



DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023

VILLE D'ANGERS

Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines



Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figurent dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du rapport social unique 2021.

Ce rapport annexe dédié aux ressources humaines se structure de la manière suivante

- I- Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- II- Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2021
- III- Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- IV- Prévisions budgétaires 2023

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

La politique Ressources Humaines se fonde sur une démarche prospective, qui vise à anticiper, pour mieux les accompagner, les transformations organisationnelles qui permettent d'adapter le service public aux besoins des Angevins.

Il s'agit de rechercher en permanence la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre et les effectifs et compétences nécessaires.

Pour accompagner ces mutations, la politique RH se construit autour d'axes forts que sont :

- La maîtrise de la masse salariale par la recherche d'une plus grande efficience des organisations
- La mutualisation des prestations, des services, et des moyens
- L'appui aux managers et aux agents dans la conduite des projets de transformation des prestations et des organisations
- La priorité donnée à la mobilité interne
- L'accompagnement des parcours professionnels par le développement de dispositifs innovants
- Le développement des compétences et l'accompagnement du changement
- L'appui à la conception d'environnement et de conditions de travail de qualité préservant la santé des agents
- Un dialogue social dynamique et régulier

Les indicateurs détaillés dans le rapport ci-après illustrent la politique Ressources Humaines mise en œuvre.

II – Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2021

Les tableaux ou graphiques ci-après sont réalisés à partir du rapport social unique au 31/12/2021.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2021.

BILAN
SOCIAL 2021

L'Essentiel

Ville
d'Angers

SOMMAIRE

Les dépenses de personnel	5
L'effectif	6
L'effectif global	7
Les agents permanents et non permanents	8
Les agents permanents	9
Les arrivées/départs	10
Les arrivées	10
Les départs	11
L'effort de déprécarisation	13
Le développement des compétences	14
Accompagnement des parcours professionnels	15
Evolution de carrière et rémunération	16
Caractéristiques sociales	17
Sexe, catégorie et âge	17
Les filières et les métiers	18
Le temps de travail	19
Le lieu de résidence	19
Ancienneté et départs prévisibles en retraite	20
Le télétravail	21
L'emploi des personnes en situation de handicap	23
Temps de travail et santé	24
L'absentéisme santé et maternité	24
L'absentéisme pour maladie ordinaire	25
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	26
L'absentéisme pour longue maladie	27
Mutuelle et prévoyance	28
Les relations professionnelles	29
Le dialogue social Ville - CCAS - ALM	30
La diversité	31

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 115,4 millions d'Euros

Source : présentation du compte administratif au Conseil Municipal

Evolution des dépenses de personnel (Chap.012) : + 0,6%

Les dépenses de personnel augmentent de 0,6% par rapport au CA 2020 (114,7 M€).

Pour rappel, les évolutions depuis 2015 :

- 2015/2016 : + 0,1%
- 2016/2017 : + 1,8 %
- 2017/2018 : - 1,3 %
- 2018/2019 : - 0,8 %
- 2019/2020 : + 0,6 %
- 2020/2021 : + 0,6%

Evolution de la masse salariale : + 0,6%

Concernant la masse salariale, qui constitue l'essentiel de ce chapitre 012, l'augmentation observée entre 2020 et 2021 est de 0,6%.

Cette évolution se décompose de la manière suivante :

- **Impact des mesures avec effet sur la rémunération :** + 1% (principalement lié au GVT)
- **Impact des moyens supplémentaires nécessaires pour le fonctionnement des services :** + 0,5% liés à un recours aux moyens temporaires supplémentaires (MTS) plus important qu'en 2020 (impact du contexte sanitaire en 2020 avec l'annulation de tous les événements et manifestations, et les fermetures d'équipements).
- **Impact de la variation des effectifs :** l'évolution de la masse salariale est contenue du fait d'un nombre d'ETP moins important qu'en 2020, représentant un impact de - 0,9% (postes vacants en 2021 suite à des départs en retraite ou des mobilités, et qui n'ont pu être pourvus du fait du contexte sanitaire).

Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

- la hausse conjoncturelle (augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires)
- la revalorisation du SMIC
- l'évolution des taux de charges patronales
- le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) correspondant au coût généré par les avancements de grade et d'échelon

Ceux à l'initiative de la Ville:

- les transferts de mission vers ou à partir de la collectivité
- les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (exemples : heures supplémentaires, emplois saisonniers...)
- les remplacements santé
- l'évolution du périmètre de gestion (création, suppression ou extension de service)
- l'évolution du régime indemnitaire

Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents permanents et temporaires qui ont travaillé au sein de la collectivité.

Les effectifs permanents

Ce sont tous les agents qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

- **Les fonctionnaires**

Ce sont tous les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale.

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

Ce sont différentes catégories d'agents contractuels qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

Les effectifs non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou pour pallier les absences du personnel.

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

Ce sont des agents recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ou encore des vacataires engagés ponctuellement pour un acte déterminé.

- **Les emplois aidés**

Ce sont des emplois avec un statut privé et rémunérés sur la base du SMIC (les apprentis par exemple).

Focus

La comptabilisation des effectifs s'effectue selon deux approches complémentaires :

- **EN NOMBRE** :

Pour les agents permanents, c'est le nombre d'agents en activité au 31 décembre de l'année.

- **EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** :

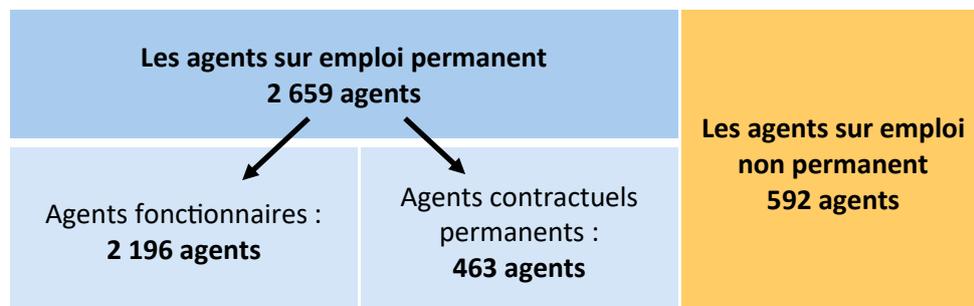
C'est le volume d'heures travaillées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures travaillées d'un agent à temps plein.

