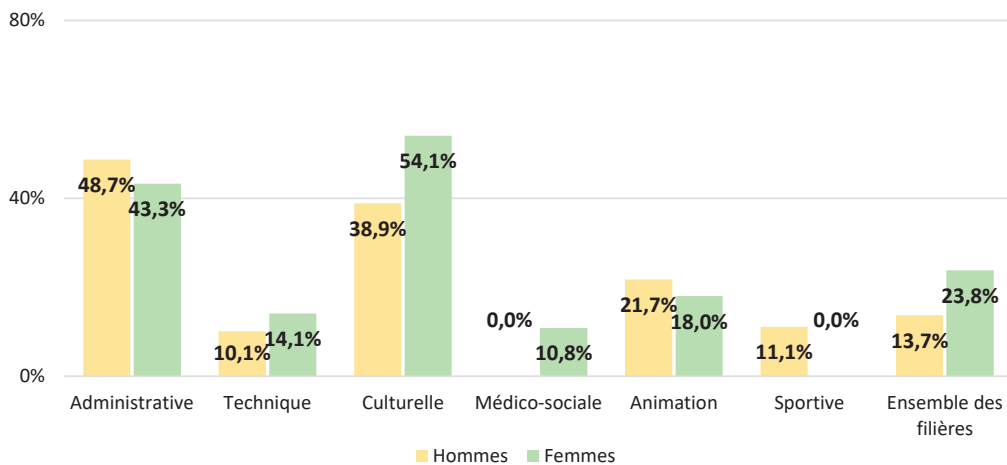


Le recours au télétravail reste minoritaire et très variable en fonction des filières. En 2022, seulement 18% des agent-es y recourent (+1,5 points par rapport à 2021), respectivement 13,7% des hommes et 23,8% des femmes. La féminisation du télétravail est notamment liée au fait que les femmes occupent des postes dont les activités sont davantage télétravaillables. Le dispositif est davantage utilisé dans la filière administrative que dans les autres filières où la nature des missions le permet moins.





Part des personnes utilisant le télétravail par sexe et filière au 31 décembre 2022



Mise en œuvre du premier plan d'action 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2021, la Ville et l'Agglomération réalisaient leur diagnostic et leur premier plan d'action 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action qui se décline selon trois axes a débuté en septembre 2021 et arrivera à échéance en décembre 2023.

Parmi les actions réalisées dès 2021 :

- La mise en place de l'**écriture inclusive des offres d'emploi et des fiches de poste** afin que les annonces concernent indifféremment les femmes et les hommes.
- Des **portraits et partages d'expériences** de collègues occupant des postes très genrés (ex : gardienne de déchèterie, éducateur de jeunes enfants, etc.) mis à l'honneur dans le magazine interne « En lien » et sur l'intranet.

Support de communication et date	Sujet mis en avant
En lien, n°15, septembre 2021	Portrait de la Directrice générale des services Ville et CDA
En lien, n°18, janvier 2022	Portraits de trois hommes assistants administratifs Présentation de la démarche de la ville et de l'agglomération en faveur de l'égalité professionnelle
En lien, n°19, mars 2022	Portrait de la Directrice générale adjointe « Valorisation, Aménagement et Gestion des cadres de vie » Portrait d'une femme gardienne de déchèterie
En lien, n° 21, septembre 2022 Information dans Tandem et par mail à l'ensemble des agents	Portrait de la Directrice générale adjointe « accompagnement de l'action publique, Citoyenneté et Relation aux communes » Article « Les violences sexistes et sexuelles au premier plan » pour présenter la campagne de sensibilisation à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail à travers des conférences théâtrales et présentation de la campagne d'affichage dans les services
En lien, n°23, janvier 2023	Portrait d'une Directrice générale adjointe « Culture, Éducation, Sports »
En lien, n°24, mars 2023	Portrait d'un homme agent d'accueil à la DRH
En lien, n°25, mai 2023	Présentation du réseau des assistants et assistantes administratifs-ives



La Ville est également engagée depuis 2018 dans la **prévention des violences sexistes et sexuelles au travail**. Une **procédure de signalement** a été mise en place, que l'on peut retrouver dans un dépliant dédié. Des **actions de formation**, à destination des directeurs-rices et chef-fes de service initialement, ont été relancées en 2022 (après avoir été mises en suspens par la crise sanitaire) et étendues à **l'ensemble de l'encadrement intermédiaire**.

→ 139 agents des deux collectivités ont suivi l'une de ces actions en 2022.

