

Rapport

sur l'égalité

femmes

hommes

2020



PREAMBULE

En application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport (Edition 2021) concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire (Bilan social 2020, fréquentations et actions 2020).

L'année 2020 a été marquée et fortement impactée par la pandémie liée au Coronavirus ; de nombreuses actions ont dû être annulées.

Les dispositions du décret du 24 juin 2015 s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales à compter du 1^{er} janvier 2016.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est permettre à chacune et chacun d'accéder aux mêmes droits, et aux mêmes opportunités.

En mars 2018, la Ville de Vannes a été la première collectivité du Morbihan à signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Elle s'engage à mettre en œuvre, sur son territoire, les engagements définis, dans la charte.

Un premier plan d'actions fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires a été adopté dans ce cadre en mars 2019.

Elle reconnaît ainsi les six principes fondamentaux :

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
- L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discrimination (ethnique, religieuse, socioéconomique...),
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique (Parité),
- Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité
- La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être intégrée dans tous les engagements de la collectivité. (Intégration transversale),
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes (Rédaction et financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité).

Elle s'engage à décliner sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques publiques et en tant qu'employeur.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

- 1.1. Mieux connaître les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes Page 4
- 1.2. Favoriser la mixité des métiers Page 5
- 1.3. Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière et la rémunération Page 10
- 1.4. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle Page 15
- 1.5. Prévenir les violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement Page 17
- 1.6. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la commande publique Page 18
- 1.7. Le plan d'actions de la charte égalité –partie employeur Page 19

PARTIE 2 : AGIR POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAI

- 2.1. Développer la culture de l'égalité dans le sport et la culture Page 22
- 2.2. Rechercher la parité dans les instances de participation Page 34
- 2.3. Accompagner les ménages les plus fragiles Page 35
- 2.4. Endiguer les violences de genre : lutter contre les violences faites aux femmes Page 38
- 2.5. Améliorer la place des femmes dans l'espace public Page 40
- 2.6. Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité Page 42
- 2.7. Communiquer et partager pour faire évoluer les mentalités Page 44
- 2.8. Le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale Page 45

Clé de lecture

Nouvelle action



PARTIE 1 : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

1.1. MIEUX CONNAITRE LES ENJEUX LIES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

Ce rapport annuel rend compte de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'agissant de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes composant le personnel, le rapport dresse "un bilan des actions menées et des ressources mobilisées" et décrit "les orientations pluriannuelles". Cette partie du rapport aborde "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".

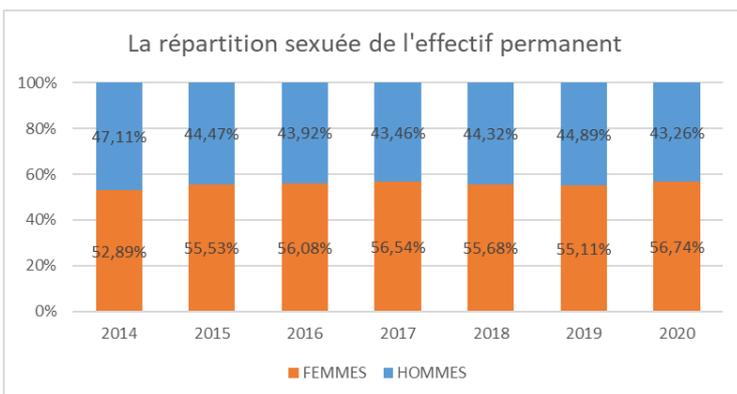
Ce rapport s'appuie sur les données issues du bilan social 2020, et concerne l'intégralité du périmètre d'intervention de la collectivité, à savoir la Ville, mais aussi le Centre Communal d'Action Sociale.

1.2. FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

S'agissant des effectifs, il convient de distinguer l'emploi permanent et l'emploi non permanent.

A- LES EMPLOIS PERMANENTS

La répartition sexuée de l'effectif permanent

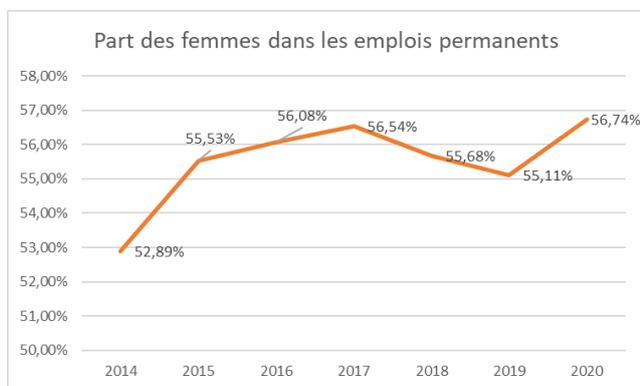


Chiffres clés :

1061 agents (602 femmes et 459 hommes)

- 997 titulaires dont 561 femmes
- 64 non titulaires dont 41 femmes

Si les femmes représentent au 31 décembre 2020, **56,74%** des agents employés par la Ville et le CCAS (contre 55,11 % en 2019 ; 52,89 % en 2014), l'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question. 



Cette répartition sexuée s'explique par les compétences et métiers exercés au sein des services municipaux. En effet, les filières sanitaires et sociales, administratives et d'animation qui totalisent 45 % de l'effectif de la collectivité sont chacune d'elles féminisées à plus de 70 %.

Part des femmes dans la fonction publique territoriale (FPT)

Taux de féminisation : 61 % en France / **63 % en Bretagne**

Source: DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), chiffres clés de l'égalité pro Edition 2018-Données 2016 + Chiffres clés en Bretagne Edition 2020 (Région Bretagne)

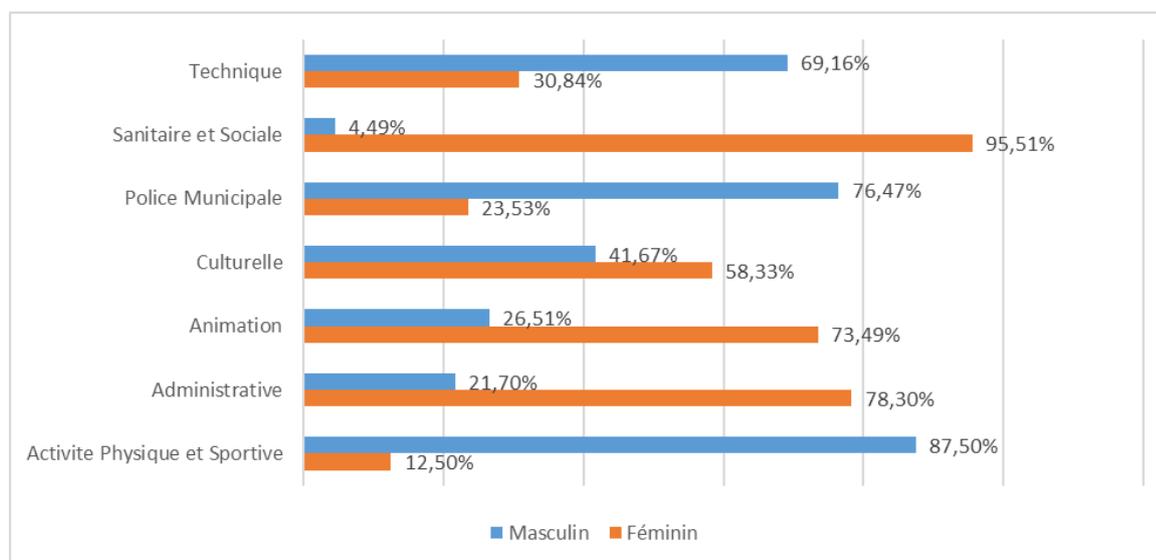
Part de femmes dans la population bretonne : **51,4 %** [Chiffres clés en Bretagne Edition 1- 2020 (Région Bretagne)]

A1- Les fonctionnaires

Le statut de la fonction publique territoriale est par définition non genré, toutefois, les disparités sont fortes selon la quotité de temps de travail des emplois, et les filières statutaires.

La répartition sexuée selon les filières

L'occupation du poste par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question. L'effectif de la Ville de Vannes, et du CCAS se répartit sur **7 filières** :
Emplois permanents (Fonctionnaires)



Les filières les plus féminisées sont :

- la filière sanitaire et sociale : **95,5 %** (96 % en 2019),
- la filière administrative : **78,3 %** (79 % en 2019),
- la filière animation : **73,5 %** (71 % en 2019),
- la filière culturelle : **58 %** (63 % en 2019).

Plusieurs métiers restent donc très fortement caractérisés par un très fort taux de féminisation.

A l'inverse, les femmes ne représentent que **31 %** de la filière technique (30 % en 2019), **24 %** de la filière police (21 % en 2019) et **12,50 %** de la filière sportive (11 % en 2019). On note un effort de féminisation de ces filières.



Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

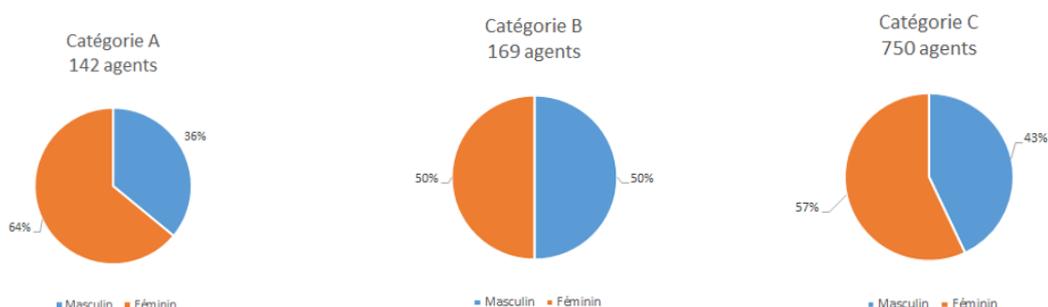
Les filières les plus féminisées sont les filières sociales et médico-sociales (plus de 9 femmes pour 10 agents), administratives (82 %), animation (72%) ; les moins féminisées sont la police (22 %) et la filière technique (41 %).

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

Des actions pour changer les mentalités et gagner en attractivité

- Des vidéos d'agents municipaux ont été réalisées pour promouvoir la mixité des métiers et visibles sur le site internet de la Ville.
- Sensibilisation des personnes en charge du recrutement
- Intitulé des annonces de postes vacants (mention F/H obligatoire) et celui des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé - sauf lorsque cet intitulé est épïcène.

La répartition sexuée selon la catégorie (Emploi permanent)



Un encadrement de plus en plus féminisé

Comme la structure globale de la collectivité, qui tend vers plus de féminisation, l'encadrement connaît la même évolution.

Ainsi, **64 %** des agents de catégorie **A** sont des femmes (63 % en 2019), soit plus que la proportion totale de femmes dans la collectivité. Elles sont **50 %** pour la catégorie **B** (51 % en 2019). La féminisation de l'encadrement se poursuit ainsi depuis plusieurs années.

Le déséquilibre entre les différentes filières persiste toutefois : **23 %** (21,25% en 2019, 20% de 2014 à 2017) des agents de catégorie **A ou B de la filière technique** sont des femmes, contre **67 %** (68% en 2019, 63% en 2014) pour la filière administrative. Cela peut paraître peu mais les femmes représentent 10% des effectifs techniques, et occupent plutôt des postes d'encadrement.

48 % des postes de dirigeants sont des femmes (50% au 31/12/2019, 48 % en 2018).

La part des femmes occupant un poste de dirigeant (Directeur Général des Services, Directeur / Directrice général(e) adjoint (e), Directeur / Directrices) **à la Ville de Vannes et CCAS est de 10 femmes pour 11 hommes.**

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

Cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

Cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2017-Données 2015

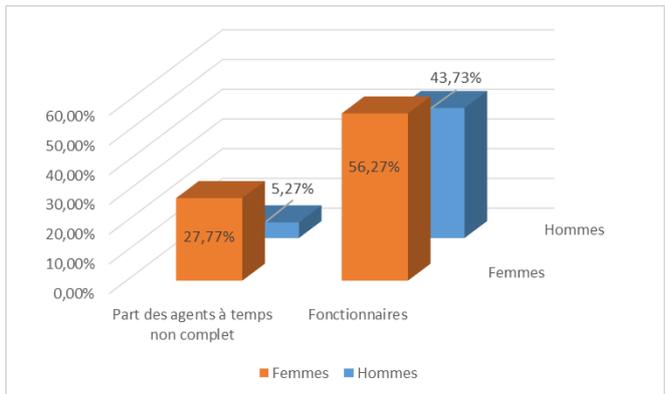
La répartition sexuée selon la quotité de temps de travail

-Temps non complets

Distinction entre postes à temps complet et postes à temps non complet.

Ainsi, si 56,27 % des agents fonctionnaires sont des femmes, **27,77 %** (22,3 % en 2019, 17 % en 2014) **d'entre elles occupent des postes à temps non complet**. Ils ne sont que 5,27 % chez les hommes (4,3 % en 2019, 2,5 % en 2014). L'augmentation du nombre de fonctionnaires sur emploi à temps non complet traduit la volonté politique de diminuer la précarité au sein de la collectivité, en pérennisant un certain nombre de poste, auparavant sur emplois non permanents et donc plus précaires.

Les filières sociale et technique fournissent les plus importants emplois à temps non complet de la collectivité.



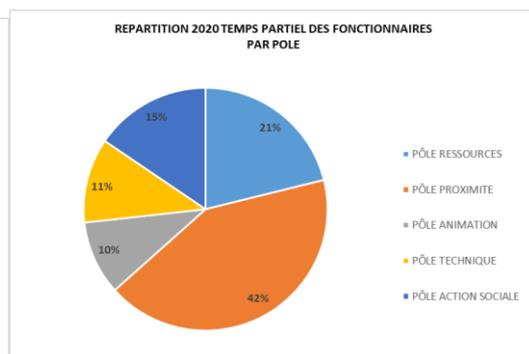
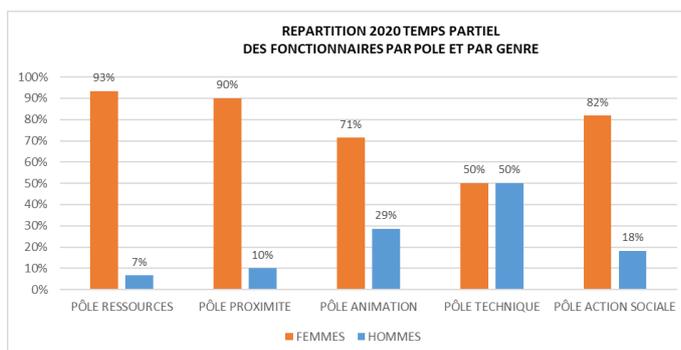
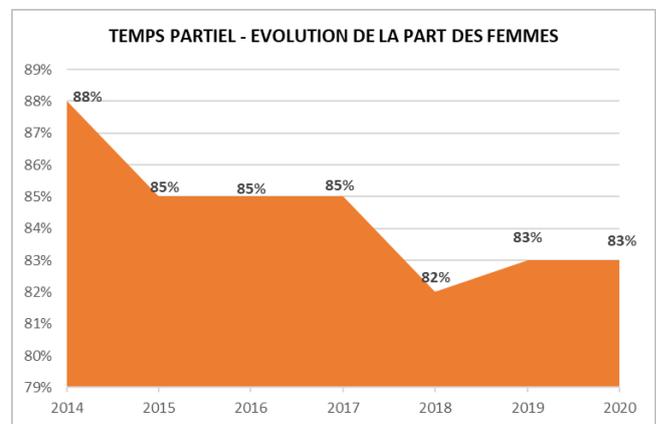
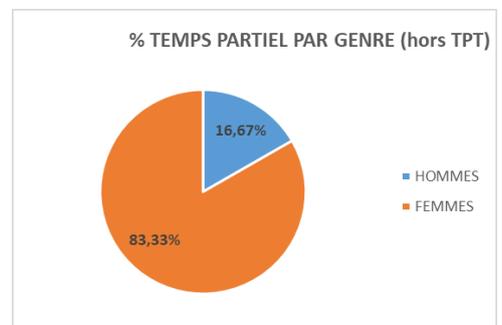
-Temps partiels (Hors temps partiel thérapeutique)

Le temps partiel choisi concerne davantage les femmes : **83 %** des agents à temps partiel sont des femmes (83% en 2019 et 82% en 2018).