Le calcul des effectifs en ETP est basé sur les heures payées (hors heures supplémentaires et complémentaires).

L'EFFECTIF

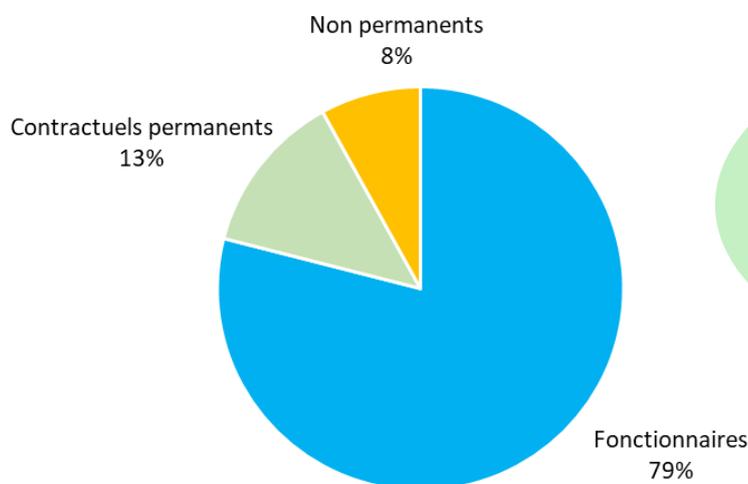
L'effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2021 : 3 251 agents (-10 agents par rapport à 2020)



Si l'effectif au 31/12 diminue légèrement, il augmente en ETP par rapport à 2020 (+ 11,5 ETP).

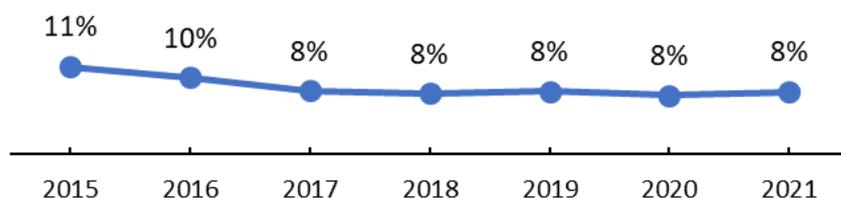
En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2021 : 2 760,6 ETP.



A noter !

- A ces ETP s'ajoutent en 2021 :
- 13,2 ETP d'heures supplémentaires (9,9 en 2020)
 - 45,4 ETP d'heures complémentaires (54,0 en 2020)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 8% en 2021, elle est stable depuis 2017.

