

2021



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

SOMMAIRE

Édito

Préambule

VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p 5

Elaboration d'un plan d'actions 2020-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la ville de Poitiers

Rappel des actions du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023 et suivi de la mise en œuvre

Création d'un groupe de travail égalité professionnelle femme-homme

Données chiffres sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Favoriser la mixité des effectifs et lutter contre les stéréotypes de sexe

Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière

Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

VOLET TERRITORIAL SUR LES POLITIQUES D'EGALITE MENEES SUR LE TERRITOIRE p 26

Faire de la question de l'égalité femmes hommes un enjeu partagé par toutes et tous sur l'ensemble du territoire

Actions de prévention et communication

Sensibilisation et éducation

Soutenir, associer, mettre en réseau les acteurs et actrices du territoire

Intégrer cette question dans l'ensemble de nos politiques publiques et compétences

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution, un principe républicain auquel nous affichons toutes et tous notre attachement et notre adhésion.

Pourtant, dans les faits, nous constatons au quotidien la persistance d'inégalités et de résistances, et si l'égalité progresse dans le droit Français, le chemin de l'égalité réelle et concrète est encore long.

La détermination et l'engagement des collectivités locales, des municipalités en particulier, sont essentiels dans l'atteinte de cet objectif. Au-delà des simples aspects réglementaires, comme ce rapport, nous devons avoir l'humilité d'assumer le chemin qui reste à parcourir.

Assumons de ne pas nous contenter de nos obligations légales, mais d'être exigeants et exigeantes avec nous-mêmes, nos pratiques et nos partenaires.

Prenons l'engagement d'une politique de Ressources Humaines volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et agentes de nos collectivités.

Prenons l'engagement de politiques publiques municipales qui assument pleinement d'interroger la place des femmes et des filles dans la Ville. Que ce soit la place donnée, laissée, imposée, proposée ou facilitée.

Parions sur le fait que les actions, aménagements et projets qui en découleront, participeront à plus de justice sociale, de mixité et qu'ainsi Poitiers s'engage plus résolument sur le chemin de l'égalité.

Pour l'équipe municipale,
Alexandra Duval, Conseillère municipale
déléguée à l'Action sociale et égalité des droits
Stéphane Allouch, Adjoint au Personnel et dialogue social

PRÉAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel et un enjeu de mobilisation des communes et intercommunalités.

Tout d'abord, le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes a été précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Puis, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a généralisé ce principe et dispose que les collectivités doivent mettre en œuvre une politique intégrée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, les communes et les intercommunalités de plus de 20 000 habitants, doivent présenter, **préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

En parallèle, dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Poitiers a signé le **8 octobre 2018**, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Au travers de la signature de cette charte, la ville de Poitiers a souhaité formaliser son engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle a pris la forme d'un plan d'action articulé autour de trois axes, dont un spécifique à l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité employeur.

De plus, en application de la loi du 6 août 2019, dans son titre V « Renforcer l'égalité professionnelle », de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et du décret n° 2020-258 du 4 mai 2020, chaque collectivité territoriale et chaque établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, doit élaborer, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes – hommes, a fait l'objet d'une présentation en **comité technique du 10 décembre 2020**. Ce plan d'action 2020-2023, dont les mesures feront l'objet d'un bilan annuel, vient donc compléter ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes et renforcer, par l'élaboration de mesures concrètes, l'engagement de la Ville de Poitiers en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un groupe de travail Ressources humaines – Organisations syndicales sur l'égalité professionnelle a également été créé en 2021, afin de suivre l'avancée des actions.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes au 1^{er} janvier 2022 sera présenté **en conseil municipal du 31 janvier 2022, lors de la présentation des orientations budgétaires**. Il comporte deux volets, détaillés ci-après :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

VOLET INTERNE RELATIF A LA
POLITIQUE DE RESSOURCES
HUMAINES EN FAVEUR DE
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES

Ce premier volet concerne les actions RH menées par la collectivité employeuse, répondant à trois enjeux :

- Favoriser la mixité des effectifs et lutter contre les stéréotypes de sexe,
- Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière,
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ce premier volet a pour objectif de présenter les actions proposées par la Ville de Poitiers en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre son plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023 (I) et de dresser un état des lieux des données sexuées de la Ville de Poitiers (II).

Les chiffres présentés dans ce rapport sont ceux au 1^{er} janvier 2022 et portent sur les effectifs permanents (titulaires et contractuels sur emplois permanents) de la Ville de Poitiers.

Rappel des actions du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023 et suivi de la mise en œuvre

En application de la loi du 6 août 2019, dans son titre V « Renforcer l'égalité professionnelle », de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et du décret n° 2020-258 du 4 mai 2020, chaque collectivité territoriale et chaque établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, doit élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lequel ne peut excéder trois ans renouvelables.

La Ville de Poitiers a élaboré un **plan d'actions 2020-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce plan d'actions 2020-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Poitiers, dont l'élaboration et la mise en œuvre sont rendues obligatoire par l'article 80 de la loi du 6 août 2019, vient compléter le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elaboré sur la base des données sexuées issues du rapport et du bilan social, ce plan d'actions pluriannuel comporte des actions visant à :

- Prévenir et traiter des écarts de rémunération
- Promouvoir la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulement de carrière

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'actions a été présenté en comité technique du 10 décembre 2020 et tous les ans, un bilan sera réalisé.

Le plan d'actions de la Ville de Poitiers a été élaboré autour de 4 grands axes :

AXE 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Action 1 : Conduire le projet sur l'Harmonisation du régime indemnitaire par filière.

- Dans le cadre des chantiers RH et de la concertation menée avec les représentants du personnel, la Ville de Poitiers a voté l'harmonisation des régimes indemnitaires sur la filière technique avec un calendrier de mise en application. L'ensemble des agents de la catégorie C ont bénéficié de cette mesure dès le 1^{er} septembre 2021.

Grâce à cette mesure, la Ville de Poitiers contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'harmonisation des régimes indemnitaires vise également à faciliter les mobilités internes pour plus de mixité dans les métiers/filières (la filière technique étant plus masculine et la filière administrative plus féminisée).

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 2 : Développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

Action 3 : Créer des visuels d'offres de recrutements avec une femme et un homme exerçant le même métier.

Action 4 : Veiller à la neutralité de toutes les offres d'emploi, de stage ou d'apprentissage diffusées (visuels mixtes...).

- Toutes nos offres de recrutement sont libellées au féminin et au masculin. Des visuels mixtes ont été élaborés pour l'apprentissage.



Action 5 : Sur la page employeur, sur les réseaux sociaux du site de Grand Poitiers, intégrer des contenus suivants :

- Vidéo de témoignage d'agente/agent pour décrire leur mission et leur environnement de travail (Témoignage de femme sur des métiers plus majoritairement masculin et vice-versa)
- Visuels / articles illustrant les valeurs portées par la mandature (transversalité / collectif / environnement / non-discrimination / etc.)

- Actions RH développées et les processus (Recrutement / Formation / accompagnement à la mobilité / campagnes de recrutement des saisonniers / job dating sur différents quartiers / etc)

Action 6 : Proposer plus fréquemment des entretiens en visioconférence lorsque le-la candidate/candidat n'est pas en mesure de se déplacer pour différentes raisons (frais engendrés, problématiques professionnelles ou personnelles, etc.) mais également pour limiter les impacts environnementaux liés à la mobilité.