Cette proportion a connu une forte diminution puisqu'en 2014, elle était de 88% et ce alors que la proportion de femmes sur l'ensemble de la collectivité était moins importante. Le nombre de temps partiel diminue légèrement puisqu'en 2019, 7,52% des titulaires en bénéficiaient contre 7,22% en 2020.

Le taux d'activité moyen pour les femmes et pour les hommes à temps partiel est de 82 %, avec un taux légèrement supérieur pour les femmes (82%) que pour les hommes (81%).

Que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation, la part des femmes reste supérieure : 78 % pour le temps partiel de droit, 84 % pour le temps partiel sur autorisation.



Part des femmes fonctionnaires travaillant à temps partiel :
Sur l'effectif fonctionnaire total, **5,6 %** des femmes sont à temps partiel pour **1,13 %** des hommes.
(72 personnes en temps partiel, dont 60 femmes sur un total de 1061 agents permanents)

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):
23 % des femmes sont à temps partiel pour **6 %** des hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2018-Données 2016

A2- Les contractuels de droit public

Le recours aux personnels non titulaires sur emploi permanent concerne deux catégories d'agents : d'une part les personnels recrutés en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires ou lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, d'autre part les personnels recrutés pour remplacer des agents dans l'attente du recrutement d'un agent fonctionnaire.

64 % (68% en 2019) des agents recrutés dans ces 2 catégories sont des femmes. Cette tendance est liée à la nature des métiers occupés, la plupart occupent des fonctions liées à l'enfance ou les soins à la personne, métiers très féminisés.

B-LES EMPLOIS NON PERMANENTS

-Les personnels remplaçants occupent des postes dont le titulaire est momentanément absent. La nécessité du remplacement est le plus souvent liée au contexte réglementaire, c'est-à-dire qu'il s'agit de respecter un niveau de présence de personnel pour assurer le déroulement de l'activité. Il s'agit là de métiers liés à l'enfance, l'animation ou les soins à la personne. **76,5 %** en 2020 (80% en 2019). Cette proportion reste constante depuis plusieurs années.

-Les saisonniers et surcroît d'activité

67 % (63 % en 2019 et 2018, 66% en 2017, 60 % en 2016, 65% en 2015, 58 % en 2014) des agents recrutés pour faire face aux besoins saisonniers, ou à différents surcroûts d'activité durant l'année sont des femmes.

En 2020, la durée moyenne, en heures, d'un contrat « surcroît d'activité » est de 181 heures pour les hommes (108 heures en 2019, 111 heures en 2018, 147 heures en 2015), et de 170 heures pour les femmes (103 heures en 2019, 104 heures en 2018, 118 heures en 2015). En 2014, les durées étaient équivalentes, à 145 heures.

Mouvements de personnels

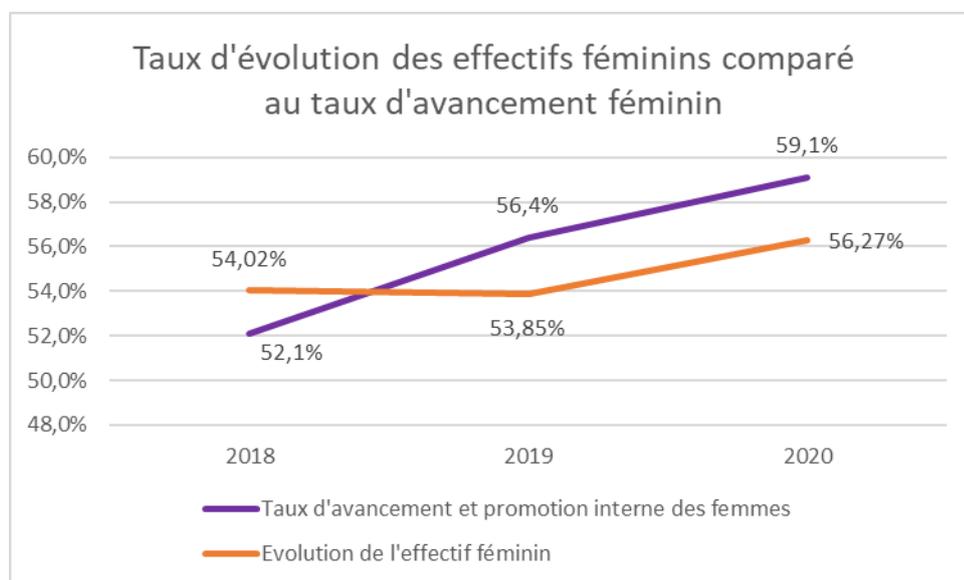
Les départs de la collectivité concernent les femmes pour 40 % (49% en 2020, 45 % en 2018, 60% en 2017). Les recrutements opérés durant l'année 2020 ont concerné des femmes pour 64 % des agents arrivés (59% en 2019, 43 % en 2018, 65 % en 2017, 70 % en 2016). Ces proportions expliquent la légère hausse de la proportion de femmes au sein de la collectivité.

Les jurys de recrutements sont en règle générale mixtes, et s'assurent de la stricte égalité d'examen des candidatures en ne s'attachant qu'à la recherche des qualités et compétences des candidats.

1.3. ASSURER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE ET LA REMUNERATION

La répartition sexuée des évolutions de carrière

Les déroulements de carrière dans la fonction publique territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois et ne concernent que les titulaires de la fonction publique. En 2020, les avancements de grade et promotions internes ont concerné les femmes pour 59 % (56% en 2019, 52 % en 2018, 48% en 2017, 49 % en 2016, 48,5 % en 2015 et 52,5 % en 2014). Là encore, la politique d'avancement de la collectivité est fondée sur les mérites individuels des agents et ne saurait être genrée. Depuis 2017, on observe une progression constante des avancements et promotion interne de femmes, taux qui dépasse en 2019 la proportion de femmes au sein de la collectivité.



L'évolution de la rémunération nette mensuelle moyenne

Le salaire mensuel net moyen à la Ville est de **2 111 €**, pour un équivalent temps complet.

Rémunération nette mensuelle, en équivalent temps complet

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	1 897 €	1 937 €	1 925 €	1 962 €	1 970 €	2 023 €	2 083 €
Hommes	2 033 €	2 057 €	2 069 €	2 103 €	2 084 €	2 110 €	2 147 €
Ensemble	1 963 €	1 990 €	1 990 €	2 024 €	2 020 €	2 062 €	2 111 €

Pour les hommes, la moyenne est de **2 147 €** (2 033 € en 2014) et de **2 083 €** (1897 € en 2014) pour les femmes.

L'écart de rémunération est donc de **3,07 %**. Il était de 4,3 % en 2019 et 5,79 % en 2018 et 7,17 % en 2014. (Tableau 1)

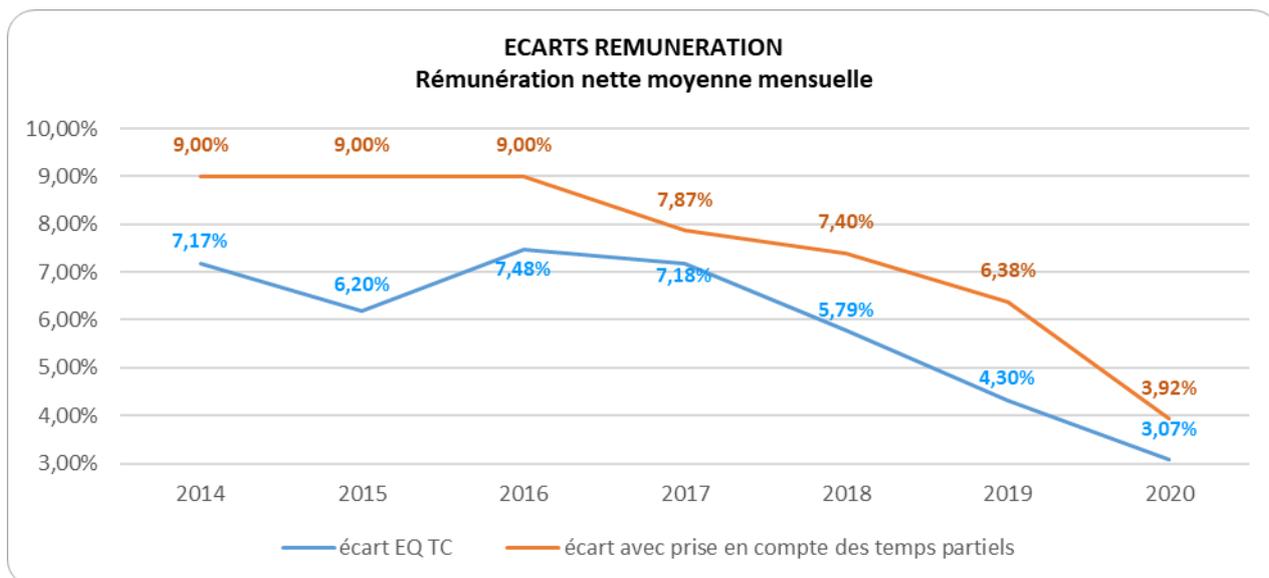


Tableau 1

Pour chaque catégorie hiérarchique (Tableau 2), cet écart est confirmé. Il est ainsi de **17,72 %** pour la catégorie A (18,84% en 2019), 0,54 % pour la catégorie B (3,30% en 2019) et 2,37 % pour la catégorie C (4,05 % en 2019). Dans sa note n°488 « Economie et Statistique » du 6 octobre 2016, L'INSEE a identifié les causes suivantes pour expliquer les écarts de rémunération dans la fonction publique : « la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents, en termes de métiers, de professions et de secteurs, et de niveau hiérarchique représente la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, contribuant à plus de la moitié de cet écart. En outre, dans ces deux versants, une part non négligeable de cette ségrégation est verticale au sens où elle provient de l'accès inégal des hommes et des femmes à certaines catégories, certains corps et grades ». Les différences structurelles qui existent sur les traitement indiciaires, régime indemnitaire et rémunérations accessoires (heures supplémentaires et régimes d'astreinte) expliquent une grande partie des différences de rémunération entre la filière technique (très masculinisée) et les autres.

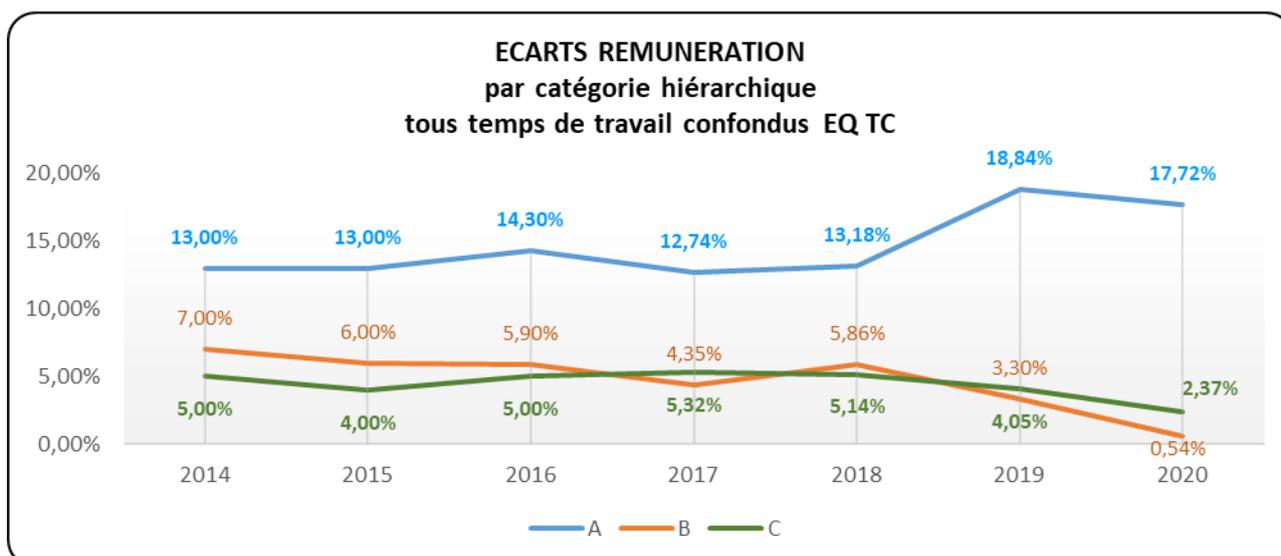


Tableau 2

A la ville de Vannes, la proportion de femmes occupant des emplois de catégorie A augmente de façon continue, ce qui explique une partie de la baisse de l'écart de rémunération.

Par ailleurs, la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a permis d'accélérer la diminution des écarts, par la cotation des postes ainsi que l'harmonisation des filières.