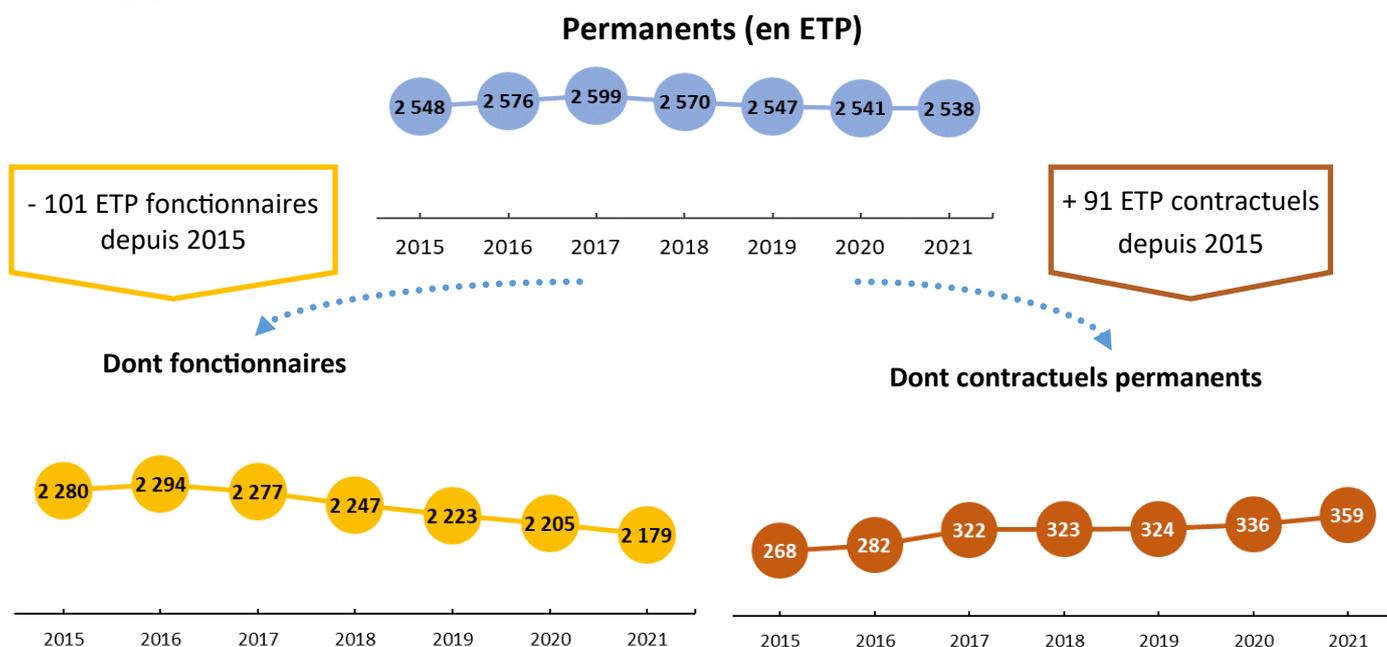


L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

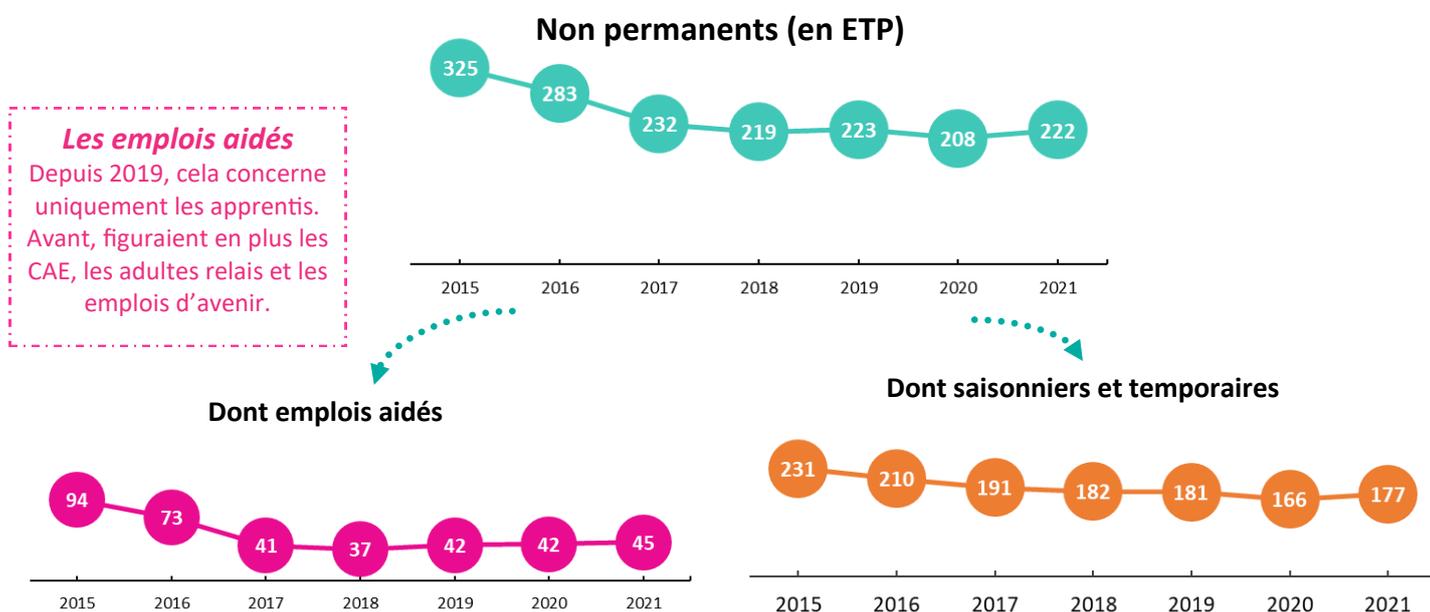
En 2021, 2 538 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 3 ETP de moins par rapport à l'année 2020.



Les agents non permanents en ETP

L'effectif en ETP des agents non permanents reste relativement stable depuis 2017.

Tout au long de l'année 2021, 222 équivalents temps plein sont intervenus (soit 14 ETP de plus qu'en 2020). 80 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2021 (77 en 2020).



LES AGENTS PERMANENTS

L'effectif des agents permanents

Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

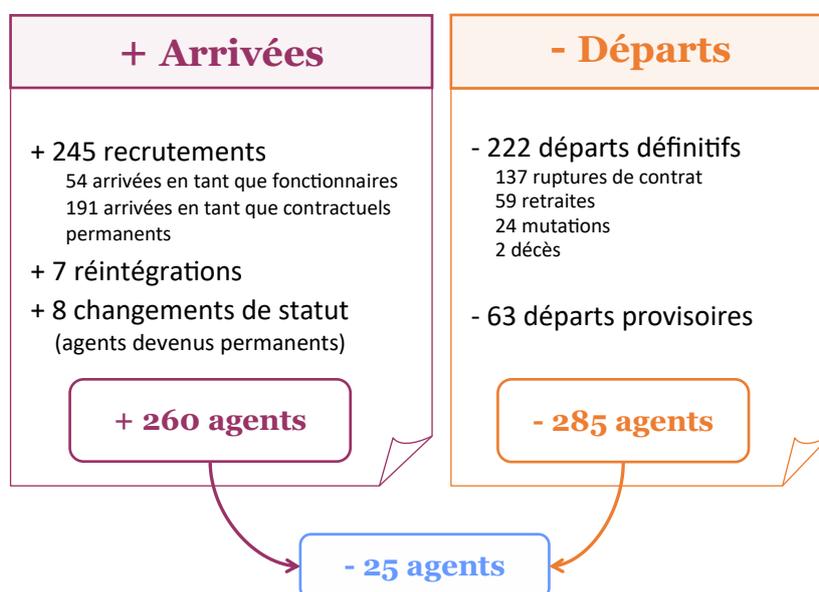
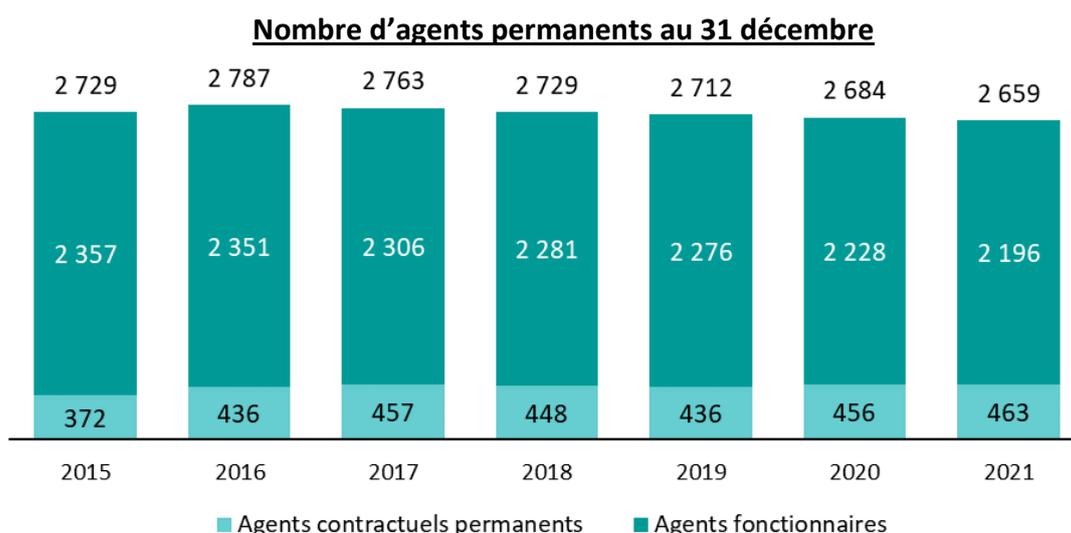
L'étude de leur évolution (par âge, par ancienneté, par catégorie, par grade, par métier, par compétence...) permet de mieux prévoir et gérer :

- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolution, risques), pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

Au 31 décembre 2021, la Ville d'Angers est l'employeur de 2 659 agents permanents, en diminution par rapport à l'année 2020 (- 25 agents).