- Les entretiens en visioconférence se sont considérablement développés.

Action 7 : Sensibiliser les différents acteurs internes du recrutement aux questions discriminantes et à l'objectivation des présélections pour favoriser la diversité des parcours professionnels et des profils recrutés.

- Une formation en partenariat avec le CNFPT est prévue sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à destination d'agents de la Direction des Ressources Humaines dès janvier 2022, elle sera déployée.

Action 8 : Dans le cadre du programme « Accueil et relation usager/Accueil de tous les publics » : Prévention des discriminations et promotion de la diversité égalité femmes-hommes.

Action 9 : Développer l'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe : thématique intégrée dans le parcours management et notamment dans la formation « management de proximité » (au même titre que les thématiques de lutte contre les discriminations).

Action 10 : Le projet d'harmonisation du régime indemnitaire contribuera à faciliter les mobilités internes.

- Dans le cadre des chantiers RH et de la concertation menée avec les représentants du personnel, la Ville de Poitiers a voté l'harmonisation des régimes indemnitaires sur la filière technique avec un calendrier de mise en application.

Action 11 : Il devra être précisé, lorsque la part de femmes ou d'hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière d'avancement de grade.

- Sur chaque tableau d'avancement la part des femmes et des hommes promouvables est indiquée.

Action 12 : Faciliter l'égal accès des femmes et hommes à leur projet de formation et renforcer l'accompagnement des parcours individuels.

Action 13 : Osez les Carrières au féminin : Développer en interne un dispositif d'accompagnement au développement professionnel des femmes afin qu'elles deviennent davantage actrices de leur carrière.

Action 14 : Veiller à l'application du décret sur le dispositif des nominations équilibrées

- Au-delà des emplois concernés par ce dispositif, la collectivité porte un regard spécifique sur cet équilibre quel que soit le niveau hiérarchique.

AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Action 15 : Mettre en œuvre le télétravail

- La Ville de Poitiers a voté la mise en œuvre du télétravail « pérenne » au 1^{er} septembre 2021.

Action 16 : Mettre en œuvre le droit à la déconnexion : la Collectivité profitera de la mise en œuvre du télétravail pour aborder le droit à la déconnexion avec les organisations syndicales. Prévoir sa mise en œuvre dans une charte.

- Depuis le 20 septembre 2021, un groupe de travail Ressources Humaines/Représentants du personnel a été créé sur le sujet du droit à la déconnexion. L'objectif est d'écrire une charte sur le droit à la déconnexion courant 2022.

» « J'adore travailler le métal »

ITW

LYDIE HERMENT

Métallière - Serrurière
Direction Immobilier

« C'est la couture qui m'a conduite à Zo Prod, pour un défilé de mode présentant des tenues à base de matériaux recyclés. On m'y a proposé une initiation à la soudure, le métal est au cœur du collectif..

J'ai adoré, cela a déclenché quelque chose et j'ai trouvé ma voie. Aujourd'hui, j'ai la chance de venir travailler avec le sourire, dans un atelier super bien outillé, avec des collègues expérimentés qui me transmettent leur savoir-faire... Travailler en serrurerie - métallerie consiste à réaliser des structures en métal. En ce moment, je fabrique le pied d'un mange-debout. J'ai la cote, il faut qu'il mesure 1,10 m, pour le reste je fais comme je veux, c'est génial ! Le travail est extrêmement diversifié. Il peut s'agir de réparer le marche-pied d'un véhicule, comme de concevoir les mains courantes pour les escaliers de l'Hôtel de la Communauté urbaine. Nous pouvons construire toutes les structures à base de métal (acier, inox, aluminium). Les services nous présentent des demandes, pour des meubles sur-mesure, par exemple, et nous leur proposons des solutions. Même si j'ai moins de temps aujourd'hui à consacrer à l'aspect artistique de mon activité, je continue tout de même pendant mon temps libre à sculpter le métal, j'aime créer des formes organiques, je trouve ça très beau ! »

BIO EXPRESS

JUSQU'EN 2016

ÉTUDE LE COMMERCE INTERNATIONAL
DÉCOUVRE LA MÉTALLERIE

2018 - 2020

ENTREPREND UNE FORMATION EN CHAUDRONNERIE,
AU LYCÉE RÉAUMUR, POITIERS

2019

STAGE À L'ATELIER MAÇONNERIE - COUVERTURE -
SERRURERIE, GRAND POITIERS

2020

INSTALLATION À SON COMPTE

8 AVRIL 2021

ENTRE DANS LA COLLECTIVITÉ

J'AIME



- LA MÉCANIQUE
- JARDINER
- LES CHIENS, J'EN AI TROIS
- LA MUSIQUE ET MIXER : LA FUNK, C'EST MA SPÉCIALITÉ !
- MANGER

J'AIME PAS



- LA MISOGYNIE, ÊTRE RÉDITE À MON ÉTAT DE FEMME
- QUAND IL PLEUT
- L'ÉLEVAGE INTENSIF DES ANIMAUX
- LES EMBOUTEILLAGES
- LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

MON ENDROIT PRÉFÉRÉ



« LA BOYAUDERIE, À POITIERS, CETTE USINE DÉSFFECTÉE OÙ EST INSTALLÉ LE COLLECTIF ARTISTIQUE ZO PROD ET OÙ J'AI SOUDÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS ! »

« Vous aimeriez faire connaître le métier que vous exercez, contactez la direction Communication Interne : 05 49 30 20 53 »

Action 17 : Maintenir notre procédure de départ et de réintégration au sein des Directions, dans le cadre d'une absence pour maternité, pour congé parental, d'une demande de temps partiel pour raison familiale, d'une demande de disponibilité.

Action 18 : Maintenir les ASA liées à la maternité et à la PMA.

Action 19 : Informer les agent.e.s de la possibilité de bénéficier de CESU pour la garde d'un enfant de moins de 3 ans [La collectivité participe à hauteur de 40 % dans l'achat de titres et l'agent à hauteur de 60 %] ou d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap [La collectivité participe à hauteur de 90 % dans l'achat des titres et l'agent à hauteur de 10 %].

AXE 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations



1 femme sur 2 a déjà été
confrontée à une situation de sexisme
ou de harcèlement sexuel au travail
en France

(source : IFOP – fondation Jean Jaurès, 2019)

Action 20 : En application de la loi du 6 août 2019 (article 80) et afin de permettre aux agents de faire leur signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, la collectivité va mettre en place un dispositif de signalement dont la gestion sera confiée à la Direction Prévention Santé Social.

- Un groupe de travail Ressources Humaines/Représentants du personnel a été créé sur le sujet, pour une mise en œuvre du dispositif de signalement début 2022.

Création d'un groupe de travail égalité professionnelle femmes-hommes

Dans le cadre de son plan d'actions, la Ville de Poitiers a décidé de créer un groupe de travail Ressources humaines/Représentants du personnel.