Enfin, la réforme PPCR (parcours professionnels, carrière et rémunération), a révisé le cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs et des éducateurs jeunes enfants, deux métiers très féminisés qui sont passés de B à A, entraînant une augmentation des rémunérations des agents concernés. Cette réforme explique que dans le détail des catégories, on note une augmentation des écarts de rémunérations pour les agents de la catégorie A en 2019, les ASE (Aide sociale à l'enfance) et EJE (Educateur/trice jeune enfant) étant en moyenne moins bien rémunérés que les autres cadres d'emploi, différence en partie résorbée avec la mise en place du RIFSEEP en 2020.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

En 2018, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes étaient de **9,2 %** (contre 10,20 % en 2015)

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro Edition 2020- Données 2018

Si l'on tient compte des temps partiels, qui concernent comme on l'a vu davantage les femmes, l'écart moyen de rémunération est de **5,36 %** : 22,09 % en catégorie A, 3,23 % en catégorie B et 4,14 % en catégorie C. (Tableau 3)

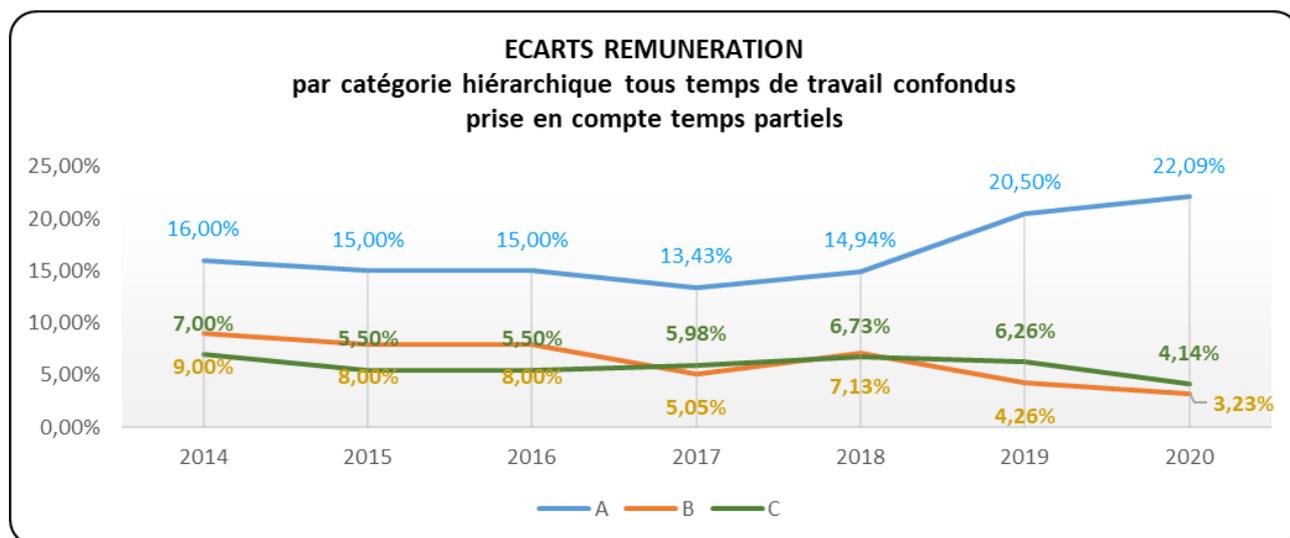


Tableau 3

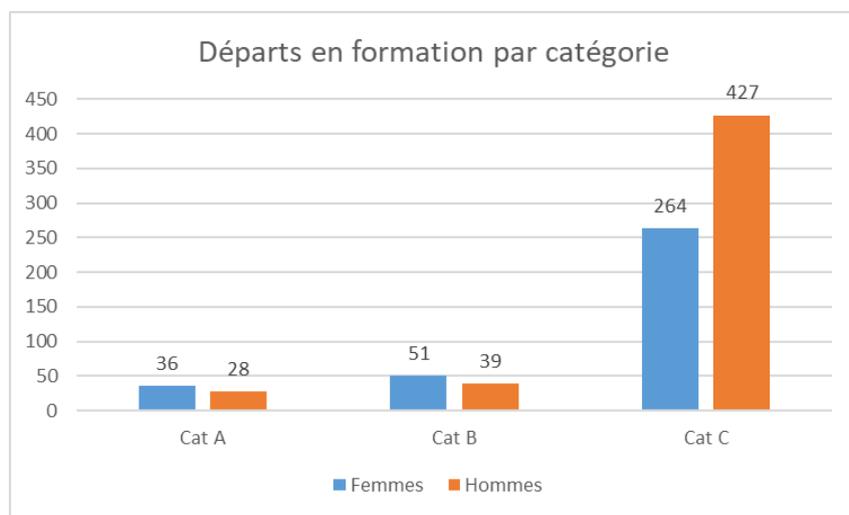
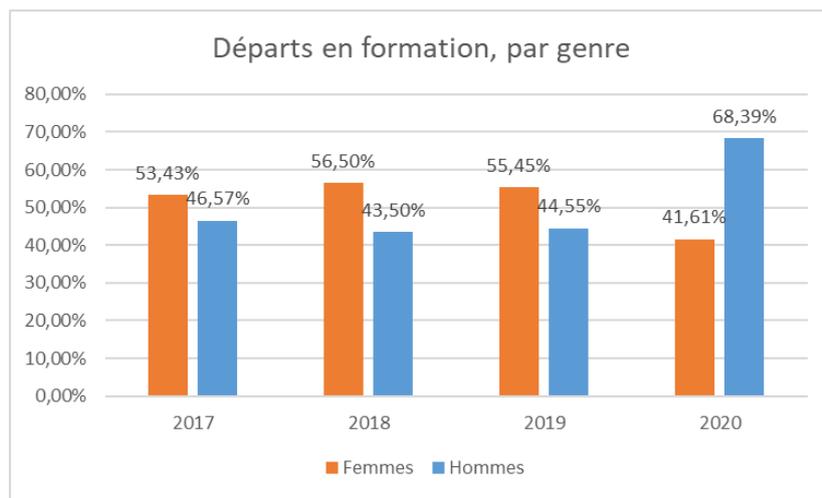
Les causes de l'écart de rémunération constaté au sein des services municipaux rejoignent celles qui ont été identifiées par l'INSEE : les filières différenciées, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes ont eu des orientations scolaires différentes et donc occupent des emplois différents, en termes de métiers, de professions, de secteurs, et de niveau hiérarchique.

Il apparaît enfin dénué d'intérêt de présenter une statistique intégrant les rémunérations des agents à temps non complet, la quotité de temps étant variable de 10 à 90% d'un temps complet, ce qui rend impossible les comparaisons.

La formation

En 2020, sur **846** départs en formation, **41,61 %** étaient des femmes, contre **68,39 %** pour les hommes (alors qu'ils représentent 43% de l'effectif). On note donc une sur-représentation des hommes dans l'accès à la formation. Cette spécificité en 2020 tient au fait que les formations obligatoires ont été maintenues lors de la pandémie, ces formations concernant particulièrement la filière technique, plus masculinisée (habilitations, CACES ...)

La répartition des agents par catégorie hiérarchique est la suivante :



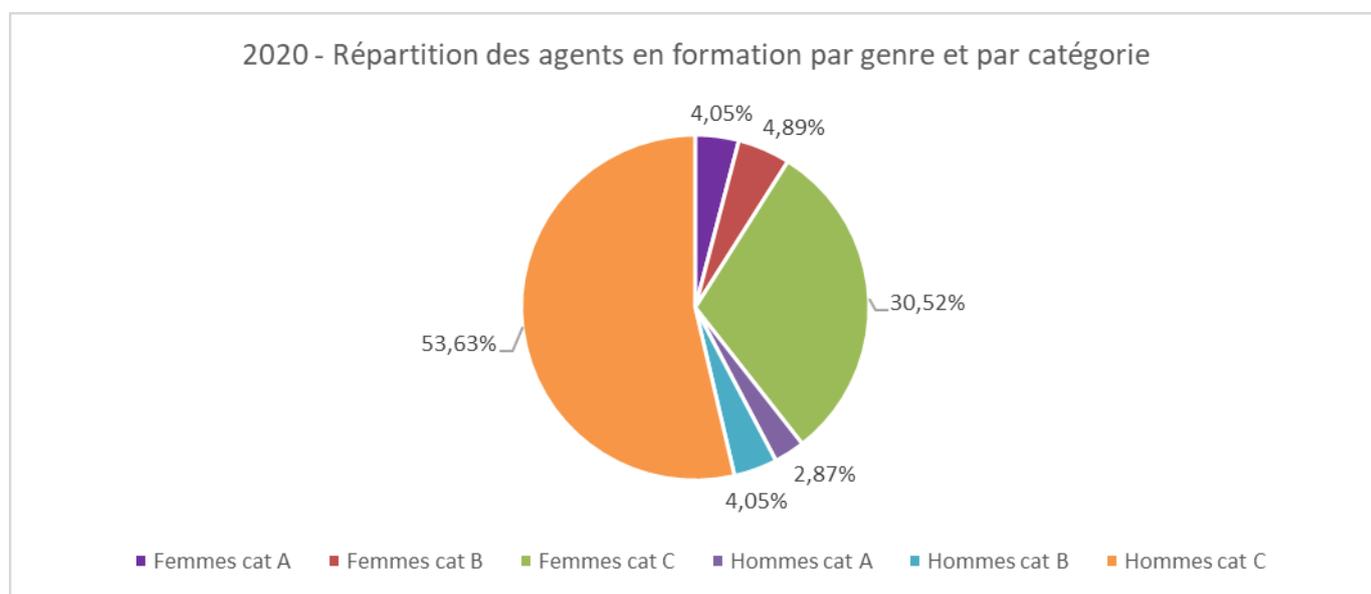
Les types de formation sont de trois ordres :

- la préformation (la part des femmes est de 2,96 %, celle des hommes de 4,37 %)
- la formation d'intégration (la part des femmes étant de 2,01 %, celle des hommes de 1,42 %)
- la formation tout au long de la carrière (la part des femmes est de 36,54% et celle des hommes de 52,60%)

S'agissant du nombre de jours de formation, la part des femmes était de 48,27% et de 51,73 % pour les hommes. En proportion, si les femmes sont moins nombreuses à partir en formation, elles bénéficient de formation plus longues.

Si l'on considère la répartition des agents par catégorie hiérarchique, les femmes issues de catégorie A représentent 4,05 % des départs en formation, (2,87 % pour les hommes), celles issues de la catégorie B, 4,89 % (4,05 % pour les hommes) et celles issues de la catégorie C, 30,52 % (53,63 % pour les hommes).

La sur-représentation des hommes dans les départs en formation en 2020 concerne donc essentiellement les agents de catégorie C.



1.4. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Le télétravail

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 a modifié les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique territoriale.

Le dispositif de télétravail instauré à la ville de Vannes et au CCAS en 2017 évolue, prenant en compte les nouvelles possibilités offertes par la réglementation. Un nouveau règlement du télétravail a pu être voté et adopté lors du CT du 1er juin 2021, visant à améliorer la gestion administrative du dispositif, mais aussi à intégrer les attentes des agents, exprimées lors de l'enquête réalisée durant l'été 2020.

Celui-ci prend en compte l'expérience acquise depuis 2017, mais également les séquences de télétravail contraint et généralisé pendant les périodes de confinements, depuis le mois de mars 2020.

Le plafond d'une journée par semaine de télétravail est passé à deux jours, étant rappelé que cette possibilité offerte aux agents est soumise à la nécessité de service et à l'existence de missions télétravaillables.

Concernant l'année 2020, aucune donnée statistique n'a pu être recensée, en raison de la crise sanitaire et du télétravail contraint. Une évaluation sera menée en 2022 pour bénéficier d'un retour sur l'évolution du dispositif.

Les congés familiaux

En 2020, 7 hommes ont bénéficié du congé paternité (11 en 2019, 18 en 2018).

5 congés parentaux étaient en cours au 31 décembre 2020, ils concernent uniquement des femmes.

1 disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans était en cours au 31 décembre 2019 et a perduré en 2020. Elle concerne une femme.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (FPT):

96 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro
Edition 2017-Données 2015

- Rappel dans le journal interne « nous », des modalités pour bénéficier d'un congé paternité, permettant aux futurs pères de prendre 11 jours consécutifs en cas de naissance unique.



nous
INFOS STATUTAIRES ET RH • AVRIL 2019

CARRIÈRES

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Les fonctionnaires ou agents contractuels en position d'activité peuvent prétendre, en cas de naissance, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	INCIDENCES SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE
<ul style="list-style-type: none">Le fonctionnaire père de l'enfant ou le fonctionnaire, qui sans être père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère.	<ul style="list-style-type: none">Le congé de paternité et d'accueil à une durée maximale de :<ul style="list-style-type: none">11 jours consécutifs, en cas de naissance unique,18 jours consécutifs, en cas de naissances multiples.Il est cumulable avec le congé de naissance (3 jours) et il peut être fractionné à la demande du fonctionnaire en deux périodes (dont l'une au moins égale à 7 jours).	<ul style="list-style-type: none">Rémunération : conservée intégralement (NB : pendant le congé paternité, le temps partiel est suspendu et l'agent rémunéré à plein traitement)Nouvelle bonification indiciaire : versement maintenuCongés annuels : considéré comme service accompli pour l'ouverture des droits à congés annuelsStagiaires : le congé paternité et d'accueil prolonge la durée de stage mais est sans effet sur la date de titularisationInscription sur liste d'aptitude : le décompte de la période d'inscription sur liste d'aptitude est suspendu pendant la durée du congé

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Lors de leurs réunions du 12 mars 2019, les commissions administratives paritaires ont donné un avis favorable à :

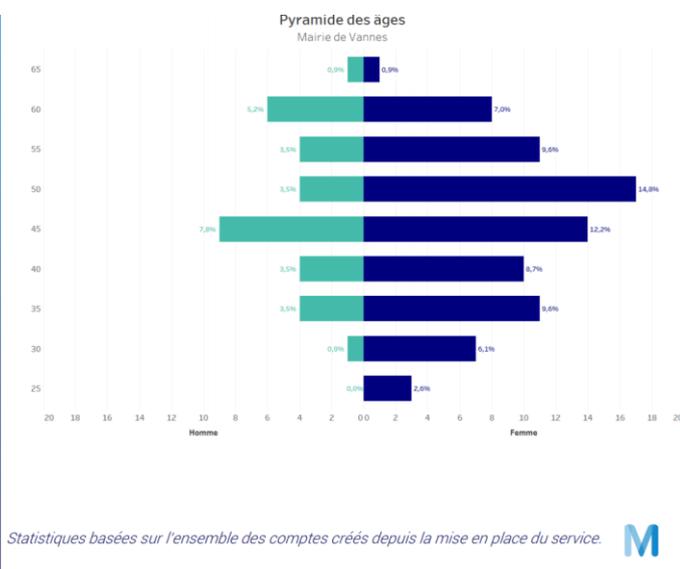
- 92 avancements de grades et promotions internes en catégorie C,
- 16 en catégorie B,
- 9 en catégorie A.

Plusieurs collègues ont, par ailleurs, sollicité un changement de cadre d'emplois, plus conforme aux fonctions exercées, et pour d'autres un détachement ou une mise à disposition.

Médaviz

Depuis septembre 2018, la collectivité propose à tous ses agents un nouveau service Médaviz permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité; la prise en charge financière est assurée par la Ville. Ce dispositif permet de mieux concilier la vie professionnelle et privée, de rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches. Ce sont des collaborateurs plus sereins au quotidien et un moyen de limiter l'absentéisme médical. Dans le cadre du contexte sanitaire connu en 2020, Médaviz a proposé aux agents de la Ville de Vannes et du CCAS, des permanences avec des psychologues.