À noter !

C'est sur cet effectif de référence des permanents que s'appuient les principaux indicateurs de ce bilan social



LES ARRIVÉES/LES DÉPARTS

Les arrivées

LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

Parmi les arrivées, sont inclus :

- **les recrutements**, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap...
- **les réintégrations**, suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.
- **les changements de statut**, lorsqu'un agent non permanent devient permanent.

Parmi les départs, on distingue :

- **les départs définitifs** des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible.
- **les départs provisoires** des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible.

Les recrutements

79% des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2021, la Ville d'Angers a recruté 245 agents permanents (155 femmes et 90 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

- ◇ 11% d'agents de catégorie A (28 agents dont 12 attachés)
- ◇ 10% d'agents de catégorie B (24 agents dont 7 techniciens)
- ◇ 79% d'agents de catégorie C (193 agents dont 53 adjoints d'animation, 47 adjoints administratifs, 42 adjoints techniques)

52% des agents recrutés en 2021 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

7 agents ont été réintégrés en 2021 :

- 2 suite à congé parental
- 5 suite à disponibilité

Les changements de statut

En 2021, 8 agents non permanents sont devenus permanents.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2021, on comptabilise 59 départs à la retraite.

Répartition par motif :

- 39 départs à l'âge requis
- 13 départs pour carrière longue
- 2 départs pour invalidité
- 2 départs pour limite d'âge
- 2 départs pour parent d'au moins 3 enfants et 15 années de service
- 1 départ au titre de la catégorie active

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 10 agents
- Catégorie B : 10 agents
- Catégorie C : 39 agents

Départs définitifs	2019	2020	2021
Décès	3	1	2
Mutations	26	28	24
Ruptures et fins de contrats	176	111	137*
Retraites	71	56	59
Total	276	196	222

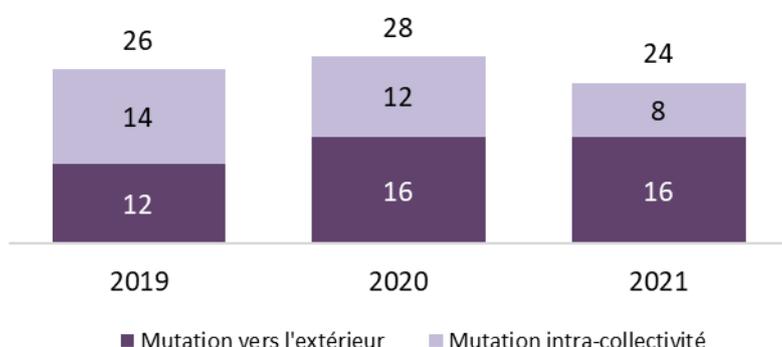
* 113 fins de contrat, 14 démissions, 9 ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'agent et 1 révocation.

◇ La mobilité externe (ou mutation)

La mobilité externe : un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité .

En 2021, on compte 24 mutations.

Parmi ces dernières, 16 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 8 à des mutations de la Ville vers Angers Loire Métropole ou le CCAS.



Les départs vers l'extérieur concernent :

- 3 agents de catégorie A
- 8 agents de catégorie B
- 5 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,6% de l'effectif permanent en 2021.

Les départs provisoires

En 2021, la Ville d'Angers enregistre 63 départs provisoires : 46 disponibilités, 10 détachements et 7 congés parentaux.

L'EFFORT DE DEPRECARISATION

92% des agents (2 538,5 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 86% de ces emplois (2 179,4 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

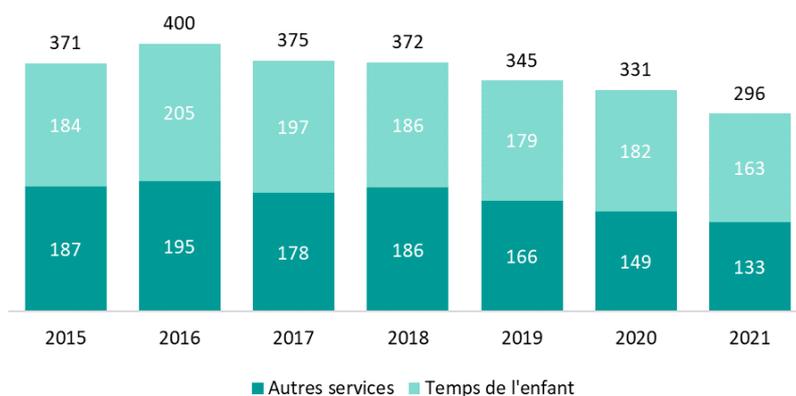
Evolution des temps non complets

Le nombre d'agents à temps non complet diminue (- 75 depuis 2015).

A noter !