Au travers de ce groupe de travail et de la concertation menée, la Ville de Poitiers souhaite ainsi développer d'autres actions prioritaires en faveur de l'égalité professionnelle, les suivre et mesurer leur efficacité dans le temps.

Depuis le 26 avril 2021, un groupe de travail réunissant des représentants des Ressources humaines et des représentants du personnel a donc été créé.

Quatre réunions de travail ont été déjà menées et des actions concrètes, conformément au plan d'actions 2020-2023 seront proposées à un prochain comité technique, lors du bilan des Lignes Directrices de Gestion des Ressources humaines.

Parmi ces nouvelles actions concrètes, nous pouvons citer l'élaboration d'un large dispositif de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisé en partenariat avec le CNFPT.

Ce dispositif sera testé en janvier 2022 sur des groupes témoins (encadrantes/encadrants, CHSCT, RH) et déployé à l'ensemble des agentes et agents à partir d'avril 2022.

	Femmes	Hommes	Total
Agents	435	390	825
Equivalent Temps Plein	420,59	386,84	807,43
%	52,7%	47,3%	100,0%

Au 1^{er} janvier 2022, la Ville de Poitiers compte 825 agentes et agents permanents, correspondant à 807,43 équivalents temps plein.

La répartition femmes – hommes est de 435 femmes et de 390 hommes.

DONNÉES CHIFFRÉES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FAVORISER LA MIXITÉ DES EFFECTIFS ET LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE SEXE

Répartition sexuée de l'effectif permanent

Les compétences exercées par la Ville de Poitiers, qui emploie une forte proportion de métiers administratifs, techniques et sociaux, sont à l'origine de cette féminisation des effectifs

La répartition sexuée de l'effectif permanent est quasi stable par rapport à 2021 : la part des femmes est de 52,7% et celle des hommes est de 47,3% (versus 2021 : part des femmes = 53,5%, part des hommes : 46,5%).

Dans la Fonction Publique Territoriale, pour les Communes, la part des femmes s'élève à 59.9%.

(Sources : Direction Générale des Collectivités locales (DGCL, Les Collectivités locales en chiffres 2021) – Données au 31 décembre 2019.

Répartition sexuée par filière

Filière	Femmes	% répartition des Femmes	Hommes	% de répartition des hommes	Total/ Filière
Administrative	110	25,3%	34	8,7%	144
Animation	19	4,4%	11	2,8%	30
Culturelle	19	4,4%	10	2,6%	29
Médico-Sociale	77	17,7%	4	1%	81
Police municipale	4	0,9%	20	5,1%	24
Sportive	1	0,2%		0%	1
Technique	205	47,1%	311	79,7%	516
TOTAL	435	100%	390	100%	825

- Répartition des femmes par filière :

Filière	Femmes	% répartition des Femmes *	Poids des femmes/filière *
Administrative	110	25,3%	76,4%
Animation	19	4,4%	63,3%
Culturelle	19	4,4%	65,5%
Médico-Sociale	77	17,7%	95,1%
Police municipale	4	0,9%	16,7%
Sportive	1	0,2%	100%
Technique	205	47,1%	39,7%
TOTAL	435	100%	

Ex : Pour la filière administrative :

* % répartition des Femmes dans cette filière (nbre de femmes dans la filière administrative sur le nbre total de femmes de la Ville de Poitiers)= $110/435*100$

* Poids des Femmes dans cette filière (nbre de femmes dans la filière administrative sur le nbre total du personnel de la filière administrative) : $110/144*100$

- Répartition des hommes par filière :

Filière	Hommes	% de répartition des hommes	Poids des hommes/filière
Administrative	34	8,7%	23,6%
Animation	11	2,8%	36,7%
Culturelle	10	2,6%	34,5%
Médico-Sociale	4	1%	4,9%
Police municipale	20	5,1%	83,3%
Sportive		!	0%
Technique	311	79,7%	60,3%
TOTAL	390	100%	

La grande majorité de l'effectif de la Ville est constituée de la filière technique (pour 62,5%) et dans une moindre mesure, de la filière administrative (pour 17,5%).

La filière administrative reste toujours majoritairement féminine. Le poids des femmes dans cette filière est toujours aussi important:

- 76,4% de l'effectif de la filière administrative est féminin (soit 110 femmes sur les 144 agentes et agents de la filière administrative).

La féminisation de la filière administrative est due principalement aux métiers d'accueil de la Direction Démarches de la vie quotidienne et aux métiers administratifs de la Direction Education égalité des chances, occupés encore majoritairement par des femmes.

La filière technique, elle, reste toujours masculinisée :

- Le poids des hommes dans cette filière est de 60,3% (soit 311 hommes sur les 516 agentes et agents de la filière technique)
- 79,7% des hommes de la Ville de Poitiers sont de la filière technique (soit 311 hommes sur les 390 hommes de la Ville de Poitiers).

Les métiers exercés dans la filière technique par les hommes concernent principalement les métiers : de jardinier (ère) (75 hommes) ou d'agent(e) de nettoyage (62 hommes).

Il est à noter toutefois, une présence féminine importante dans la filière technique :

- 47,1% des femmes sont dans la filière technique (soit 205 femmes sur les 435 femmes de la ville de Poitiers)

Laquelle s'explique principalement par le poids des métiers d'agent(e) polyvalent de restauration (60 femmes), le poids des métiers de responsable de restaurant (26 femmes) et le poids du métier d'agent(e) de propreté dans les établissements scolaires (23 femmes).

La filière Médico-sociale reste toujours fortement féminine : Le poids des femmes dans cette filière est toujours aussi important:

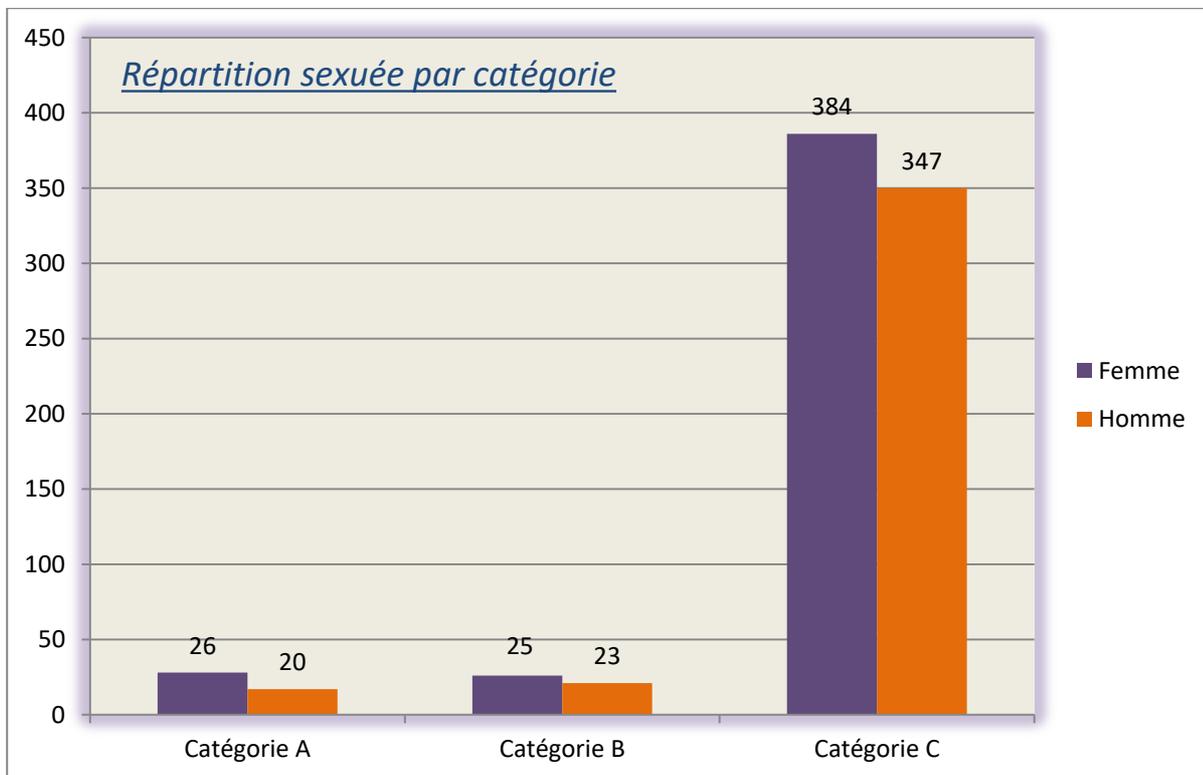
- 95,1 % de l'effectif de la filière médico-sociale est féminin (soit 77 femmes sur les 81 agentes et agents de cette filière).