15 nouveaux comptes ont été créés en 2020, notamment pendant le 1^{er} et le second confinement. (6 entre février / mars 2020, 7 en octobre /novembre 2020, 2 durant l'été).



1.5. PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de 3 axes, constituant un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes :

- Axe 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Axe 2 : Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes
- Axe 3 : Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexiste

Tolérance zéro pour les violences sexuelles et sexistes

Se former pour repérer et prévenir des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Dans le cadre de son premier plan d'actions égalité femmes-hommes, la Ville de Vannes a mis en place un plan de formation en septembre 2019 sur **les violences sexuelles et sexistes au travail** ; les agents concernés en 2019 étaient les cadres des ressources humaines, du CCAS, de la vie des quartiers et du développement social urbain ainsi que les policiers municipaux, les assistants en prévention et syndicats.

- Le renouvellement de cette formation n'a pu être effectuée en 2020 à cause de la crise sanitaire et sera reprogrammée dans le cadre du nouveau plan d'action égalité professionnelle.

Campagne de communication ciblée vers l'ensemble des directions et des services

- Des campagnes de sensibilisation ont été affichées dans tous les services
- Un « quart d'heure sécurité » sur cette thématique.



Dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux, la Ville de Vannes a instauré une cellule « Qualité de Vie au Travail » en 2014. Elle se réunit, en tant que de besoin, pour examiner les situations de tensions ; par ailleurs le C.H.S.C.T examine trimestriellement les remarques consignées sur les registres hygiène et sécurité.

En 2020, **deux** situations ont pu être identifiées, d'agressions verbales d'usagers envers un ou une fonctionnaire, elles concernent des hommes.

-Nombre d'actes de violence physique envers le personnel : Emanant des usagers sans arrêt de travail : 0

-Nombre de sollicitations/appels à l'aide auprès du responsable ou de la DRH ; situations de conflit/tension entre collègues : **23 au total** (concernant **15 femmes** et 8 hommes) contre 19 en 2019.

Par ailleurs, la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et met en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le dispositif de signalement a pour objectif de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de tels actes. Il a également pour objet d'orienter les agents victimes de tels actes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement de faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. A ce titre, le décret 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de ces dispositions.

1.6. INTEGRER L'EGALITE FEMMES- HOMMES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, trois nouvelles interdictions d'accès aux contrats publics en matière d'égalité professionnelle et de discrimination ont été instaurées. Désormais, ne peuvent candidater :

- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour l'infraction prévue à l'art 225-1 du Code pénal constituée par toute discrimination, c'est à dire toute distinction opérée entre les personnes notamment en raison de leur sexe,
- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans, d'une condamnation pour l'infraction à l'art L 1146-1 du Code du travail constituée par la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (discrimination à l'embauche ou à l'occasion d'un renouvellement de contrat ou d'une mutation ainsi qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation, ou de promotion notamment en considération du sexe),
- les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Conformément à la loi, l'ensemble de ces dispositions est mis en œuvre dans le cadre des marchés publics et autres contrats publics de la Ville, la production de l'attestation correspondante étant systématiquement exigée et contrôlée en phase candidature.

1.7. LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE –PARTIE EMPLOYEUR

-  Action réalisée
-  Action renouvelée ou permanente
-  Action en attente de démarrage

2019 (Rappel)	2020
Axe 1 : Lutter contre les stéréotypes	
 Formation transversale « Egalité femmes hommes », stéréotypes, violences sexuelles et sexistes	/
 Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication	
Axe 2 : Promouvoir la mixité	
 Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi (mention F/H) , documents et supports produits par la direction des ressources humaines	
	 Mettre en situation les personnes en reclassement sur des métiers vers lesquels ils ou elles ne seraient pas allés
 Veiller à la mixité des jurys de recrutement	
 Sensibiliser les agents qui recrutent	
/	 Répertorier les vestiaires non mixtes et les aménagements de locaux à réaliser
 Réaliser une vidéo d'agents - Interviews croisés	/
 Valoriser dans « Nous » des portraits d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe	
 Veiller à la parité dans les conseils et instances (Conseils des aînés, Conseil Municipal Jeunes, Conseils de quartiers et conseils citoyens)	
 Obtenir des données sexuées lors des bilans d'actions	
Axe 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	
 Formations sur les violences sexuelles et sexistes	/
 Réaliser un « quart d'heure sécurité » sur le thème des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	/
 Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes	/
 Porter un ruban orange le 25 novembre	/
Axe 4 : S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	
 Développer et faire évoluer le télétravail	
 Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité)	
 Medaviz Service permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité) pour mieux concilier vie professionnelle et privée, rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches	

PARTIE 2

AGIR POUR L'EGALITE FEMMES – HOMMES AUPRES DES VANNETAISES ET DES VANNETAIS

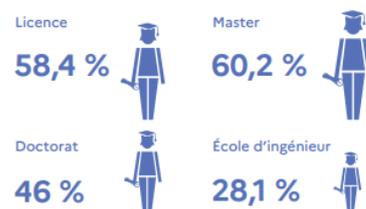
La Ville de Vannes a affirmé sa volonté en matière d'égalité femmes –hommes, en signant dans ce cadre la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2018 et a défini un plan d'une soixantaine d'actions.

Il doit permettre d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes ses politiques publiques locales, de se demander si les politiques de la Ville servent autant les femmes et les hommes, et de les ajuster si nécessaire pour viser une politique égalitaire.

Les stéréotypes, les modes de vie des femmes et des hommes peuvent se traduire par une participation à la vie sociale déséquilibrée, que ce soit pour les femmes (vie associative, citoyenne, pratique sportive, ...) ou pour les hommes (vie culturelle...). Les chiffres clés –Edition 2020 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – L'essentiel » édité par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes rapportent :

- Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, notamment parce que leurs parcours scolaires sont différenciés. Pour parvenir à une plus grande mixité dans les filières et dans les métiers, il est important de favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, des jeunes femmes et des jeunes hommes.
- Une différenciation en matière d'éducation et de formation initiale, dès le lycée, en enseignement général :
L'orientation des filles et des garçons en première générale est encore peu mixte ; En effet, 1,6 % et 2,6 % de filles ont choisi respectivement les sciences de l'ingénieur et le numérique et sciences informatiques contre 11,1 % et 15,2 % de garçons.
- On les retrouve presque à parité pour l'enseignement des mathématiques (61,4 % des filles contre 77,8 % de garçons). Les filles se dirigent plus vers les langues et la littérature (34,9 % de filles contre 20,1 % de garçons).
- Les filles réussissent pourtant dans les études supérieures :

Elles représentent 58,4 % à avoir obtenu une licence, 60,2 % un master et 46 % un Doctorat mais sont encore minoritaires à obtenir un diplôme d'ingénieur (28,1 %). [Diplômes supérieurs délivrés en 2017, Source : MESRI-SIES, Système d'information SISE pour la publication annuelle de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2019]



La part des filles en terminale professionnelle est 61,2 % dans les services et 13,3 % dans la production.

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé en 2018 sont pour 66 % des hommes et 34 % de femmes [Source : Dares,2020].



Le contexte particulier de l'année 2020 (Pandémie Coronavirus) a bousculé l'organisation initialement envisagée et notamment les événements prévus à partir du mois de mars 2020.

2.1 DEVELOPPER L'EGALITE DANS LES DOMAINES SPORTIFS ET CULTURELS

Promouvoir l'égalité par le sport

Les fédérations voient la part des femmes diminuer au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de la pratique.

La part des femmes parmi les licenciées par fédération est de 30,2 % pour les unisport olympiques (ex : football, tennis, ski, équitation) et de 30,7 % pour les unisport non olympiques (Ex : pétanque, karaté, randonnée pédestre) tandis qu'elle représente 52,3 % pour les multisports (ex : sports scolaires, sports universitaires, sports et gymnastique au travail) [1].

Même si la part des femmes licenciées augmente, on note une segmentation selon les disciplines : L'équitation (82,9 %), gymnastique (92,1 %), sport de glace (87,6 %), ou danse (91 %) sont à dominante féminine tandis que le football (94,3 %), rugby (93,2%) ou tennis (71 %) sont majoritairement masculines. Selon les données 2016, on remarque cependant une mixité parmi les sportifs de haut niveau, notamment le basketball (46 % de femmes sportives de haut niveau), l'athlétisme (44 %), la natation (48 %) et la gymnastique (55 %) [2].

En Bretagne, les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les licenciées des fédérations sportives (38,9 % en Bretagne / 37,8 % en France [3]) mais toujours en minorité dans l'encadrement (23,5 % en Bretagne / 19,4 % en France).

[1] -Les chiffres clés Edition 2019 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »

[2] -Les chiffres clés Edition 2017 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – L'essentiel » édité par le ministère de la Famille, de l'Enfance et des Droits des femmes]

[3] – Les chiffres clés Edition 2020 « de l'égalité femmes hommes en Bretagne –Région Bretagne »

Des femmes moins nombreuses à la tête des fédérations sportives

Au niveau national, peu de femmes dirigent les fédérations sportives (14 sur 115).

Sur 115 fédérations sportives*



*olympiques, non olympiques et multisports
Sources : Plaquettes « Sport féminin toujours » 2020, CSA et ministère des Sports

A Vannes, il y a **24 %** de présidentes et de dirigeantes dans le **sport collectif** et **25 %** de présidentes et 37 % de dirigeantes dans le **sport individuel**.

« Sports collectifs 2020 »



« Sports individuels 2020 »



Amener les femmes vers une pratique sportive encadrée

Le sport est source de bien-être physique et mental. Il est également un facteur d'insertion et de cohésion sociale. Il concerne tout aussi bien les hommes que les femmes, et pourtant ces dernières fréquentent moins spontanément les associations et sites sportifs.

La municipalité s'est engagée sur le thème de l'activité encadrée. L'idée est de créer de l'appétence pour une activité par petites touches pour, au final, dans certains cas, conduire à une prise de licence ou tout au moins une pratique en continu. Considérant que certains publics ne se rendront pas spontanément dans les clubs, les associations peuvent aménager des sessions de découverte et d'apprentissage réservées à des femmes ayant besoin d'être plus accompagnées.

Progressivement, selon l'intérêt porté à la discipline, les femmes sont encouragées à prendre une licence dans le club d'accueil.

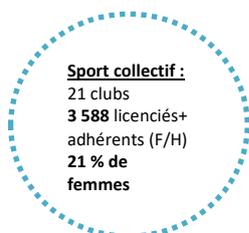
La Ville de Vannes soutient cette initiative par la prise en charge d'une partie du coût des sessions et le remboursement total de la licence.

La Ville de Vannes met en place des dispositifs d'encouragement au portage de projet s'inscrivant dans la lutte contre les inégalités sociales, en utilisant les activités physiques et sportives comme outil favorisant le lien social et le vivre ensemble.

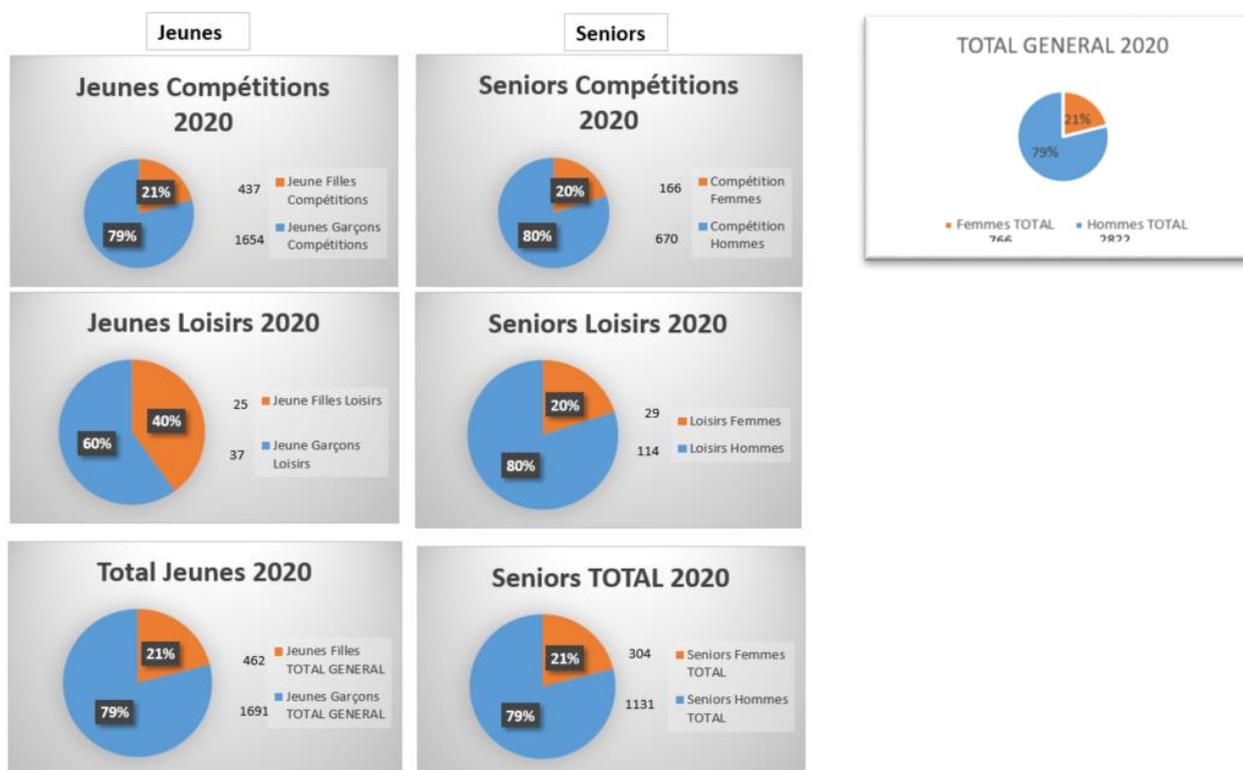
1. Répartition Hommes – Femmes

Les femmes sont moins représentées dans le sport que les hommes et privilégient les sports individuels aux sports collectifs.

Les licences féminines représentent 40 % des licences et sont en augmentation (40 % en 2019, 38 % en 2018).



- **En sport collectif** (rentrée 2020),



Comme l'année dernière, c'est l'association ASPTT Football qui a majoritairement des féminines, avec 118 licenciées sur 124 (95%).

La médiatisation de la coupe du monde féminine 2019 de football et les résultats de l'équipe de France féminine explique certainement cet engouement des filles pour le football. D'où l'importance de médiatiser et faire connaître les sports féminins au grand public et notamment aux jeunes.

Sur les 9 sports collectifs et les 19 associations concernées, 12 clubs sont totalement ou à plus de 80 % des effectifs représentés par des hommes.

A l'exception du handball et du volley, toutes les licences dans les autres disciplines sont majoritairement à dominante masculine.