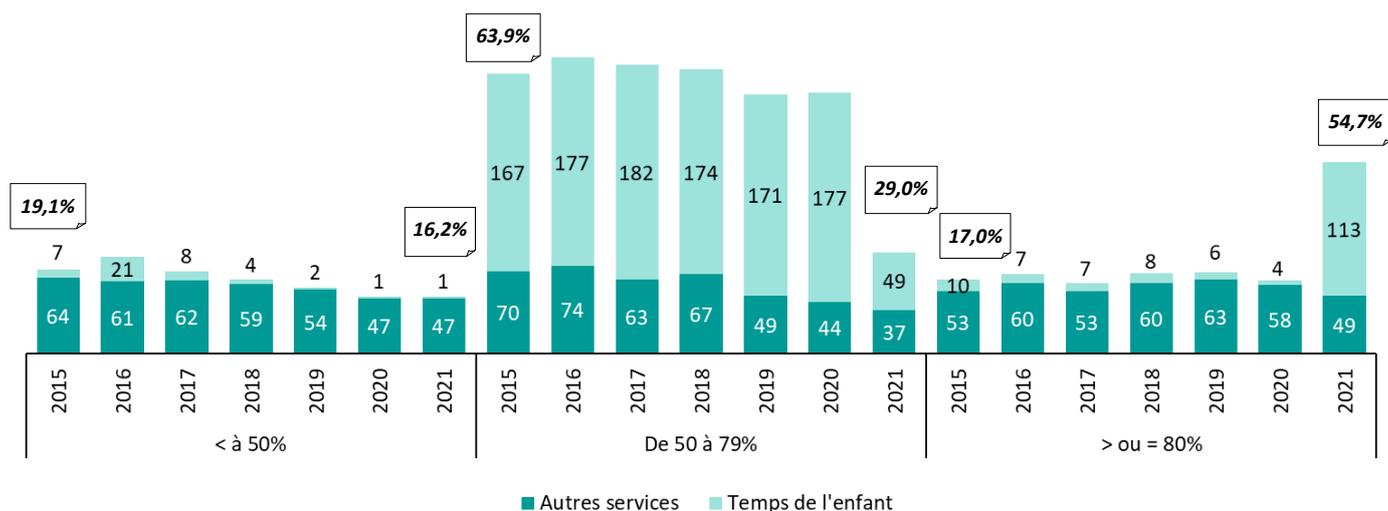
Au 31 décembre 2021, parmi les 296 agents à temps non complet, on comptabilise notamment :

- ⇒ 163 chargés d'animation
- ⇒ 18 assistants petite enfance
- ⇒ 15 ATSEM
- ⇒ 14 agents de propreté des locaux
- ⇒ 9 auxiliaires de puériculture



Analyse de la population à temps non complet

Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



La proportion d'agents à temps non complet de plus de 80% est en forte augmentation en 2021. Cette augmentation est principalement liée à la révision des quotités de temps de travail des chargés d'animation.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ANNEE 2021 : CRISE SANITAIRE COVID-19 ET CYBERATTAQUE

La crise sanitaire s'est poursuivie en 2021 avec des limitations de déplacements et des jauges réduites qui se sont cumulées à une cyberattaque dont la collectivité a été victime et qui a impacté le processus de gestion (recueil des demandes de formation, mobilisation des services, envoi des convocations, échanges avec les prestataires).

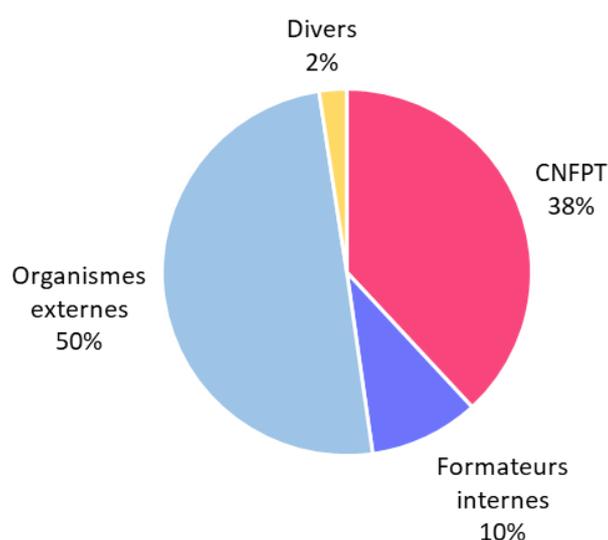
L'activité « formation » a donc été fortement impactée en 2020 et 2021. Les données sociales ci-dessous reflètent cette situation. Nous donnons à voir pour certains indicateurs les comparatifs avec 2019, dernière année « normale » de référence.

En 2021, 1 483 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (1 507 en 2020 et 2 035 en 2019) pour 6 514 jours (4 758 en 2020 et 8 788 en 2019).

À noter

- 53% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2021 (54% en 2020 et 72% en 2019).
- Un agent formé en 2021, a en moyenne suivi 4,4 jours de formation (3,2 en 2020 et 4,3 en 2019).
- 86 sessions annulées en 2021, correspondant à 295 inscriptions annulées (contre 367 sessions annulées en 2020 pour 1 129 inscriptions annulées).

Répartition du nombre de jours de formation des agents formés par type d'organisme (effectif global)



Hausse du nombre de formation avec les organismes externes en 2021 (50%) par rapport à 2020 (43%).

Les principaux domaines de formation

- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 1 382 jours (21%)
- Cours, concours et examens : 1 155 jours (18%)
- Sécurité au travail : 1 024 jours (16%)
- Accompagnement du projet professionnel de l'agent : 508 jours (8%)

Les agents qui n'ont pas bénéficié d'une formation

Sur la totalité des agents permanents, 257 n'ont pas suivi de formation entre 2019 et 2021. (192 entre 2018 et 2020)

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 650 000 €
- Cotisations CNFPT : 587 628 €

Soit un total de 1 237 628 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

La DRH met en œuvre des actions d'accompagnement des parcours professionnels pour accompagner au mieux les évolutions d'organisation, les besoins des services et ceux des agents.

Différentes actions de soutien à la réflexion ou à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées soit de manière transversale et ainsi accessibles aux agents intéressés, soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service.

En 2021, 330 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service, contre 323 en 2020 et 417 en 2019.

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'agents formés au moins une fois (*)			Nb de jours de formation		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Réfléchir à son projet professionnel	84	81	86	208	185	187
Préparer un projet professionnel	48	28	44	634	281	335
Préparation et autorisations d'absence pour concours et examens professionnels	274	209	215	1 137	680	1 064
Remises à niveau	23	17	10	115	68	122
Total	412	319	329	2 094	1 214	1 708

(*) Un même agent a pu participer à plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :**

(le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) au 01/01/2017)

Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander des formations, dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel.

250 agents bénéficiaires

818 jours de formation

- **Bilans professionnels :** 15 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 11 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE) :** 4 agents bénéficiaires
- **Congés de Formation Professionnelle :** 12 agents bénéficiaires

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Evolution de carrière

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON, L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

L'avancement d'échelon,

c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans un même grade. Il a lieu de façon automatique (selon des durées définies pour chaque grade).