Cela s'explique par le poids du métier d'agent(e) d'accompagnement de l'enfance (ATSEM), toujours très fortement genré.

Répartition sexuée par catégorie

	Femmes	*Poids des F/catégorie	Hommes	Poids des H/catégorie	TOTAL
Catégorie A	26	56,5%	20	43,5%	46
Catégorie B	25	52,1%	23	47,9%	48
Catégorie C	384	52,5%	347	47,5%	731
TOTAL	435	100%	390	100%	825

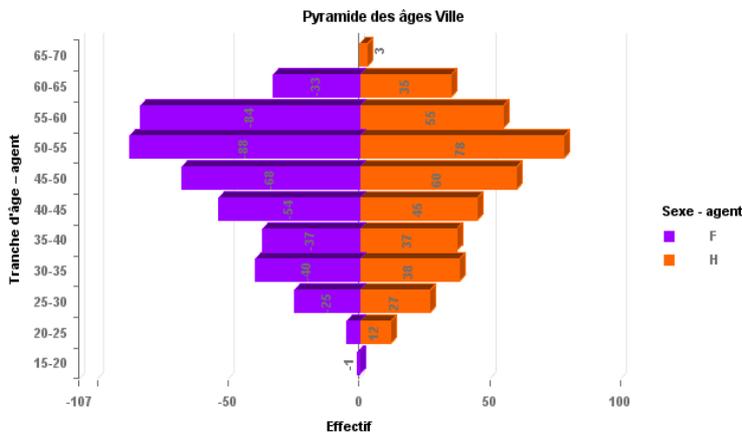
*poids des F/catégorie = exemple pour la catégorie A (26/46*100)



En cohérence avec la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Poitiers, où les femmes sont plus représentées, le poids des femmes par catégorie est aussi plus important y compris, au sein de l'encadrement.

Répartition sexuée par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	6	12	18
25-29	25	27	52
30-34	40	38	78
35-39	37	37	74
40-44	54	45	99
45-49	68	60	128
50-54	88	78	166
55-59	84	55	139
60 ans et plus	33	38	71
TOTAL	435	390	825



L'âge moyen pour les femmes est de **46,72 ans** (versus 46,68 ans au 1^{er} janvier 2021).

L'âge moyen pour les hommes est de **45,61 ans** (versus 45,95 ans au 1^{er} janvier 2021).

Les femmes sont plus représentées sur les tranches d'âge de 50 à 54 ans et de 55 à 60 ans. Les hommes sont davantage représentés sur la tranche d'âge de 50 à 54 ans.

L'âge moyen femmes-hommes pour la Ville de Poitiers est de **46,20 ans** (versus 46,35 ans en 2021) (la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale est de **45,5 ans** – Sources : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2021) – Données au 31 décembre 2019).

ASSURER L'ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

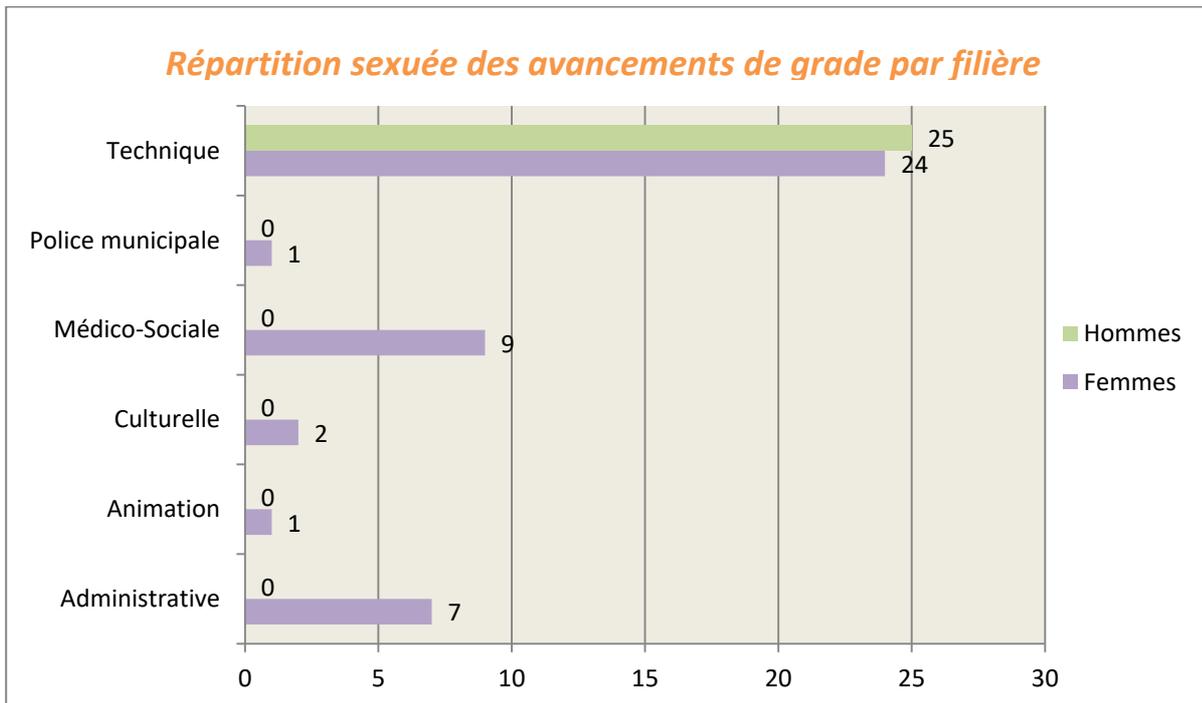
Le déroulement de carrière

Répartition sexuée des avancements de grade :

Les avancements de grade de l'année 2021 :

Sexe - agent	Nombre d'avancement de grade
Femmes	44
Hommes	25
TOTAL	69

Répartition sexuée des avancements de grade de l'année 2021 par filière :



Les avancements de grade sur l'année 2021, dont ont pu bénéficier les agentes et agents permanents (remplissant les conditions statutaires), concernent essentiellement la filière technique (49 agentes et agents dont 25 hommes et 24 femmes).