<p>Parmi les 9 disciplines suivantes :</p> <p>Football, handball, basket, rugby, volley-ball, Foot US, Foot Gaélique, Roller Hockey, et Kin-Ball</p>	<p>Sur 213 équipes engagées dans des championnats :</p> <ul style="list-style-type: none"> -137 équipes masculines (64 %) -27 équipes mixtes (13%) -49 équipes féminines (23%).
---	---

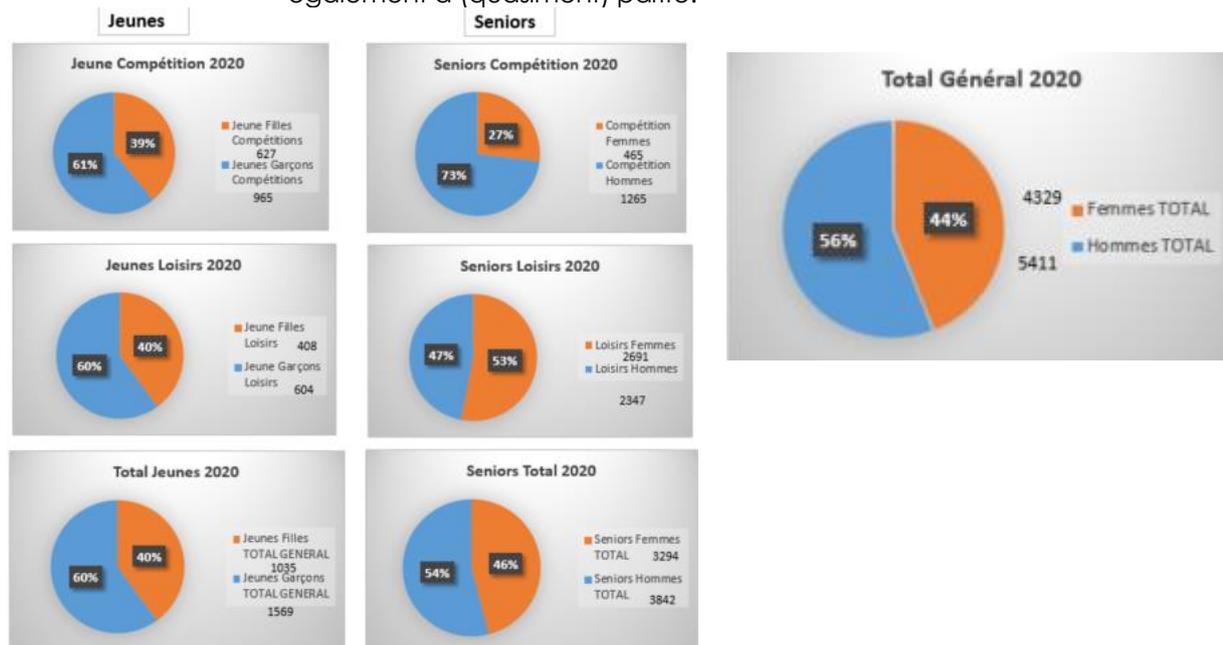
• **En sport individuel,**

Le nombre de licenciées femmes en augmentation depuis 2017

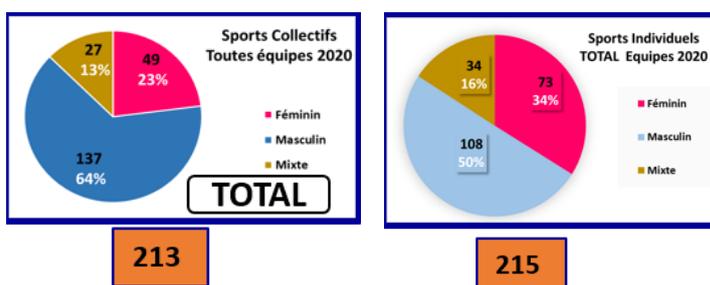


Quelques disciplines individuelles se démarquent avec un nombre de licences féminines supérieur aux licences masculines (gymnastique artistique, gym volontaire, natation artistique, nage avec palmes et randonnée pédestre).

On notera que 10 associations de sports individuels ont un nombre de licences féminines supérieur à celles des hommes (ex : les activités gymniques, d'entretien ou d'expression artistique sont féminisées à plus de 80 %). 8 associations sont également à (quasiment) parité.



• **Sport en équipe**



<p>Parmi les 17 disciplines « sport par équipe » :</p> <p>Athlétisme, Tennis, pétanque, tennis de table, judo, gymnastique ,badminton, tir à l'arc, natation sportive et artistique</p>	<p>Sur 215 équipes répertoriées :</p> <p>-108 équipes masculines (50 %) -34 équipes mixtes (16%) -73 équipes féminines (34%).</p>
--	--

C'est la gymnastique qui détient le plus grand nombre d'équipes féminines : Uck-nef Gymnastique (7 équipes féminines)

2. Soutien financier de la Ville aux clubs sportifs pour le développement du sport féminin

La Ville encourage et soutient les associations qui développent des sections féminines (à hauteur de 1 500 euros) et une aide de 750 euros si un évènement particulier spécifique féminin est organisé.

Exemples de soutiens financiers : AS Ménimur, loisirs et sport pour tous, vannetaise athlétic club haltérophilie, l'AJK tennis de table, basket pour le développement de leur section féminine.

La collectivité a consacré plus d'un million d'euros aux subventions sportives. Que les licenciés soient femmes ou hommes, elles sont traitées à parité. Les subventions sont attribuées en toute lisibilité, avec rigueur et transparence.

Pour favoriser le développement du sport féminin, dit de loisir, et la mixité au sein des clubs sportifs vannetais, la Ville de Vannes a créé son propre label : **label « Sport Loisir Féminin »**.

Ce label a pour but de valoriser les clubs qui entreprennent des actions ou projets visant la féminisation du sport dans un objectif de mixité sociale et de loisirs. Le public concerne les femmes en situation précaire ou en situation d'exclusion sociale.

Quatre clubs obtiennent le label féminin :

- Loisirs et sport pour tous (Danse Zumba kids)
- Uck-nef Basket-ball,
- AJK Tennis de table,
- le VAC haltérophilie.

Le VAC Haltérophilie met en place des séances de découvertes en faveur des femmes en difficultés sociales.

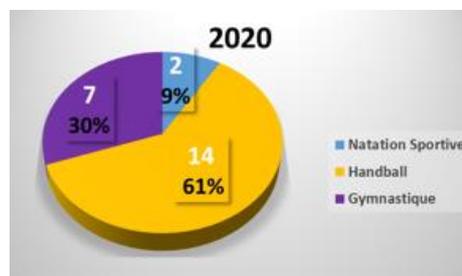
L'accompagnement financier de la Ville se prolonge envers les clubs qui s'inscrivent sur la formation d'encadrants, notamment dans le domaine du sport handicap (1 club bénéficiaire) et du sport santé (4 clubs) ; Les cadres techniques concernées sont toutes des animatrices et les bénéficiaires de ces plans de formation sont majoritairement des femmes.

Au niveau du sport santé, des subventions spécifiques sont allouées aux associations vannetaises ayant des actions notamment envers les personnes âgées atteintes de maladies chroniques (ex : A corps donné, Cercle d'escrime du pays de Vannes, cercle d'Aviron de Vannes, canoé-kayak) ou porteuses d'un handicap.

En 2020, la Ville a accordé une bourse à :

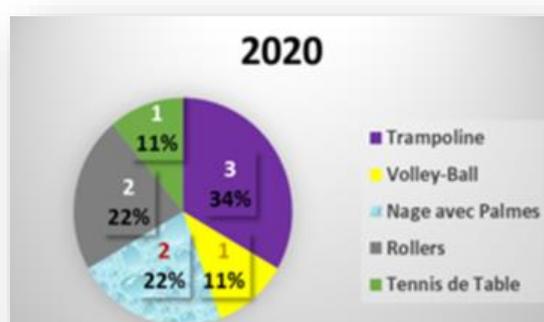
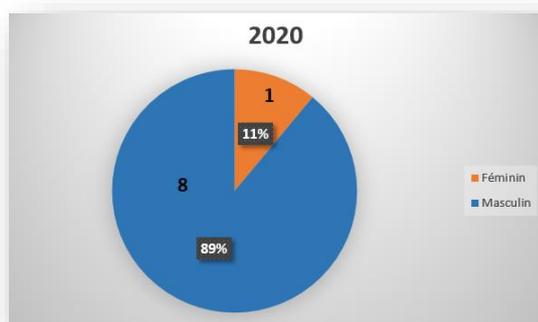
- **23** jeunes arbitres dont 9 filles (39 %) dans les disciplines suivantes (61 % handball, 30 % Gymnastique et 2% dans natation sportive), pour un coût total de 1 725 €.

L'objectif est d'encourager les femmes à devenir arbitre.



Disciplines

- **9** athlètes de haut niveau (1 femme / 8 hommes), pour un coût total de 3450 €.



La Ville soutien pour la deuxième année, dans le cadre de la bourse pro-jeune, le **projet Voc'action** d'étudiantes du DUT technique de commercialisation pour promouvoir le foot féminin en partenariat avec le club Vannes Olympique Club. L'idée étant de faire tomber les barrières à la pratique féminine d'un sport dit « masculin ». (Initiation gratuite et ouverte à toutes les femmes et les filles de l'agglomération vannetaise, tournoi regroupant des équipes féminines U13/U15 du secteur).



3. Soutien aux manifestations

Objectif : Promouvoir les sports féminins qui étaient jusqu'à présent peu médiatisés,

- **Coupe de France Féminine de Basket** : Accueil de deux quarts de finale et une demi-finale de la coupe de France féminine de basket (février 2020).

-Rencontre de **l'équipe de France féminine de Football face au Kazakhstan** (décembre 2020), à huis clos.



MODIFIÉE

- **La Vannetaise** (marche ou course féminine) regroupant plus de 9 000 participantes habituellement. Les dons récoltés sont destinés aux organismes œuvrant pour la lutte contre les cancers féminins, principalement le cancer du sein. Dans le contexte sanitaire, afin d'éviter les regroupements sur l'esplanade Simone Veil, l'édition 2020 s'est déroulée différemment : chaque participante a pu soutenir l'association en courant ou en marchant 6 km près de chez elle, qu'elle soit en France ou partout dans le monde.

ANNULÉE

- **Vannes Tous en Baskets** : tous les premiers dimanches du mois, La Ville organise une manifestation gratuite destinée au grand public, avec au programme un footing, suivi d'un cours de zumba, puis la découverte d'une activité physique associative. Cet événement se déroule sur l'esplanade du port. Cette activité est très fréquentée par les femmes.

Nouveauté!

En novembre 2020, Vannes a été **labellisée Ville active et sportive** par le ministère des sports en obtenant trois lauriers sur un maximum de quatre. Ce label a pour objet de distinguer les communes qui développent des politiques volontaristes pour promouvoir l'activité physique, sportive et ludique, sous toutes ses formes, et accessible au plus grand nombre.

Il est attribué sur une échelle de 1 à 4 lauriers, pour une durée de 3 ans, sur la base de quatre critères : motivation de la candidature ; présentation du projet sportif ; état des lieux sportifs du territoire ; politique sportive et initiatives innovantes.

Sa politique envers le développement du sport féminin a été récompensée.

4. Autres actions Municipales

-Parmi les actions à caractère sportif engagée auprès des filles, un nouvel atelier nommé **100 % boxe « Allez les filles »** a été mis en place depuis 2017 à la demande des jeunes filles (cible : les 11/18 ans) du quartier de Ménimur. Longtemps réservés aux garçons, les filles sont de plus en plus nombreuses à se lancer dans cette activité. Aucune adolescente n'a pu ainsi s'initier à la savate boxe française et aux sports de défense.



Lutter contre les stéréotypes dans le sport et auprès de la jeunesse :



-L'**action du Village Ados** autour de l'égalité filles-garçons et le sport, avec le CIDFF en partenariat avec le RCV n'a pas pu être reconduite cette année, à cause de la crise sanitaire.



Des entraîneurs et entraîneuses, joueurs et joueuses du RCV étaient présents pour expliquer leur fonctionnement. Des échanges riches où les enfants ont montré que les stéréotypes dans le sport commencent à évoluer et qu'ils sont, pour beaucoup, conscients que chacun a un rôle à jouer dans la déconstruction de ces représentations.

Permettre aux jeunes de découvrir une nouvelle activité : le Pass Revel'sport

-La Ville accompagne la découverte des activités associatives et sportives, à travers son dispositif « Pass Revel'Sport » qui permet à toutes les jeunes filles ou garçons de découvrir une ou plusieurs pratiques avant la prise d'une licence (aide de 15,00 € pour chaque jeune accueilli).

Sur 60 « Pass » enregistrés, 22 ont bénéficié à des jeunes filles (37 %).



D'autres actions « interservices » sont développées avec le service animation sportive en partenariat avec le **Centre Communal d'Action Sociale** et le Relais prévention santé (RPS).

Celui-ci propose des séances pour un public mixte, tels que :

- l'activité **Pass'sport nature**

- l'atelier « bouger c'est possible pour tous » et le programme « se remettre en jambes », animés par une animatrice sportive de « Sport pour tous » (activité physique adaptée).

Amener les personnes à reprendre une activité sportive :

Le but de ces séances est de proposer un temps de découverte pour ensuite orienter vers une activité régulière, en fonction des attentes et besoins repérés pour chaque personne, que ce soit une femme ou un homme. Le RPS oriente alors vers le CCAS, en fonction de la situation des personnes, pour une prise en charge de 60 € par an et par personne et afin qu'elles puissent s'inscrire dans une association sportive de proximité.

Lever les freins à l'accès aux sports :

- Afin de faciliter l'accès aux sports, à la culture et aux loisirs, l'action sociale et insertion du CCAS et ses partenaires ont mis en place des « temps libres », rencontres conviviales associant marche, jeux de plein air, visite de la Ville. Ces activités ont été suivies par 50 % de femmes / 50 % d'hommes.

Ces rencontres permettent de lever les freins suivants : peur de se rendre seul à une activité, méconnaissance de celle-ci, freins financier et de mobilité.

D'autres actions sont conduites comme « **Sport pour elle** » par le **Centre Socio Culturel de Kercado** qui propose un dispositif de garde d'enfants aux femmes souhaitant participer aux entraînements sportifs, le jeudi soir de 17h30 à 18h30, encadrés par un éducateur du service animation sportive de la Ville.

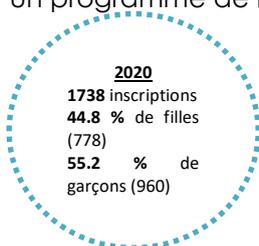
Cette année aura aussi été marquée, au **centre socioculturel le Rohan-La Madeleine**, par la mise en place d'actions privilégiant les pratiques dites féminines et/ou la mixité (séance le vendredi de 18h00 à 20h00).