L'avancement de grade,

c'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois.

Il n'est pas automatique mais soumis à la décision de l'autorité territoriale.

La promotion interne,

c'est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur, en fonction des conditions d'ancienneté et/ou d'examen professionnel et des postes existant dans la collectivité. C'est un avancement qui reste exceptionnel.

37 titularisations en 2021

2 agents de catégorie A, 5 de catégorie B et 30 de catégorie C

En 2021, 950 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 43% de l'effectif des titulaires et stagiaires. (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

- 47% des agents de catégorie A (121 agents)
- 49% des agents de catégorie B (135 agents)
- 42% des agents de catégorie C (694 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- **838 avancements d'échelon** (à durée unique)
38% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancements concernent :
 - 43% des agents de catégorie A (109 agents)
 - 40 % des agents de catégorie B (109 agents)
 - 37% des agents de catégorie C (620 agents)

- **102 changements de grade**

Dont 96 avancements de grade et 6 nominations suite à réussite à concours.

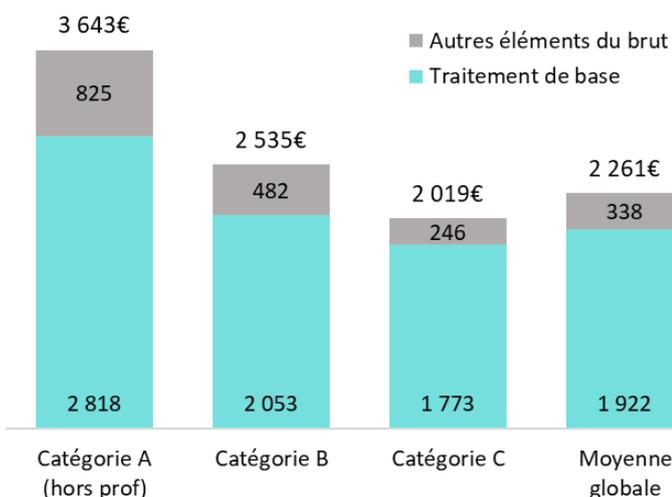
5% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancements concernent : 4% des agents de catégorie A (10 agents), 8% des agents de catégorie B (21 agents) et 4% des agents de catégorie C (71 agents)

- **10 promotions internes**

Ces promotions concernent 2 agents de catégorie A, 5 de catégorie B et 3 de catégorie C.

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2021 : 2 261€ (2 255 € en 2020).



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participations employeur).

Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et temps partiel est convertie à temps complet.

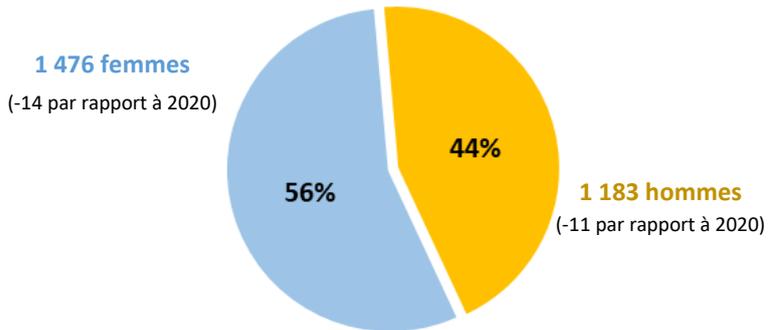
Focus

- Les primes représentent 15% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés des représente 2,3 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

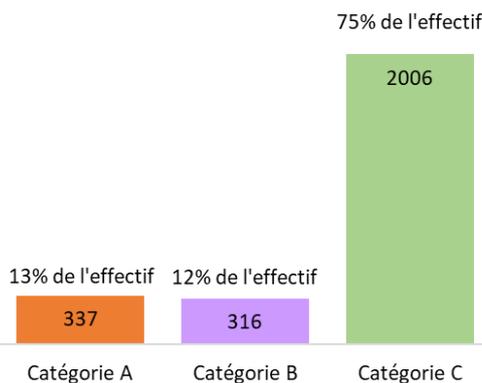
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



En 2021, un agent ville encadre en moyenne 8,2 agents

À noter !

En 2015, 106 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2021, on compte 222 agents dans cette même tranche d'âge (+23 par rapport à 2020)

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité passe de 45,4 ans en 2020 à **45,5 ans** en 2021.

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

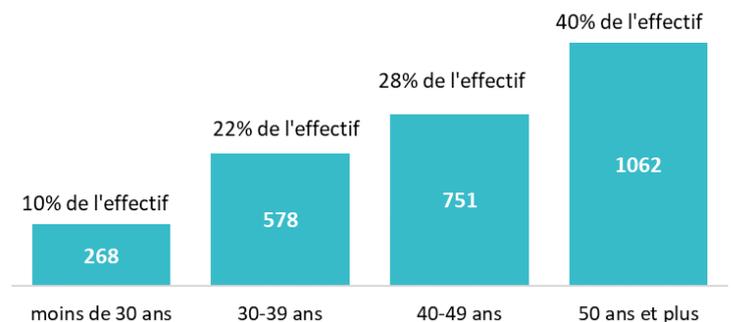
- **Catégorie A : 47,4 ans**
- **Catégorie B : 45,3 ans**
- **Catégorie C : 45,3 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 45,0 ans et 46,2 ans.