Cette répartition sexuée des avancements de grade est en cohérence avec la répartition sexuée des effectifs permanents par filière.

Répartition sexuée sur les recrutements internes et externes:

Répartition sexuée des recrutements externes et interne (avec une prise de fonction en 2021):

VILLE DE POITIERS	Nombre	Pourcentage
F	48	46,00%
M	56	54,00%
Total général	104	100,00%

Il est à noter un quasi équilibre dans la répartition femmes - hommes concernant les recrutements externes et internes.

Il est aussi à constater une augmentation du nombre de recrutements (internes et externes) réalisés sur l'année 2021, due principalement à la période de crise sanitaire, laquelle a reporté les recrutements et prises de fonctions en 2021.

Les recrutements internes sur l'année 2021 (mobilités et reconversions professionnelles) :

- Les recrutements en interne sont un moyen pour les agentes et agents d'évoluer professionnellement :

Sexe	Nombre
Féminin	24
A	2
B	1
C	21
Masculin	23
A	2
B	2
C	19
Total général	47

Pour les femmes, les métiers sur lesquels la Ville de Poitiers a recruté via un recrutement interne sont les suivants :

- Responsable d'accueil périscolaire
- Agent·e territorial·e spécialisé·e des écoles maternelles (ATSEM)
- Chargé·e d'accueil
- Responsable du suivi des bâtiments scolaires

Pour les hommes, les métiers sur lesquels la Ville de Poitiers a recruté via un recrutement interne sont les suivants :

- Responsable d'accueil périscolaire
- Agent.e de surveillance des voies publiques
- Policier.ère municipal.e
- Chargé.e de mission citoyenneté

Les recrutements externes pendant l'année 2021 :

Sexe	Nombre
Féminin	24
A	3
B	4
C	17
Masculin	33
A	4
B	4
C	25
Total général	57

Comme l'année 2021, il est à noter un peu plus de recrutements d'hommes que de femmes. Ce chiffre s'explique au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement ont été réalisées.

Pour exemple, chez les hommes, les recrutements ont principalement concerné les métiers de:

- Jardinier.ère
- Agent.e de nettoyage
- Policier.ère municipale
- Chef.fe de service de police municipale

Chez les femmes, citons pour exemple, des recrutements sur les métiers de :

- Diététicien.ne
- Responsable du pôle état civil
- Responsable pôle vie des écoles
- Responsable de secteur propreté

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe, la Direction des Ressources Humaines s'assure :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'écriture soit « inclusive » ex : un chargé d'études ou une chargée d'études,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (à minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que des fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- qu'un compte-rendu du recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

Répartition sexuée et taux d'accès à la formation :

- Nombre d'agentes et agents ayant bénéficié d'au moins une formation en 2021, répartition par sexe et catégorie :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CATEGORIE A	12	7	19
CATEGORIE B	18	12	30
CATEGORIE C	196	155	351
TOTAL	226	174	400

- Taux d'accès* à la formation pour la Ville

FEMMES	HOMMES	MOYENNE VILLE 2021
52%	44%	48%

*Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agentes et agents ayant suivi au moins une formation durant l'année aux effectifs permanents de la Ville, soit $400/825 \times 100$

Faits marquants :

- Une année encore fortement perturbée par la crise sanitaire avec pour conséquence de nombreux reports et annulations de formations.
- Des formations majoritairement liées au perfectionnement des compétences transversales pour soutenir la période et répondre aux préoccupations immédiates des agentes et agents (Télétravail, management à distance, gestion des équilibres vie pro/vie perso, organisation du travail, cohésion d'équipe, communication...)

Spécificités : 60% des agentes et agents formés sur le volet « Santé, sécurité et prévention des risques professionnels » sont des femmes. Il s'agit d'agentes ayant suivi la formation « Entretien et hygiène des locaux », programme particulièrement déployé en 2021 dans les écoles de la Ville.

Enfin, on observe une augmentation significative des formations s'inscrivant dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle :

- 9 projets de formations qualifiantes (7 femmes, 2 hommes) venant soutenir une démarche de reconversion professionnelle ont ainsi fait l'objet d'une participation financière de la collectivité en 2021. Ces formations, qualifiantes pour la plupart, sont accordées dans le cadre du dispositif « Compte Personnel de Formation ».
- Répartition des agentes et agents formés par axes et objectifs du plan de formation en 2021 (en valeur absolue et en pourcentage)

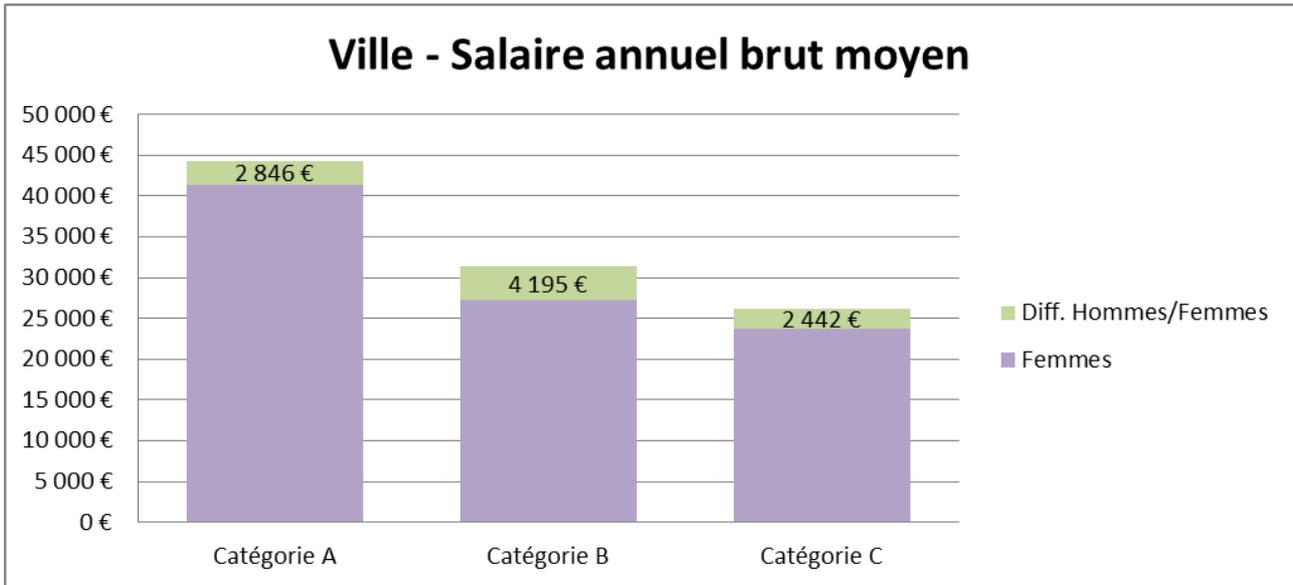
Axes et objectifs du plan de formation	Ville				Total Ville
	Femme	%	Homme	%	
1 - Performance de l'action publique territoriale	166	56%	128	44%	294
Efficacité professionnelle	36	52%	33	48%	69
Management	7	41%	10	59%	17
Accueil, relation usagers, intégration	2	40%	3	60%	5
Santé, Sécurité et prévention des risques	121	60%	82	40%	203
2 - Projets de service et développement des compétences métiers	42	55%	34	45%	76
Les métiers de l'éducation et de la vie de la cité	23	82%	5	18%	28
Les métiers de la Jeunesse et vie sportive	1	100%	0	0%	1
Les métiers des ressources humaines	0	0%	0	0%	0
Les métiers de la Direction générale des services économiques	1	20%	4	80%	5
l'attractivité territoriale	0	0%	0	0%	0
construction	0	0%	0	0%	0
Les métiers de l'espace public	3	27%	8	73%	11
Les métiers de la transition énergétique	0	0%	0	0%	0
l'administration numérique	2	100%	0	0%	2
Les métiers des politiques territoriales	0	0%	0	0%	0
Les métiers de la Culture et du Patrimoine	3	75%	1	25%	4
Les métiers de la police municipale	3	25%	9	75%	12
3 - Accompagnement de la carrière et de l'évolution professionnelle	18	60%	12	40%	30
Les formations statutaires obligatoires	6	46%	7	54%	13
Conseil et préparations concours et examens	9	64%	5	36%	14
Savoirs de base et remise à niveau français	0	0%	1	100%	1
Bilans de compétences	1	100%	0	0%	1
Ateliers d'évolution professionnelle	0	0%	2	100%	2
Ateliers de reconversion professionnelle	1	33%	2	67%	3
Coaching de transition de carrière pour les cadres	0	0%	0	0%	0
L'accompagnement des projets individuels, la mobilité et la reconversion professionnelle	7	78%	2	22%	9
Total général	226	57%	174	44%	400