Promouvoir la mixité dans le sport et la culture :

Un programme de loisirs et culturels « **tickets sport culture** » est proposé durant les vacances de

février, Pâques, été et Toussaint auprès des jeunes : cette action a pour objectif de promouvoir la mixité et permettre aux filles et aux garçons de venir participer à ces activités.

Cette année, à cause du covid, la période de pâques a été annulée.



ANNULÉ

Des olympiades mixtes et inter structures ont été organisées par les centres périscolaires et extrascolaires, ainsi que la co- réalisation de deux totems exposés à la médiathèque du palais des arts. Les cubes étaient interchangeable et pivotables afin de composer différents personnages.

Nouveauté!

Ces nouvelles actions initiées par les animateurs (trices) des centres de loisirs ont permis un temps d'échange et de parole avec les enfants, sur des thématiques liées à l'égalité garçon/fille. Les enfants présents ont bien adhéré au projet. Bon échange sur la mixité et surtout sur le fait que fille comme garçon pouvait participer à l'activité de son choix et se projeter dans le métier de son choix, sans a priori genré et dans le respect et l'accueil bienveillant.

Une fois installée , cette exposition n'a pas pu être inaugurée à cause du confinement.



-Le rugby pour les filles 10/12 ans :

L'objectif est de permettre aux filles qui découvrent le rugby dans le cadre scolaire de poursuivre hors temp scolaire (partage des valeurs du rugby, vivre un match de haut niveau féminin, rencontres avec des joueuses professionnelles, supprimer la barrière financière en prenant en charge les licences) .

Nouveauté!

Cette action du RCV se fait en lien avec le centre henri Matisse [2 000 € ville / 3 000 € Etat]

Les médiathèques sont aujourd'hui des lieux de vie, de rencontres, d'échanges et d'enrichissement culturel ; elles sont un vecteur important de l'égalité femmes – hommes sur le territoire. Même si elles ne tiennent pas de statistiques sexuées de leur fréquentation quotidienne, elles savent cependant que chez les inscrits de moins de 18 ans, 48 % sont des garçons et 52 % des filles.

L'écart est plus important chez les adultes où l'on constate que seulement 30,4% des inscrits sont des hommes.

Au travers de leurs interventions, les médiathèques s'attachent à traiter le thème de l'égalité au sein des sujets de société et d'actualité.

Parmi les actions, ateliers, conférences organisés par les médiathèques de Vannes, citons :

-La fête de la Science : La médiathèque participe à cette opération, en partenariat avec l'UBS, qui contribue à sensibiliser les filles aux activités et métiers scientifiques et à lutter contre les problèmes de mixité dans ce secteur.

-En 2017, « le cerveau » (conférences, ateliers, sur le cerveau, les neurosciences, la mémoire...)

-En 2018, « la pomme à cidre » (sa composition, une biodiversité, des applications et des propriétés encore largement insoupçonnées - Par Sylvain Guyot, Chercheur à l'INRA de Rennes).

-En 2019, à la découverte de « L'intelligence artificielle » - Partenariat Médiathèque / l'Université de Bretagne Sud/Institut de recherche en informatique et systèmes aléatoires (IRISA)/ LAB-STICC.



-En 2020, « **Mer et plastiques** » - Partenariat Réseau des Médiathèques / Université Bretagne Sud / Laboratoire IRDL / Petits débrouillards. Ateliers récup', expériences scientifiques, exposition, cycle de conférences.

-« Mini'mur » pour bien grandir !

A la médiathèque de Ménimur, un rendez-vous Bébé lecteur (0-3 ans) à destination des parents sur un créneau propice aux moments en familles. A noter la présence aussi de papa lecteur.

Une fois par mois, autour de thématiques, proposer de courtes séances de lecture animées de comptines aux parents et leurs enfants. En fin de séance, valoriser la spécificité petite enfance de la médiathèque de Ménimur en proposant des rendez-vous propices aux relations de parentalité, en présentant les livres autour de quelques thématiques (jouer avec mon enfant, tricoter pour mon bébé, cuisiner pour bébé, ...).

Tous ces rendez-vous annuels, organisés dans les quatre médiathèques, permettent aux femmes, aux hommes, parents ou non, avec ou sans enfants, de participer à des discussions, de partager des points de vue sur de multiples thèmes du quotidien, en prenant toujours appui sur des ouvrages littéraires. À noter que ces rendez-vous connaissent tout au long de l'année un large succès.

-Conservatoire à Rayonnement Départemental (CRD) :

Objectifs : rechercher la mixité dans l'équipe pédagogique et rendre visible les artistes féminines

La place des femmes dans la culture et le milieu artistique est également toujours inégalitaires selon le Haut Conseil à l'Egalité (HCE)-Chiffres 2016 : 18 compositrices sur 1370 (1%), 21 cheffes d'orchestre sur 584 (4 %), 92 solistes instrumentistes femmes sur 326 (28 %), 243 metteuses en scène sur 924 (26 %), 87 chorégraphes femmes sur 221 (39 %).

D'où l'importance de susciter des vocations chez les jeunes, et de rendre visible les œuvres artistiques des femmes.

Chiffres clés pour la rentrée 2020 :

- 1 597 élèves inscrits au CRD,
- 917 femmes-filles (**57,42 %**),
- 680 hommes-garçons (42,53 %).

L'équipe pédagogique comprend :

- 34 femmes (55%) pour 439 h 15 d'enseignement hebdomadaire
- 30 hommes (45%) pour 403 h 30 d'enseignement hebdomadaire

La répartition se fait de la façon suivante dans les disciplines pour le personnel pédagogique :

- Musique : 29 femmes / 25 hommes
- Théâtre : 1 femme / 1 homme
- Arts plastiques : 4 femmes /3 hommes

Le personnel administratif et technique est composé de 5 femmes et de 5 hommes.

ANNULÉ

Les femmes créatrices, artistes, musiciennes et littéraires mises à l'honneur :

En raison de la Covid-19, les actions prévues par le Conservatoire à rayonnement départemental en mars 2020 ont été annulées.

Il était prévu :

- Musique composée et interprétée par des femmes : un concert avec professeures et élèves du conservatoire à rayonnement départemental (CRD) pour mettre à l'honneur six compositrices Clara Schumann, Fanny Mendelssohn, Isabelle Leonarda, Marie jaell , Mel Bonis avec une interprétation de « Broken Words » pour flûtes et trio à cordes , pièce de Sophie Lacaze qui devait présenter le parcours et les œuvres de ces compositrices, au patronyme bien connu.

Ce concert devait être suivi par une conférence animée par Ophélie Latil, fondatrice du collectif Georgette Sand et autrice de l'ouvrage « Ni vues, ni connues ».

-Musées de Vannes :

Le musée des beaux-arts, la Cohue accueille une exposition permanente (peinture, gravure) de Madame Geneviève Asse, artiste Vannetaise qui a fait un don de ses œuvres en 2013 à la Ville de Vannes. Des activités pédagogiques et conférences sont organisées autour de ses thématiques.

ANNULÉ

- Visite de la Ville « **Vannes au féminin** », organisée par le musée des beaux-arts, la cohue : De nombreux monuments reflètent le rôle et la place des femmes dans la Ville au cours de l'histoire. Un parcours patrimonial mettant en valeur l'engagement et la mobilisation de certaines d'entre elles à Vannes. Cette action devait être reprogrammée en mars 2020 mais elle a dû être annulée à cause de la pandémie.

-Théâtre Anne de Bretagne / Scènes du golfe :

Les scènes du golfe ont accueilli cette année au moins 60 % de spectatrices et 40 % de spectateurs. Depuis 3 ans, Madame Gouby , Directrice des Scènes du Golfe porte une attention particulière à respecter la parité dans le choix des artistes et notamment sur la présence d'hommes et de femmes sur les plateaux (metteurs / metteuses en scène, comédiens / comédiennes, chorégraphes).

Madame Gouby s'est engagée auprès du ministère de la culture à ce que les moyens de production soient attribués de façon équitable 50/50 entre les femmes et les hommes dans le projet artistique 2018/2022.



Enfin, pour la programmation 2019-2020 des Emancipées, 100 % des artistes associées sont des femmes (Anne Nguyen, Raphaële Lannadère, Chloé Moglia)

-Les rendez-vous 100 % femmes :

Le centre socioculturel Henri Matisse organise quant à lui « Les rendez-vous 100 % femmes » qui favorisent la participation des femmes isolées ou nouvellement arrivées sur le quartier (activités ludiques, culturelles, sportives et de découverte) comme la visite d'expositions au kiosque culturel, des balades sur le bord de mer, la piscine, le bowling... En 2020, aucun rendez-vous n'a pu être fait.



2.2 RECHERCHER LA PARITE DANS LES INSTANCES DE PARTICIPATION

La Ville de Vannes compte actuellement trois instances de participation. La parité femmes-hommes a été systématiquement recherchée :

- Conseil des aînés : Le mandat 2020-2022 compte sur 28 membres, **50 %** de femmes et 50 % d'hommes.
- Conseil municipal jeunes (CMJ) : sur 43 membres, **58 %** de filles et 42 % de garçons.
- Conseils de quartiers et conseils citoyens :
 - Conseils citoyens, sur 31 membres : **77 %** de femmes et 23 % d'hommes.
 - Conseils de quartier, sur 98 membres : **48 %** de femmes et 52 % d'hommes.

2.3 ACCOMPAGNER LES MENAGES LES PLUS FRAGILES

Soutenir les familles monoparentales

La part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec des enfants de moins de 18 ans est passée de 12,4 % en 1990 à 25 % en 2020, selon l'Insee.

Les enfants en famille monoparentale avec leur père sont moins souvent pauvres que ceux résidant avec leur mère. Quand ils sont en emploi, les pères de famille monoparentale sont aussi plus souvent des cadres que les mères (18 % contre 10 %).

A Vannes, le nombre de familles monoparentales a augmenté de plus de 8,8 % entre 2011 et 2016 avec une augmentation des femmes seules (+4,6 % entre 2011 et 2016). [Données Caf à Vannes –Diagnostic CTG].

En Bretagne, les familles en situation de monoparentalité représentent 12,6 % (15,3 % en France) ; La part des femmes seules avec enfants est de 10,2 % (12,5 % en France) et celle des hommes est de 2,4 % (2,8 % en France) .[Source : Chiffres clés Egalité Femmes hommes en Bretagne –Edition 1-2020]



	Vannes	
	Nombre	%
Couples avec enfants(s)	3842	29,7
Hommes seuls avec enfant (s)	375	2,9
Femmes seules avec enfants(s)	2081	16,1
Couples sans enfant	6660	51,4
Total	12 957	100

Part des familles vannetaises selon leur composition
Source : Insee, recensement de la population-2018

Des revenus au logement, en passant par le travail, ces familles composées d'un seul adulte ont des conditions de vie bien moins favorables que la moyenne. Selon l'Insee, en 2011, 85% des parents de familles monoparentales sont des femmes.

Les conditions d'emploi des mères qui travaillent sont aussi plus souvent précaires : en 2012, 15 % étaient en contrat à durée déterminée, en intérim ou en emploi aidé, contre 9 % des mères en couple. Les mères isolées travaillent plus souvent en temps partiel subi (42 %), deux fois plus que les femmes en couple. Enfin, les femmes seules sont davantage représentées dans les catégories socioprofessionnelles les moins favorisées.

Sur les 12 792 foyers rSa isolés (avec et sans enfants), 52,2 % sont des femmes et 47,8 % sont des hommes [Source : chiffres du rSa sur l'ensemble du territoire départemental issu du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département – Conseil Départemental novembre 2020].

Face à ce constat et afin de permettre à une mère seule de poursuivre son activité professionnelle, la monoparentalité est retenue comme un critère de priorité pour l'accès aux équipements municipaux suivants:

- **A l'unité dédiée « Mille-Pattes » intégrée au sein du Multi-accueil de Ménimur.** Cette unité d'une capacité de 15 places fonctionne en âges mixtes sur des plages horaires de 8 h 00 à 18 h 30, avec possibilité d'accueil à partir de 7 h 30 et jusqu'à 19 h 30 dans une autre unité de vie, avec d'autres professionnels.
En 2020, **52 familles** ont pu bénéficier de cet accueil, soit 51 enfants accueillis dont **22 familles monoparentales (aucun homme en situation de monoparentalité)**.
- **Au Multi-accueil des Vénètes,** les enfants en situation d'handicap peuvent également être accueillis.

La Ville loue 5 places au multi accueil du CHBA « les Câlins bleus » (6H-21H45) pour les personnes ayant des horaires atypiques.

Par ailleurs, La Ville apporte une aide financière à **l'association Gepetto** pour lui permettre de financer le fonctionnement d'un service de garde sur des horaires atypiques pour des enfants vannetais de 0 à 13 ans, uniquement au domicile de leurs parents lorsque ceux-ci ne peuvent être présents ou ne peuvent pas s'occuper des enfants.

Cette prise en charge se fait dans des circonstances particulières qui ne permettent pas d'envisager le recours aux formules d'accueil traditionnelles :

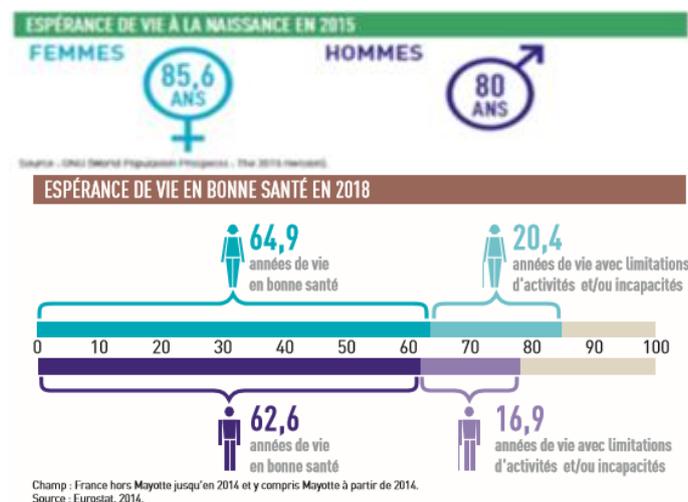


- travail sur des horaires décalés,
- maladie de l'enfant,
- formation,
- déroulement de stages,
- accès à l'emploi, maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de son plan de lutte contre la pauvreté, le CCAS a décidé de **réviser fin 2020 la grille des quotients familiaux (QF)**; En effet, le QF évolue en fonction des revenus et/ou de la composition familiale. L'Enjeu étant de permettre aux personnes les plus pauvres d'accéder aux tranches les plus basses de la tarification (ALSH, Sport et loisirs, cantines ..) et notamment les familles monoparentales.

Favoriser l'accès à la santé des femmes

L'écart entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes se réduit progressivement. Les femmes vivent toujours plus longtemps que les hommes mais en moins bonne santé.