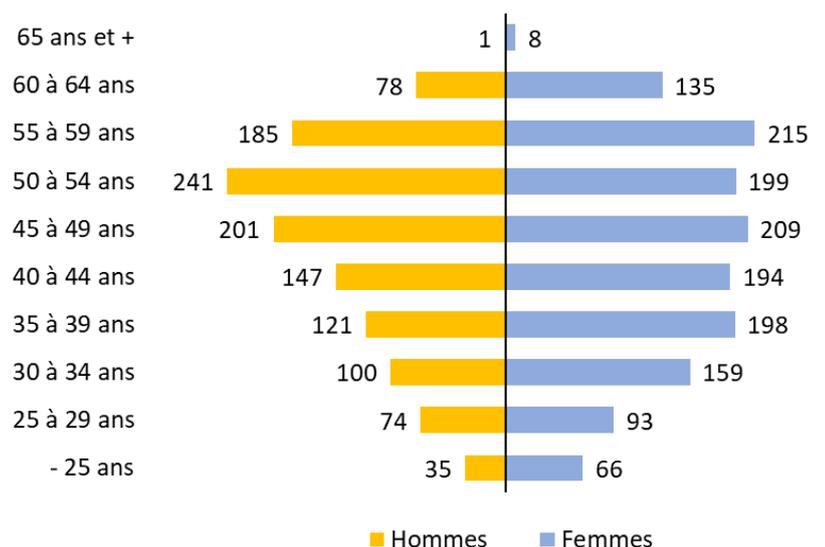
La part des agents de moins de 30 ans représente 10,1% des agents permanents (10,0% en 2020)

La part des agents de 50 ans et plus représente 39,9% des agents permanents (38,3% en 2020)

Répartition par tranche d'âge en 2021



Répartition Hommes-Femmes en 2021



CARACTERISTIQUES SOCIALES

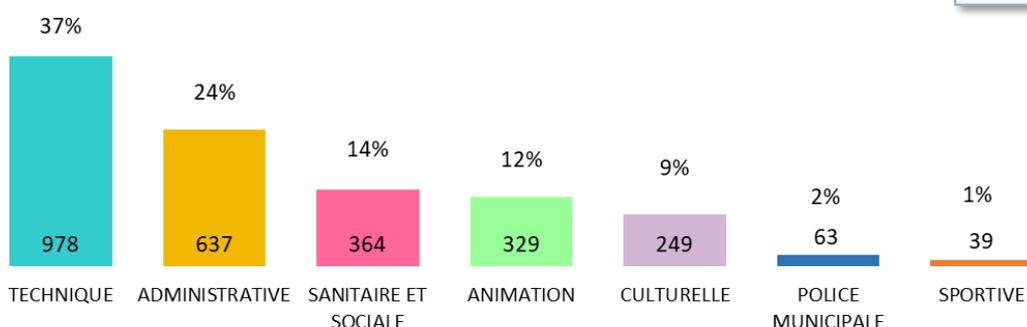
Les filières et les métiers

La répartition des agents par filière

37% des agents relèvent de la filière technique.

Entre 2015 et 2021, l'effectif a augmenté principalement dans les filières administrative (+13 agents) et sanitaire et sociale (+15 agents).

En revanche, la filière technique enregistre une diminution de 93 agents en 6 ans.



Les filières

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT) sont organisés en filières.

Les filières sont de grandes « familles » statutaires. Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité.

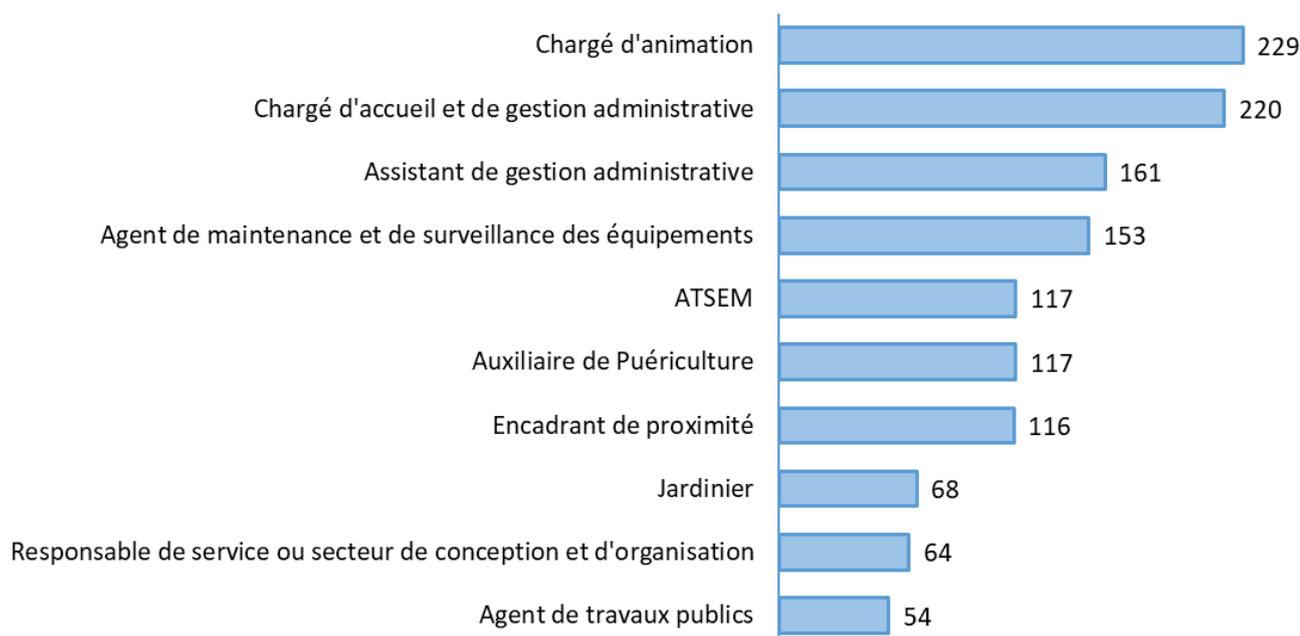
Elles sont au nombre de 8 (dont 7 présentes à la Ville).

FOCUS

La filière technique reste majoritaire en effectif

171 métiers sont référencés parmi les agents permanents

Les métiers les plus représentés sont les suivants :



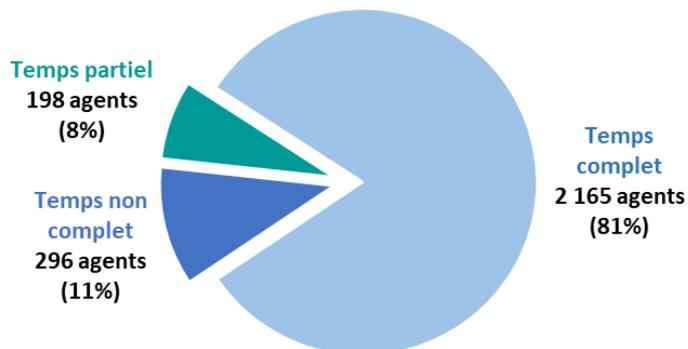
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

La majorité des agents travaille à temps complet (81%).