La rémunération

PRESENTATION DES REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES PAR CATEGORIE ET PAR SEXE :

Ville de Poitiers - Salaire annuel brut moyen selon la catégorie Agents travaillant à temps complet - (Montant 2021)

	Catégorie statutaire	Femmes	Hommes	Diff. Hommes/Femmes
Ville de Poitiers (86)	Catégorie A	41 417 €	44 263 €	2 846 €
Ville de Poitiers (86)	Catégorie B	27 211 €	31 406 €	4 195 €
Ville de Poitiers (86)	Catégorie C	23 727 €	26 169 €	2 442 €



Une politique strictement égalitariste en matière de rémunération est menée.

Au sein de la Ville de Poitiers, les rémunérations y compris les régimes indemnitaires sont liés au grade, à l'échelon et aux fonctions de l'agent quel que soit le sexe, conformément au statut de la fonction publique territoriale.

Dans le cadre des chantiers RH, la Ville de Poitiers a voté l'harmonisation des régimes indemnitaires par filière sur la filière technique avec un calendrier de mise en application de la mesure.

Grâce à cette mesure, la Ville de Poitiers contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'harmonisation des régimes indemnitaires vise à faciliter les mobilités internes pour plus de mixité dans les métiers/filières (la filière technique étant plus masculine et la filière administrative plus féminisée).

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

Répartition sexuée du temps de travail

Le temps partiel est une modalité de travail du temps complet.

	Temps complet	Temps partiel	Temps non complet	Total
FEMMES	352	39	44	435
HOMMES	377	9	4	390
Total	729	48	48	825
%	88,4%	5,8%	5,8%	100%

➤ Répartition du temps de travail par filière :

Filières	Femmes			Hommes			Total
	Temps complet	Temps partiels	Temps non complet	Temps complet	Temps partiels	Temps non complet	
Administrative	101	9	0	32	2		144
Animation	10	3	6	10	1		30
Culturelle	17	1	1	10			29
Médico-Sociale	63	12	2	3	1		81
Police municipale	4			20			24
Sportive	1						1
Technique	156	14	35	302	5	4	516
Total général	352	39	44	377	9	4	825

Par rapport à l'année dernière : il est à noter :

- une stabilité des agentes et agents sur des postes à temps non complet (48 versus 49 en 2021). Les postes à temps non complets, répondant à un besoin d'organisation, sont majoritairement occupés par des femmes (métier de la restauration et d'animation)
- une stabilité des temps partiels (48 contre 47 en 2021). Les temps partiels (modalité de travail du temps complet) continuent à être plus demandés par des femmes (39 femmes contre 9 hommes). Cette organisation du temps de travail facilitée par la Ville de Poitiers, vise à aider les agentes et agents dans la conciliation entre leur temps de vie personnelle et leur temps de vie professionnelle

La disponibilité /le congé parental

	Femmes	Hommes	Total
Disponibilités	17	11	28
Congé parental	3	-	3

Concernant les disponibilités, il est à noter une stabilité du nombre par rapport à l'année dernière. La majorité des disponibilités prises concernent des disponibilités pour convenance personnelle.

Concernant le congé parental, celui-ci est toujours davantage utilisé par les femmes.



**VOLET TERRITORIAL SUR
LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ
MENÉES SUR LE TERRITOIRE**

FAIRE DE LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES UN ENJEU PARTAGÉ PAR TOUTES ET TOUS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Cette seconde partie du rapport concerne les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur le territoire.

Une feuille de route qui pose un objectif ambitieux : « Poitiers, Ville Féministe ! »

Un chemin exigeant : « Poitiers une ville engagée pour les femmes, dès le plus jeune âge »

3 axes d'actions :

- Faire de la question de l'égalité femmes-hommes un enjeu partagé par toutes et tous sur l'ensemble du territoire
- Soutenir, associer, mettre en réseau les acteurs et actrices du territoire
- Intégrer cette question dans l'ensemble de nos politiques publiques et compétences

La sensibilisation, l'éducation et la prévention pour lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles seront des priorités qui se déclineront dans ces 3 axes. Aujourd'hui la prise de conscience des inégalités liées au genre (dans l'accès à l'emploi ou dans la rémunération) et des violences sexuelles et sexistes (harcèlement, viols et agressions sexuelles ou féminicides) fait son chemin dans la société française. Doucement. Trop doucement. La collectivité souhaite construire avec les habitantes et habitants de Poitiers les politiques et les actions qui permettront à Poitiers d'être une ville qui garantit l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'action municipale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles, impose une prise de conscience pour toutes et tous des inégalités structurelles existantes. Inégalités filles-garçons à l'école, inégalités femmes-hommes dans la sphère privée, au travail, dans l'espace public, en politique, violences sexistes et sexuelles,... Dès le plus jeune âge, les femmes et les hommes intègrent un système inégalitaire qu'il devient urgent de déconstruire.

A cette fin, la ville de Poitiers met en place et soutient des campagnes d'informations et de sensibilisations sur les inégalités existantes et les violences que ces inégalités engendrent. Lorsque ces questions sont mises en avant dans l'espace public, cela abonde un changement de perception et de comportement. L'égalité ne doit pas être qu'un objectif à atteindre, elle doit être martelée dans toutes les sphères de la société, dont l'espace public, l'environnement de vie des habitants et habitantes. Cela garanti une forme de prévention indispensable, dont les pouvoirs publics sont responsables.