Chez les femmes, les maladies professionnelles sont en augmentation et les risques cardio-vasculaires s'aggravent. Cette hausse chez les femmes s'explique par l'évolution de leur mode de vie et leur rapprochement avec les comportements à risque des hommes (tabagisme, sédentarité, mauvaises habitudes alimentaires, alcool, stress...)

Les maladies cardiovasculaires deviennent la première cause de décès avant le cancer du sein : 54 % des victimes sont des femmes avec une surreprésentation chez les femmes précaires (moins de suivi médical, trouble alimentaire...).

Les symptômes d'un infarctus chez les femmes sont différents de ceux des hommes et sont parfois non connus, ce qui retarde les prises en charge.

Les femmes renoncent plus aux soins que les hommes. Elles font passer l'intérêt de leurs enfants et familles en priorité.

Entre 2000 et 2015, les maladies professionnelles ont augmenté de plus de 155 % (vs + 80 % pour les hommes) ; leurs accidents de trajets ont augmenté de plus de 43 % depuis 2001.

La santé des personnes vivant sur le territoire français est de la compétence de l'Etat mais les collectivités peuvent à leurs niveaux, et avec les partenaires locaux peuvent agir pour faciliter l'accès à la santé de ses habitants.

Le rôle du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) est primordial dans la détection de personnes en souffrance : il est à leur écoute et peut en fonction des situations les rediriger vers des partenaires.

Afin de réduire les inégalités de santé, de faciliter l'accès à l'information et aux soins, le relais prévention santé du CCAS propose en partenariat avec des professionnels de la santé et du social des consultations individuelles et des ateliers collectifs qui s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes sur diverses thématiques : addictions, alimentation, accès aux droits et aux soins, santé sexuelle, geste de premier secours, confiance en soi...

En 2020, deux formations de recyclage des gestes de premiers secours de 2 jours et demi ont été organisées en partenariat avec l'association sauvetage et secourisme (ASS).

2 ateliers complémentaires ont permis de sensibiliser les femmes sur les symptômes de l'infarctus, différents des hommes, et les facteurs associés qui augmentent les risques (10 femmes y ont participé).

Les intervenantes étaient une formatrice PSC1 pour l'Association Sauvetage Secourisme et une infirmière retraitée, ayant travaillé au service cardiologie du Centre Hospitalier Bretagne Atlantique.

-Le renoncement aux soins : 25,9% des morbihannais renoncent aux soins (chiffres CPAM 2018). Le profil type du renonçant est une femme vivant seule ou en situation de monoparentalité ; une personne sans activité professionnelle ou employée connaissant des ruptures professionnelles ; des personnes sans complémentaire santé ou sans médecin traitant déclaré. La typologie des habitants des quartiers prioritaires de la Ville (QPV) laisse supposer que la problématique du renoncement se pose fortement sur ces quartiers et qu'il est donc nécessaire de faciliter l'accès à la médecine générale. La municipalité s'est engagée aux côtés des professionnels de santé pour faciliter l'installation de médecins sur le quartier de Ménimur ; ainsi 3 salles de consultations seront aménagées en 2021 au rez-de-chaussée de l'immeuble Patio verte (400 K€ d'investissement).



- Le Relais Prévention Santé propose des séances d'information sur le bilan de santé et un accompagnement de groupes constitués d'hommes et de femmes vers le centre d'examen de santé de Lanester. L'accompagnement au Bilan de santé est organisé 3 à 4 fois dans l'année en fonction des besoins repérés.

De plus des ateliers complémentaires sur le thème de l'accès aux droits et l'accès aux soins ont été mis en place dès la fin d'année 2020. L'objectif étant de permettre aux personnes de mieux connaître ses droits et les aides possibles pour se soigner

2.4 ENDIGUER LES VIOLENCES DE GENRE : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Dans le contexte de la crise sanitaire et des deux confinements, les violences intrafamiliales et les violences sexuelles ont augmenté significativement dans le Morbihan.

Selon les chiffres fournis par la préfecture, plus de 2.000 victimes de violences intrafamiliales sont à déplorer dans le Morbihan (près de 1.400 victimes, dont plus d'un millier de femmes, sont recensées en zone gendarmerie", en zone rurale et en zone semi urbaine. Plus de 700 victimes sont comptabilisées en zone police, dans les secteurs de Vannes et de Lorient).

Le nombre de victimes de violences sexuelles a fait un bond de + 43 % en zone gendarmerie et + 17 % en zone police.

Selon le procureur de la république de Lorient, les deux périodes de confinement ont accentué les pressions au sein des familles ou des couples. Cette augmentation des chiffres est également liée à la libération de la parole. Les victimes de violences n'hésitent plus à se confier, à parler à des proches ou à venir porter plainte.

Parmi les outils à la disposition des victimes dans le Morbihan, des postes d'intervenants ont été créés dans les commissariats et les gendarmeries. Des cellules d'écoute ont été mises en place dans les commissariats de Vannes et de Lorient.

Une femme décède tous les 3 jours en France, victime de son conjoint.

En 2020, en France, **125 personnes sont décédées** sous les coups de leur partenaire ou de leur ex-partenaire de vie. Parmi ces victimes, on dénombre **102 femmes et 23 hommes** (contre 146 femmes et 27 hommes en 2019) - [Source : Délégation aux victimes des directions générales de la police et de la gendarmerie].

	2020	2019	2018
Femmes victimes	102	146	121
Hommes victimes	23	27	28
Nombre de personnes décédées	125	173	149

Aider les femmes victimes de violences

Le développement de projets socioculturels, de manifestations, d'échanges et de débats en lien avec les partenaires socioculturels des quartiers, les professionnels du social et de la justice, contribuent à rompre l'isolement social et culturel des femmes victimes de violence.

-La Ville de Vannes et l'Etat apportent un soutien financier (2 000 €) et héberge le **CIDFF** (Centre d'Informations sur les droits des femmes et des familles) rue de Becel ;

Le CIDFF propose aux femmes des quartiers prioritaires de participer aux activités de l'accueil de jour pour les femmes victimes de violences, intitulé "**Moments pour elles**": ateliers artistiques, créatifs et de bien-être, sorties culturelles, Cafés d'échanges et d'informations thématiques en partenariat avec les acteurs locaux.

Ces femmes peuvent également bénéficier d'un accueil individuel et d'un accompagnement juridique, social, administratif et/ou psychologique à la sortie des violences.

Le lieu est animé par des professionnels (juriste et psychologue du CIDFF, travailleur social de la Sauvegarde 56) et des bénévoles.



Les vannetaises et les vannetais peuvent également bénéficier de rendez-vous d'information juridique individuels (En 2020, 88 personnes accueillies dont 75 femmes et 13 hommes) et d'emploi sur le dispositif BAIE (Bureau d'accompagnement Individualisé vers l'emploi) au siège du CIDFF ; y sont abordées les questions relatives au droit de la famille principalement (En 2020, 55 femmes accueillies).

-Création d'un poste d'intervenant social à mi-temps, avec la sauvegarde 56, à la direction départementale de la sécurité publique du Morbihan, au commissariat de police de Vannes (Co-financement Etat / Ville de Vannes) pour une durée de trois ans. Ses missions sont d'accueillir les victimes (hommes et femmes) ou les personnes en situation de détresse sociale, de les conseiller et de les orienter vers les différents services sociaux.

-Pour la journée internationale du 25 novembre contre les violences à l'égard des femmes, la Ville de Vannes soutient les actions du club Soroptimist International de Vannes qui se mobilise pour combattre la violence à l'égard des femmes et des filles ; Cette année était prévue la diffusion d'un film « Made in Bengladesh » qui a dû être annulée. La Ville soutient la communication par un article dans le Vannes mag, une annonce sur le site internet, une conférence de presse commune et l'illumination des remparts et de l'hôtel de Ville en orange.



Dans le cadre des suivis individuels et de discussions informelles, les mères de famille ont livré plusieurs situations de violences, d'agressions et un manque de confiance en elles.



Le centre social de Rohan a lancé un stage de self-défense destiné aux femmes leur permettant de prendre confiance en elles et d'apprendre des techniques de défense (6 femmes sont présentes la première journée et 9 la deuxième).

Soutenir les associations qui œuvrent pour rompre l'isolement des femmes

Face au problème d'isolement des femmes, la Ville de Vannes apporte un soutien financier, au titre du Contrat de Ville, à l'association « **Mine de Rien** » (*crédits politique de la Ville*) à Kercado a pour objectif d'accompagner les parents dans la fonction parentalité au travers d'actions multiples et de développer au niveau de la famille le vivre ensemble dans le quartier de Kercado.

Pendant les confinements, cette association a permis de garder le lien social avec les familles en s'adaptant au contexte.
En 2020, 261 bénéficiaires.

2.5 AMELIORER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Observer l'espace public avec les lunettes de l'égalité femmes –hommes permet de constater que certains types de lieux, à certains horaires, ne sont pas occupés de façon identique par les femmes et les hommes. Ainsi les parcs sont plus souvent occupés par les femmes avec des enfants en journée, puis par les jeunes hommes le soir. Plus généralement, la nuit, l'espace public est à forte dominante masculine.

On peut aussi constater le fait qu'hommes et femmes adoptent des trajectoires différentes dans l'espace public, pour éviter des espaces considérés comme problématiques. Le plus souvent, ce sont les femmes qui adoptent ces stratégies d'évitement, du fait d'un sentiment d'insécurité qu'elles vivent en général de manière plus forte que les hommes.

La rue est censée appartenir à tout le monde. Pourtant, hommes et femmes la vivent différemment, terrain de jeu et de sociabilité pour les uns, milieu hostile pour les autres.

Favoriser la participation et l'expression citoyenne des femmes et leur réappropriation de l'espace public

Selon l'étude EGALITER (étude menée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes), près d'une femme sur trois éprouve un sentiment d'insécurité dans son quartier et 10 % d'entre elles ont été victimes de violences physiques ou sexuelles. Ainsi, les femmes se sentent particulièrement exposées dans la rue et dans les transports en commun, avec la peur fréquente d'être suivies, de subir des agressions, des menaces ou des vols. Ce sentiment d'insécurité conduit les femmes à éviter ou désertier les espaces publics, à restreindre leurs activités et leur participation à la vie collective. Par ailleurs, les femmes habitant les quartiers sont absentes des décisions en matière d'aménagement urbain. Il y a ainsi la nécessité d'affirmer la participation des femmes dans ce type de décisions, notamment en reconnaissant l'expertise d'usage des femmes dans les espaces publics.

Pour favoriser la participation, l'expression citoyenne des femmes, et leur réappropriation de l'espace public, le centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF), en lien avec la Ville de Vannes qui apporte un soutien logistique (conseiller technique) et financier, organise les « **Marches exploratoires des femmes** » qui consistent en des diagnostics de terrain conduits par des groupes de femmes résidant dans un quartier, en lien avec les instances locales concernées, les conseils citoyens et associations locales.

Ces marches des femmes sont inscrites dans la politique de la Ville et portées par le service Développement Social Urbain (DSU).

En impliquant les femmes moins présentes sur l'espace public car plus exposées aux violences, plus sujettes au sentiment d'insécurité, ces marches sont un outil de participation des habitantes à l'amélioration et à l'adaptation de leur cadre de vie. Ces marches permettent d'améliorer par des changements concrets l'environnement urbain et la vie collective, de lutter contre les facteurs d'insécurité dans les quartiers et de favoriser la rencontre entre les habitantes et les décideurs locaux.

En février 2019, les femmes qui ont participé à la marche exploratoire de Ménimur ont rencontré, au cœur du quartier, le maire David Robo et le préfet Raymond Le Deun pour rendre compte de leurs remarques. Un total de **64** préconisations dont la mise en œuvre a été programmé jusqu'en 2020.

Treize habitantes ont sillonné à plusieurs reprises le quartier pour noter les possibles améliorations du quotidien, écouter les femmes sur leur vécu, repérer les lieux d'insécurité...

Cette démarche de marches exploratoires est animée, à Vannes, par le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) désigné par le préfet dans le cadre de la Politique de la Ville.

Il y a deux ans une marche identique a été conduite à Kercado. Toutes les préconisations des femmes du quartier ont été réalisées : Des ralentisseurs ont été installés, les jeux pour enfants ont été refaits. À Kerarden des lieux ont été fleuris, un jeu de boules installé. Au parc de Kérizac, un parcours sport santé a été adapté aux jeunes filles ainsi qu'un lieu de détente et bien être avec des transats, tables, pergolas.



Exemple de réalisation à Ménimur : création d'une ombrière (à côté de la résidence La Corvette).

Favoriser la dénomination dédiée aux femmes dans l'espace public vannetais

La dénomination des voies, places, bâtiments publics... permet d'honorer, de faire connaître ou reconnaître des hommes et des femmes dignes de la mémoire collective. La parité n'est cependant pas atteinte lorsque nous nous attardons sur les noms gravés sur les plaques de rues ou les frontons de nos bâtiments publics.

Les femmes, moins représentées, ont pourtant largement marqué de leur empreinte l'évolution de notre société, tant dans le domaine de la culture, de l'éducation, des sciences, et toujours dans l'optique du progrès. Elles se sont battues pour assumer un destin pas toujours compris, en empruntant des chemins inédits.

Aventurières, pionnières, ce sont ces femmes talentueuses dans de multiples domaines que nous avons choisi d'honorer à Vannes, plus particulièrement depuis 2007.

Des pionnières de l'aviation – Jacqueline Auriol, Marie Marvingt – aux pédagogues – Françoise Dolto, Pauline Kergomard, Maria Montessori, Louise d'Épinay – aux artistes Tamara de Lempicka, Micheline Ostermeyer, Anita Conti, Gertrude Bell, Alexandra David-Neel, Dora Maar, Lisette Model, Suzanne Valadon en passant par les femmes résistantes (1939 – 1945) – Lucie Aubrac, May Renault, Sabine et Agnès de La Barre de Nanteuil, Yvonne Beauvais – Vannes n'a pas démerité.

Vers une féminisation des noms de voies

En 2020, une délibération a été validée lors des séances du conseil municipal du 10 février 2020 :

- 3 femmes ont été mises à l'honneur (Anna Karina, Geneviève de Wouilt, Marie-angélique Duchemin)
- 1 homme (Michel Vermersch)
- 2 toponymes (Petit Cornelen, Métairie d'Arcal)

Dénomination de rues	2020	2019	2018	2017	Total (sur 4 ans)
Nom de femmes	3	9	6	4	22 (41 %)
Nom d'hommes	1	14	4	6	25 (46 %)
Autre	2	1	2	2	7 (13 %)
Total	6	24	12	12	54

Rendre visible la femme dans l'espace public, par l'art dans la rue

Une femme artiste Erika Raio, a mis à l'honneur la première femme à avoir traversé l'atlantique en avion, Amélia Erhart.

Une œuvre éphémère est née après le 1^{er} confinement, rue du commerce à Vannes.