Trois actions conjointes ont également été proposées à l'ensemble des agent-es à partir de 2022 :

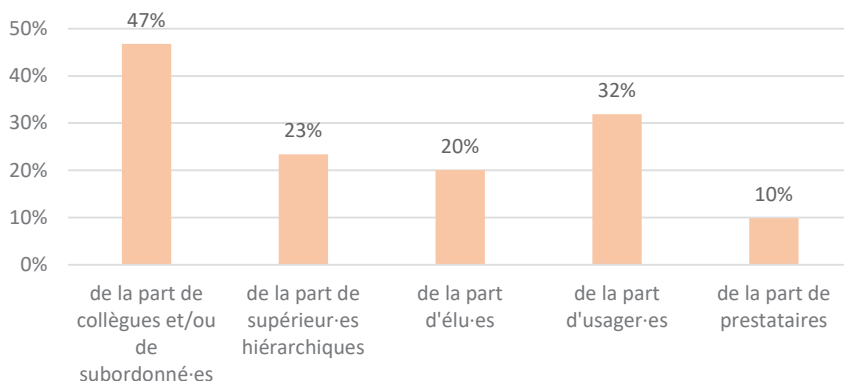
- **Une enquête interne par questionnaire anonyme** a été menée en 2022 auprès de l'ensemble des agent-es, afin de recenser et mesurer les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail au cours des trois dernières années et de dégager des pistes d'action.

→ **517 agent-es** des deux collectivités (dont 224 de la Ville) ont renseigné le questionnaire, soit **24,5 %** de l'effectif total.

→ Les femmes ont majoritairement répondu à l'enquête : **64 % des répondant-es sont des femmes** alors qu'elles représentent 50,4 % de l'effectif des deux collectivités.

→ **47%** des répondant-es ont indiqué avoir déjà entendu des blagues ou propos à connotation sexiste et sexuelle (de 1 fois à très souvent) dans leur environnement de travail de la part de collègues et/ou de subordonné-es.

Part des répondant-es ayant déjà entendu des blagues ou propos à connotation sexiste et sexuelle dans leur environnement de travail (de 1 fois à très souvent)



→ Lorsque ces propos ou blagues ont été entendus par les personnes interrogées, 56% d'entre elles indiquent qu'ils sont en général tenus par des hommes, 21% autant par des hommes que par des femmes, 1% par des femmes (22% sans réponse).

- Une campagne d'affichage dans l'ensemble des services pour sensibiliser sur les propos sexistes entendus au travail.



- 14 « conférences théâtralisées » (12 en octobre 2022 et 4 supplémentaires en août 2023) sur la problématique du sexisme ordinaire et du harcèlement sexuel au travail, pour lesquelles la Ville et l'Agglomération ont obtenu un financement du Fonds pour l'Égalité Professionnelle. Au cours de ces conférences animées par la compagnie Théâtre à la Carte, une version actualisée de la plaquette d'information sur les violences sexistes et sexuelles au travail a été distribuée.



→ Plus de 1143 agent-es des deux collectivités, dont 614 agent-es de la Ville (soit 35,5% de l'effectif global) y ont assisté en 2022.

FEUILLE DE ROUTE



La feuille de route de la délégation égalité des genres vise à développer une approche intégrée du genre dans les politiques publiques, pour en faire une stratégie transversale.

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes 2021-2023

- **Lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations** (dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de la carrière et de la rémunération)
- **Meilleur équilibre et meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle** (à travers le télétravail, l'accompagnement des congés liés à la famille et l'organisation du temps de travail)
- **Prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail et lutte contre le harcèlement sexuel et moral** (dans les domaines de la formation / sensibilisation, de l'accompagnement et le suivi du dispositif de signalement)

PROMOTION D'UNE CULTURE D'ÉGALITÉ

- **Sensibilisation des habitant.es à l'égalité FH, soutien aux événements et aux initiatives locales portées par les associations**
- **Intégration de l'égalité femmes-hommes dans chacune des activités proposées aux élèves et dans le plan d'action de la Cité Éducative**
- **Lutte contre l'invisibilisation des femmes**
- **Refonte du site internet de la Ville pour la partie égalité** (onglet Ville solidaire)

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

- Soutien aux associations locales luttant contre les VSS
- Sensibilisation des habitant.es à la lutte contre les VSS
- Renforcement du réseau en associant les mairies de proximité
- Réflexion sur l'opportunité et la faisabilité d'un lieu ressources pour les femmes, en co-construction avec la Communauté d'Agglomération

ÉDUCATION À LA SANTÉ ET PROMOTION DE LA SANTÉ DES FEMMES

- Éducation à la santé
- Prévention des maladies et promotion de la santé des femmes
- Lutte contre les stéréotypes de genre dans la santé

CULTURE, SPORT ET LOISIRS POUR TOUTES ET TOUS

- Accès facilité des femmes à la culture et aux loisirs
- Développement de la pratique sportive féminine

UNE VILLE POUR TOUTES ET TOUS

- Urbanisme et projets d'aménagement inclusifs
- Équilibre dans les nouvelles dénominations femmes-hommes des lieux



NOTES



A series of 15 horizontal dashed lines spanning the width of the page, intended for writing notes.

Publication de la Mission égalité femmes-hommes,
mutualisée Ville de La Rochelle
Communauté d'Agglomération de La Rochelle