Afin de communiquer au mieux et prévenir les violences, il est essentiel de donner à voir et à connaître les actions, mesures et structures interlocutrices qui agissent et répondent aux besoins et aux urgences.

La lutte contre toutes les inégalités menant aux violences faites aux femmes ne peut être complète et efficace sur le long terme qu'en créant, avec les partenaires experts, des parcours de sensibilisation et d'éducation dès le plus jeune âge.

En 2021, différentes campagnes de communication, de prévention ainsi que des ateliers de sensibilisation et d'éducation ont été menées ou soutenues par la Ville de Poitiers.

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire. Celle-ci a redoublé l'importance de notre vigilance, de notre soutien aux acteurs et partenaires du territoire engagés en faveur de l'égalité femmes-hommes. Autrement dit, la crise sanitaire nous a contraints dans nos modalités de travail, notamment la possibilité d'accompagner physiquement les partenaires et de mener des actions sur le terrain, alors que la nécessité de répondre aux besoins était décuplée, en matière de communication, de développement d'actions de prévention et de sensibilisation, et de coordination d'acteurs.

Actions de prévention et de communication

Lancement d'une première semaine des visibilitées du 15 au 21 mars 2021 afin de sensibiliser, accompagner, discuter, informer les étudiants et étudiantes de façon ludique. Dans le cadre de la préparation de cette semaine, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé du 18 décembre 2020 jusqu'au 10 janvier 2021 dernier, 28 candidatures ont été reçues. Après étude des dossiers, un comité de sélection composé des élu·es de Poitiers et Grand Poitiers (Kentin Plinguet, Alexandra Duval et Coralie Breuillé-Jean), de 3 élu·es étudiants (ENSMA, Science po et Université) et des services des collectivités (vie étudiante, pôle protocole-manifestations, politique de la ville, solidarités) s'est réuni, et 16 projets ont été sélectionnés.

Semaine du 8 mars 2021

- Affichage dans les panneaux de la ville et sur la façade de l'Hôtel de Ville avec une campagne menée par les élu·es et élus sur le thème de « Poitiers, Ville Féministe ! »
- Collecte de protections hygiéniques dans différents supermarchés du centre-ville pour sensibiliser à la précarité menstruelle, organisée avec le dispositif Gentils Coquelicots porté par le CCAS. Une seconde collecte a été organisée au mois de mai.



En France, les femmes sont majoritaires dans les métiers dits du « care » (= activité du soin donné à autrui, souvent genré)

- 86.6% du personnel infirmier
- 97.7% des aides à domicile
- 77.7% des professions intermédiaires de la santé et du travail social
- 66.2% des professeurs des écoles, des instituteurs et institutrices et assimilés

Source : Rapport vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 2021 – Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Semaine du 25 novembre 2021

- Campagne d'affichage dans les panneaux de la ville et banderoles sur l'hôtel de ville indiquant le numéro d'urgence violences conjugales (3919) et les noms des femmes tuées en 2021 par leur conjoint ou ex-conjoint.



En 2019, selon le ministère de l'intérieur, 22 900 viols ont été enregistrés en France, un chiffre en hausse de 19% par rapport à 2018. Soit 60 viols par jour. En 2020, chiffre en hausse avec 24 800 viols, soit 68 viols par jour.

- Formation en ligne sur le harcèlement de rue organisé par Stand Up
Une session en ligne à destination des 11/25 ans
Une session en ligne grand public



- Atelier « d'autodéfense mentale émotionnelle et verbale pour (sur)vivre, quand on est une femme... », animé par Anne Morel Van Hyfte, de la Compagnie Sans Titre, à l'Hôtel de Ville. Ce stage d'initiation à l'autodéfense mentale, émotionnelle et verbale propose des moyens pour vivre mieux sa condition de femme et d'être humain, grâce au décryptage des mécanismes du sexisme et l'expérimentation d'outils pour y faire face.

La ville a également communiqué et soutenu différents évènements organisés durant cette semaine par les associations œuvrant pour les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Journée de conférence à l'Espace Mendès France sur les huis-clos familiaux avec le réseau violences conjugales de Poitiers

« Ce projet est le fruit d'une collaboration pluridisciplinaire de longue date et inscrite dans le maillage qui lie université et institutions dites de terrain, notamment de l'antenne médico-légale du CHU de Poitiers, le Planning familial de la Vienne, le Réseau Violences Conjugales de la Vienne, les Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) 86 et 17, du Pôle de réparation pénale, d'investigation, de soutien éducatif et de médiation (PRISM 86), l'association Audacia, ainsi que de l'Espace Mendès France (espace culturel et scientifique).

L'intérêt pour les situations de violences et leur prise en charge est inscrit dans cet héritage collaboratif, qui a, depuis 2013, déjà donné lieu à six journées de manifestations scientifiques (colloques ou journées d'étude), et plusieurs publications de monographies sur les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales.

Ici, nous travaillons sur les confinements, comme fait historique aux retentissements cliniques et sociaux et qui semble avoir exacerbé et/ou révélé des faits de violences en famille.

Tel est notre objet d'étude : décrire, pour enquêter et prendre en charge.

Les trois niveaux de notre recherche-action répondent à ces objectifs. »

Webinaire:

https://emf.fr/ec3_event/webinaire-huis-clos-familiaux-les-violences-pendant-les-confinements/

La journée s'est conclue par une conférence de Gwenola Joly-Coz, présidente de la Cour d'appel de Poitiers : La justice et les violences faites aux femmes

- Le Cercle Condorcet de la Vienne : le 22 novembre 2021 à 18h30, rencontre citoyenne à la Ligue de l'Enseignement de la Vienne. Violences faites aux femmes : Quelle prise de conscience ? Quelles évolutions ?

Avec l'intervention de Catherine Coutelle, ancienne députée, qui a présidé la Délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Rencontre soutenue par de nombreuses associations poitevines: Les Ami.es des Femmes de la Libération, l' Union européenne des femmes de Poitou-Charentes, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Vienne, Entreprendre au féminin, le Club Soroptimist, Amnesty International Poitiers, La Ligue de l'Enseignement, La Ligue des Droits de l'Homme, La Libre Pensée.

- Collectif Nous Toutes 86 : le 21 novembre, Marche « en violet » Place de Provence à Poitiers à 10h30. Afin de sensibiliser à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

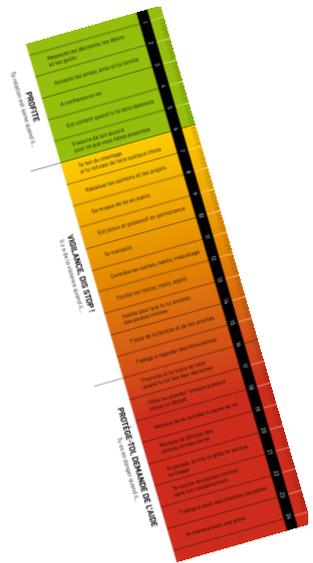
- Collectif du 8 mars : le 25 novembre, Retraite au flambeau à 18h

- Union Régionale de Poitou Charentes de l'Union Européenne Féminine et le CIDFF : Les foulées Orange au Parc de Blossac et le village Orange, Place Leclerc, avec des stands d'information sur les différentes associations partenaires.