2.6 FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI ET PROMOUVOIR LA MIXITE

- MIXITE PROFESSIONNELLE :

Quoique plus diplômées que les hommes, les femmes occupent en moyenne des emplois moins qualifiés, plus précaires, moins bien rémunérés que les hommes et le plus souvent à temps partiel. Une des raisons est le manque de mixité de certaines professions.

Sur 87 familles professionnelles, seules 17 sont mixtes (avec 40 % de femmes et 60 % d'hommes). Les femmes sont majoritaires dans les secteurs qui vont recruter massivement dans les prochaines années comme le service à la personne ou au soin ; il s'agit d'emplois peu qualifiés.

Afin de sensibiliser les jeunes femmes issues de quartiers prioritaires à la diversification des choix d'orientation, la mission locale du pays de Vannes a mis en place un module de 4 jours « **Les filles, soyez curieuses** ». [4 760 €, financement Etat 3000 €].

Les objectifs sont de sensibiliser les jeunes à l'égalité professionnelle, d'élargir leurs choix



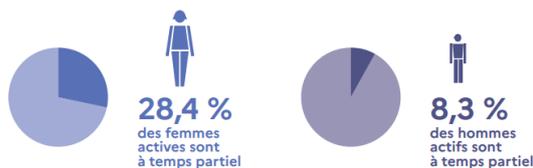
professionnels, les aider à s'insérer professionnellement et socialement et lever les freins lors de leur parcours professionnel.

En 2020, 7 femmes ont été accueillies.

-FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI :

Les femmes sont aussi majoritaires dans l'enseignement et la santé (demandant plus de qualifications) mais plus le niveau d'enseignement augmente, moins elles sont présentes. A l'opposé les secteurs du numérique et de l'informatique sont majoritairement masculins.

En Europe, les françaises entre 15-64 ans (en 2015) sont plus actives (= ayant un emploi ou en recherche active d'un emploi). 67,6 % des femmes françaises vs 66,9 % des femmes en Europe.



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi
Source : Insee, Enquête Emploi 2019

Le taux d'emploi des femmes françaises est plus important qu'en Europe (61,1 % vs 59,5%), le taux de chômage est moindre pour les femmes françaises vs européennes.

En France, près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel en 2019 (Source Insee, enquête emploi). 28,4 % des femmes actives sont à temps partiel / 8,3 % des hommes (Rappel en 2018 : 29,3 % des femmes actives sont à temps partiel / 8,4 % des hommes.)

Les femmes sont davantage en temps partiel subi que les hommes et elles interrompent plus souvent leur carrière.

De plus en plus de femmes créatrices d'entreprise mais un ratio encore trop faible :

Avec seulement 27 % de dirigeantes d'entreprise et 42 % de micro-entrepreneuses en 2017 [source : info greffe, mars 2019], l'entrepreneuriat reste un domaine majoritairement masculin, avec ses codes et ses clés. Tout au long de leur parcours, les femmes sont amenées à rencontrer des obstacles qui freinent, voire empêchent leur projet de voir le jour. Ces obstacles sont liés aux représentations qui ont la vie dure, aux stéréotypes et aux idées reçues telles que le fait de penser que la charge familiale incombe forcément aux femmes et qu'elles sont donc moins disponibles. Il n'est pas rare également que les femmes s'autocensurent dans leur progression professionnelle.

L'action suivante est financée par la Ville de Vannes (4 000 €) et l'Etat, et portée par le CIDFF :

Ailes vers l'emploi 2020
9 femmes ont été accueillies, 8 accompagnées

L'Action **Ailes vers l'emploi** accompagne les femmes des quartiers prioritaires.

Les objectifs sont de mettre en place les conditions nécessaires à une insertion professionnelle pérenne des femmes très éloignées de l'emploi ou « invisibles » sur le marché du travail. Ils proposent notamment un accompagnement pour une mise en emploi « alimentaire » rapide et effectuer un travail sur un projet d'insertion professionnelle avec les acteurs socio-économiques de proximité.



Les publics visés sont des femmes souhaitant travailler mais non disponibles immédiatement pour occuper un emploi ou qui ont cessé leurs recherches, des femmes en situation précaire d'emploi à temps partiel subi, des femmes inactives au foyer.

Pendant le premier confinement, ces femmes ont exprimé un sentiment d'isolement et de stress. Cette situation sanitaire a freiné leurs démarches, couplé à une surcharge mentale (devoirs à la maison, tâches ménagères...)

Accompagner les femmes vers un retour à l'emploi en créant leur propre activité, via deux initiatives :

En 2020, le nombre total de créations d'entreprises en France atteint un nouveau record avec 848 200 créations, soit 4 % de plus qu'en 2019, et ce malgré la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 : Quatre sur dix sont des femmes créatrices d'entreprise.

Cité lab 2020
67 personnes dont 36 femmes et 31 hommes

-La Ville soutient l'action « **Citélab** » [BDE56/ Caisse des dépôts], dispositif ayant pour objectif de favoriser la création d'entreprises par les habitants des quartiers prioritaires (Ménimur, Kercado). Elle est destinée à toutes personnes voulant se lancer dans une activité ou une entreprise, quel que soit son statut, son âge ou son sexe.

-L'emploi au cœur de votre quartier :

Septembre 2020
42 personnes ont bénéficié de cette action (24 femmes et 18 hommes)

Les objectifs sont d'aider les demandeurs d'emploi, notamment ceux des quartiers de Kercado et Ménimur à se mobiliser dans une recherche d'emploi en proposant des outils d'aide à la recherche d'emploi liant proximité, accueil, écoute, orientation et ainsi de faire connaître l'espace Conseil Emploi (123 femmes et 118 hommes ont participé à l'atelier CV).

2.7 COMMUNIQUER ET PARTAGER POUR FAIRE EVOLUER LES MENTALITES

- Une nouvelle page dédiée à l'égalité femmes hommes sur le site internet de la Ville de Vannes.
- Les informations relatives aux sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences sont relayées via les réseaux sociaux de la Ville et les affiches et numéros d'urgence sont mis à disposition toute l'année aux différents points d'accueil du public.

- Un programme annuel de rendez-vous, rencontres, conférences, expositions, concerts...est proposé au public vannetais tout au long du mois de mars, pour mettre à l'honneur les femmes artistes, politiques ou citoyennes.



- Le Vannes Mag propose des portraits de femmes sportives, entrepreneures, artistes, scientifiques.

- Maelle Stéphant, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (n°124-2020)
- Marion Excoffon , Créatrice de Tiwal , un voilier gonflable (n°125-2020)

2.8 LE PLAN D' ACTIONS EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE LOCALE -PARTIE POLITIQUES PUBLIQUES SUR LE TERRITOIRE

-  Action réalisée
-  Action renouvelée ou permanente
-  Action en attente de démarrage

2019	2020
Axe 1 : Lutter contre les stéréotypes	
	 Engager la réflexion avec les services en lien avec la jeunesse pour des actions concrètes sur le thème de l'égalité filles / garçons et stéréotypes
Axe 2 : Promouvoir la mixité	
	Encourager les associations qui créent des sections féminines sportives
	Demander aux associations que la Ville subventionne de fournir des bilans sexués
Axe 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	
	Soutenir les associations et actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
	Réaliser et diffuser un guide sur le harcèlement de rue
	/
	Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences, via les réseaux sociaux de la Ville et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public
	Illuminer les remparts de la Ville en orange à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre
Axe 4 : Encourager les initiatives en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes	
	Promouvoir l'égalité par le sport
	Promouvoir l'égalité par la culture
	Favoriser l'accès à la santé des femmes
	Favoriser une dynamique d'insertion professionnelle pour les jeunes mères ou futures mères de 16 à 25 ans
	Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité
	Agir pour une meilleure présence des femmes dans l'espace public
Axe 5 : s'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	
	Accompagner les ménages les plus fragiles /Soutenir les familles monoparentales

L'impact de la crise sanitaire et du confinement sur les inégalités femmes/hommes :

Cette année de crise sanitaire mondiale a été particulièrement difficile pour les hommes et les femmes. Le confinement imposé a changé au moins temporairement les habitudes de millions d'êtres humains, mais différemment pour les femmes et pour les hommes, qui ne ressentent pas cette période de repli chez soi de la même manière.

Ce huis clos de plusieurs mois a été "dramatique" pour beaucoup de femmes, en générant notamment davantage de violences.

Dans plusieurs des secteurs où le travail a dû être maintenu sur site pendant le confinement, comme la santé, la grande distribution, le nettoyage, les femmes sont surreprésentées.

A titre d'exemple : 7 agents d'entretien sur 10 sont des femmes, 9 sur 10 sont des femmes pour les infirmiers ou pour les préparateurs en pharmacie. A l'inverse, les éboueurs sont à 99% des hommes, comme les agents de sécurité, et 71 % constituaient le personnel des pompes funèbres en 2015.

Les secteurs mobilisés par le travail sur site, pendant la crise où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes, sont aussi des secteurs où les emplois sont peu rémunérés.

Part des femmes parmi les métiers « au front »

Métiers d'aide aux personnes
et métiers de la propreté

83 %



Enseignement

67 %



Secteur de l'alimentaire

48 %



Source : France Stratégie, Les métiers au temps du Corona, avril 2020

Médecins et personnels
non médicaux à l'hôpital

77,3 %



Établissements d'hébergement
pour personnes âgées dépendantes (Ehpad)

87,4 %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFD-DESSI. Effectifs physiques au 31 décembre 2017

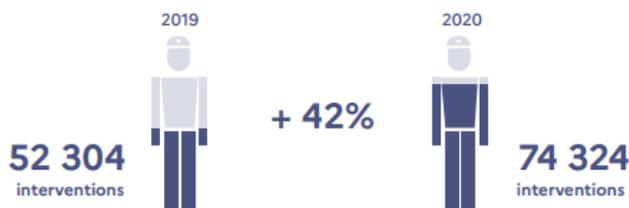
Les femmes ont dû faire face également à un sentiment de surcharge, la charge mentale (télétravail –éducation des enfants – travaux domestiques).

Les résultats de l'étude réalisée en avril 2020 [1025 personnes de plus de 18 ans, méthode des quotas] par Harris interactive à la demande du secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations sont les suivants :

Persistance d'une répartition inégalitaire des tâches domestiques et éducatives dans les couples pendant la période du confinement, à raison de 2,3 heures par jour pour les femmes. 63% des repas sont faits par les femmes, induisant une plus forte charge mentale du fait du doublement de la confection des repas pour les familles avec enfants et de la charge renforcée de l'élaboration des listes de courses et des menus.

Les interventions des forces de l'ordre à domicile dans la sphère familiale en augmentation pendant le confinement :

Du 17 mars au 12 mai



Champ : nombre d'interventions pour différend familial des forces de sécurité intérieure (FSI) du 17 mars au 12 mai 2020 versus la même période en 2019
Source : ministère de l'Intérieur
Source : « Les violences conjugales pendant le confinement », Miprof, juillet 2020

Et il a été observé une forte hausse des signalements des violences conjugales :

Les appels reçus au 3919 * ont triplé pendant la période de mars à juin 2020.



* Le 3919 est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles géré par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF)
Source : FNSF, 1^{er} semestre 2020

Autres constats observés par les centres socio-culturels de la ville de Vannes :

Ces périodes successives de confinement et notamment le second (période hivernale), ont été propices aux coups de « blues », à la fatigue et aux dépressions. Ces états ont été observés chez les populations les plus fragiles socialement qui sont fortement impactées par la crise sanitaire (familles précaires, personnes seules, étudiants sans beaucoup de ressources, familles monoparentales à faibles revenus...). La réduction des ressources liées à des situations de chômage partiel, d'absence de petits contrats ou de réduction de certaines missions d'intérim a amplifié les difficultés.

Pendant toute la crise, la Ville de Vannes a mis en place des mesures pour venir en aide aux hommes et aux femmes :

Mobilisation et coordination des acteurs et des structures de proximité et **continuité éducative** sur les quartiers afin de garder le lien avec les familles. 2 exemples d'actions mises en œuvre :

- Mise en place d'une plateforme collaborative en lien avec les services de l'Etat, le CCAS, les structures et les associations de proximité afin de faire circuler l'information et éviter les doublons dans les initiatives associatives permettant à terme d'attribuer 1200 chèques services de la Fondation Abbé Pierre sur les quartiers de Kercado et Menimur ;
- Acquisition d'un parc de 45 ordinateurs dans le cadre du PRE suite à l'attribution d'une dotation de 7 575 € par l'Etat auprès du CCAS.

-Les centres socio-culturels ont continué à maintenir le lien avec les habitants (appels téléphoniques, accompagnement individuel par la conseillère en économie sociale familiale (CESF), veille via une présence de rue quotidienne, développement de partenariat avec des organismes sociaux...).
Ex : Sur le second confinement, le centre social de Rohan a accompagné individuellement 36 femmes et 2 hommes et a eu des échanges téléphoniques avec 77 femmes et 10 hommes.

-Les associations caritatives et les organismes sociaux ont été très présents sur les quartiers pour accompagner les habitants sous des formes diverses (aide alimentaire, lien social, soutien psychologique ou accompagnement à la parentalité et à la scolarité, suivi par les éducateurs de prévention...).

-Un soutien aux personnels soignants lors du premier confinement, a été proposé en leur offrant la possibilité d'accueillir en priorité leurs enfants dans les structures petite enfance et centre de loisirs.

-Le CCAS a pris contact deux fois par semaine avec les séniors bénéficiant du service de Vannes Part'âge afin de les accompagner et de les écouter. Des personnes souvent isolées à domicile. (181 femmes et 41 hommes).

-Enfin, le relais prévention santé est resté présent et à l'écoute de ses habitués tout le long des confinements.

Conclusion :

Le présent rapport apporte un nouveau regard sur la politique de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'interrogation de nos pratiques existantes permet à la Ville de Vannes et au CCAS d'identifier les initiatives déjà prises et les pistes d'amélioration.

La collectivité confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes en créant en 2020, un comité consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes, composé d'élus et de représentants d'associations, et en construisant un nouveau plan d'actions 2021-2026, dans le cadre de la signature de la charte européenne.

HISTORIQUE DES LOIS

- ❖ **1791** : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- ❖ **1792** : La loi permet le divorce par consentement mutuel
- ❖ **1938** : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- ❖ **1944** : Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
- ❖ **1965** : Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari
- ❖ **1967** : La loi Neuwirth autorise la contraception
- ❖ **1975** : La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- ❖ **1983** : La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2000** : Promulgation de la première loi sur la parité politique
- ❖ **2002** : Création du congé de paternité
- ❖ **2004** : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- ❖ **2005** : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple
- ❖ **2006** : La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes
- ❖ **2010** : Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple
- ❖ **2012** : Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- ❖ **2014** : Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ❖ **2018** : Renforcement du Code pénal contre les infractions sexuelles et sexistes, contre le harcèlement