Sensibilisation et éducation

- Dans le cadre du Parcours citoyen et de son axe « La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité » des actions sont proposées aux élèves de 6 à 11 ans : égalité filles-garçons par le CIDFF86, Filles et Garçons au Musée par le Musée Sainte-Croix.
- Impression de 5000 violentomètres afin de servir d'outil lors des interventions auprès des enfants et des jeunes.
- Formation du CIDFF sur les violences faites aux femmes à destination des professionnels socio-éducatifs du territoire (CCAS, Maisons de Quartiers, associations...).
- Intégration d'un axe prioritaire « mixité et égalité » dans le Projet Educatif Global : **L'éducation à la mixité et à l'égalité** : il s'agit d'encourager la mixité, valoriser la diversité, dès la petite enfance ; de veiller à la réussite éducative et scolaire de toutes et tous, quels que soient son genre, ses origines, sa situation sociale ou son handicap ; d'encourager et d'accompagner les jeunes dans leurs parcours professionnels et universitaires.
- Démarrage d'une réflexion sur la création d'un parcours « éducation à la vie affective et émotionnelle » dans les écoles primaires de la ville (porté par la direction éducation égalité des chances)



Soutenir, associer, mettre en réseau les acteurs et actrices du territoire

Pour mener ces missions à bien, la municipalité est en relation avec une multitude d'acteurs institutionnels – l'Etat, la Région et le département, le CHU, le Ministère de la Justice et le Ministère de l'Intérieur – et associatifs – le CIDFF, PRISM, le SPIP, Audacia, le Planning Familial,...

Ce grand nombre d'interlocuteurs est une richesse et une spécificité du territoire. C'est à la fois une force et une difficulté, en particulier pour l'organisation d'une politique structurante et coordonnée.

La ville a notamment comme responsabilité de donner de la visibilité et des moyens aux structures. De même, elle doit reconnaître l'expertise des associations, bénévoles, militantes et militants sur ces thématiques et se doit de les associer aux politiques menées comme référents et intervenants.

- Le travail en réseau permet un échange de savoirs, de pratiques et d'informations essentiel pour atteindre les objectifs. Le Réseau Violence Conjugale de la Vienne notamment permet la rencontre et le travail commun entre des professionnels pluridisciplinaires et structure les actions. La municipalité s'implique dans le réseau pour participer à sa coordination et son animation.

-

113

féminicides recensés en 2021 par conjoint ou ex conjoint

source : collectif féminicide

- Entre 2020 et 2021, l'enveloppe de soutien aux associations locales de lutte contre les violences faites aux femmes est passée de 20 000 euros à 50 000 euros.
- L'implication de l'élue en charge de l'égalité des droits ainsi que des agentes référentes sur cette mission au sein du réseau Violences conjugales de la Vienne. Trois secteurs des services de la Ville y participent : le pôle Santé, en cohérence avec les enjeux du Contrat Local de Santé, le pôle de coordination du Contrat Local de Sécurité et de Prévention de la

Délinquance, et le pôle Lutte contre les discriminations. C'est un enjeu fort d'inscrire la lutte contre les violences conjugales au cœur de politiques publiques structurelles clés. Cette implication est voulue renforcée en 2022. Est organisée également une concertation étroite avec les structures expertes du territoire afin d'orienter au mieux les interventions de la municipalité et d'affiner les réponses aux besoins.

- Attribution d'une nouvelle subvention de 4000 € de la Direction de la Coordination Culture - Patrimoine à la Compagnie Sans Titre Production affectée à la mise en œuvre du festival en biennale d'**Egale à Egal** qui « agit pour la construction d'une égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes notamment dans le domaine des arts et de la culture ». Cette subvention est complémentaire de l'attribution de 4000 € votée par la direction Politique de la Ville - Solidarité. L'accompagnement financier de la Ville affecté au festival Egale à Egal s'élève ainsi à un montant global de 8 000€ en 2021.
- Soutien à la création d'une unité d'accueil des femmes victimes de violences au CHU : projet en cours de construction porté par le CHU avec dépôt d'un projet auprès de l'Agence Régionale de Santé

Intégrer cette question dans l'ensemble de nos politiques publiques et compétences

L'engagement vers l'égalité entre les hommes et les femmes est une préoccupation transversale de la Municipalité. Nous agissons en interne dans notre politique de ressources humaines, dont le plan d'actions s'intensifie afin de garantir une réelle égalité professionnelle. Nous agissons également en nous assurant que l'égalité soit intégrée à l'ensemble de nos politiques publiques de façon structurante, afin d'avoir un réel impact sur le territoire, au regard des compétences qui nous incombent.

Pour cela nous avons formalisé un marché fin 2021 avec le cabinet L'Arobe – l'Atelier Recherche Observatoire Egalité – un bureau d'études spécialisé dans l'aménagement égalitaire des espaces et la lutte contre les stéréotypes de genre. Le cabinet, piloté par Edith Maruéjols, géographe du genre, nous accompagne sur une **démarche d'égalité intégrée dans nos politiques publiques**. Cette démarche se réalisera d'abord sur plusieurs mois et se poursuivra ensuite sur plusieurs années, afin de garantir un travail structurant.

La mise en œuvre de l'égalité intégrée se joue sur cinq niveaux :

- Objectiver et utiliser les outils internes
- Sensibiliser les équipes d'élues et élus, et de direction sur les enjeux et la démarche
- Travailler sur un plan d'actions : application de la démarche sur au moins 2 politiques générales
- Mutualiser les expérimentations et les actions
- Penser un plan de communication transversal

Appel à projet Contrat de Ville

Tous les porteurs de projets déposant une demande de subvention au titre du Contrat de Ville devront mettre l'accent sur la prise en compte des axes transversaux suivants dans les actions proposées :

- l'égalité femmes-hommes,
- la lutte contre les discriminations,
- la participation des habitants et la citoyenneté,
- la jeunesse,
- le numérique.

L'accès aux marchés publics et aux partenariats public - privé peut être refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle.

Depuis octobre 2018, tous les marchés publics passés par GPCu et Grand Poitiers Achats, la centrale d'achats de Grand Poitiers, comportent la clause suivante :

« 8-2-2-Egalité femmes-hommes :

La Ville de Poitiers s'engage dans la démarche égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses marchés.

Le titulaire devra respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle c'est à dire :

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle
- avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. »

Jumelage POITIERS-MARBOURG – Projet contre les violences faites aux femmes

Au cours des deux dernières années, les échanges entre Marbourg et Poitiers se sont intensifiés dans ce domaine, en permettant via des échanges en distanciel de coopérer dans le cadre du projet européen « Marbourg sans violences conjugales ».

En septembre dernier, l'élue à l'égalité des droits ainsi que les équipes de Poitiers Prévention – Tranquillité Publique et de la DESRIT sont allées à Marbourg pour la présentation et l'avancement du projet. Il a été proposé de participer au nouveau projet déposé par Marbourg en août 2021.



Réseau des élu·es et élus à l'égalité, ville de gauche et écologistes

Participation au réseau des élu·es et élus à l'égalité, afin de favoriser le partage de projets inspirants.