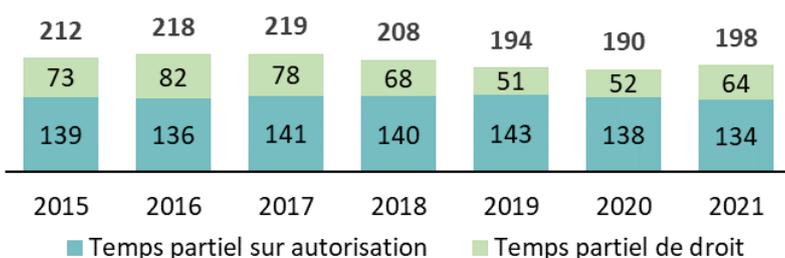


Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2021, 198 agents travaillent à temps partiel (+ 4 agents par rapport à 2020).

66% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours.

Evolution du nombre d'agents à temps partiel

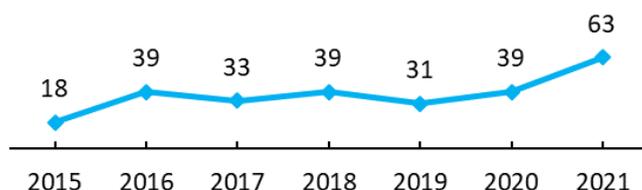


Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 8% des agents de catégorie A (27 agents)
- 10% des agents de catégorie B (32 agents)
- 7% des agents de catégorie C (139 agents)

Le temps partiel thérapeutique

En 2021, le nombre de temps partiels thérapeutiques est en augmentation.



Le temps non complet

Les agents à temps non complet sont affectés sur des postes inscrits comme tels au tableau des emplois.

Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

Le temps partiel

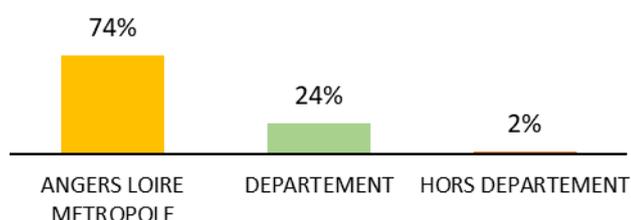
Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son responsable de service).

Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

FOCUS

89% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

Le lieu de résidence



74% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.
37% résident à Angers.

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Ancienneté et départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

On observe une stabilité de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale (FPT) et dans la collectivité.

Ancienneté moyenne dans la FPT : 16,7 ans

- Catégorie A : 17,4 ans
- Catégorie B : 17,9 ans
- Catégorie C : 16,4 ans

Ancienneté moyenne à la Ville : 15,2 ans

- Catégorie A : 14,1 ans
- Catégorie B : 15,8 ans
- Catégorie C : 15,3 ans

En 2021, l'âge moyen d'entrée à la Ville d'Angers est de 30 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite prévoit **875 départs en retraite dans les 10 ans, soit 87 départs par an en moyenne.**

Cela représente 33% de l'effectif des permanents actuel.

Prévision des départs d'ici 2031 par catégorie :

- 31% de l'effectif de catégorie A, soit 106 agents
- 27% de l'effectif de catégorie B, soit 84 agents
- 34% de l'effectif de catégorie C, soit 685 agents.

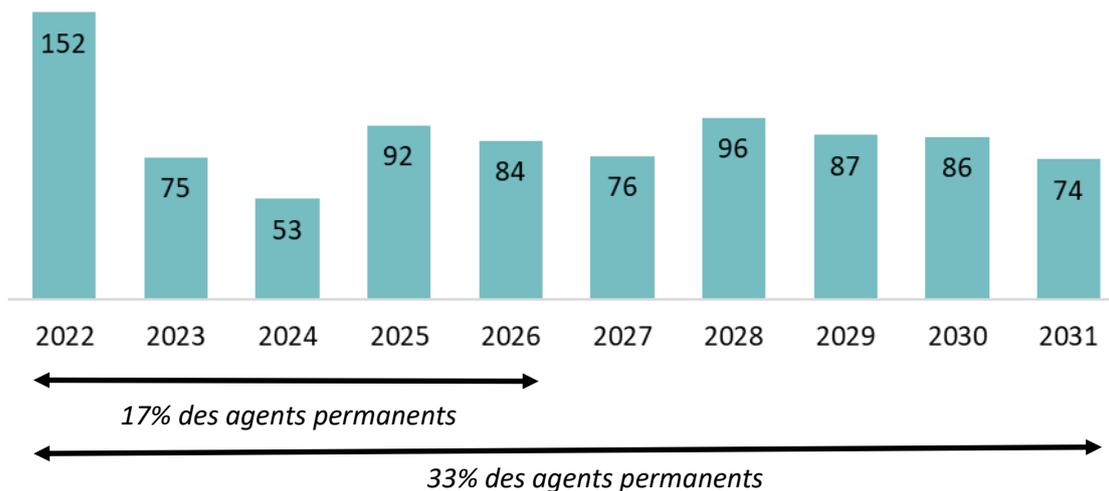
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2031 :

- 60% des ATSEM, soit 57 agents.
- 45% des adjoints techniques, soit 343 agents
- 29% des adjoints administratifs, soit 117 agents

Départs à la retraite observés entre 2015 et 2021



Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans

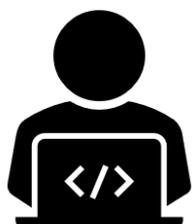


CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Dans un contexte exceptionnel combinant crise sanitaire et cyberattaque, il n'a pas été programmé de campagne « télétravail » en 2021. Les chiffres présentés dans cette page reflètent donc l'état des lieux de la dernière campagne lancée en 2020.

Fin 2012, notre collectivité a lancé à titre expérimental une démarche de télétravail qui a été confortée durablement. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'agent et après accord du chef de service.

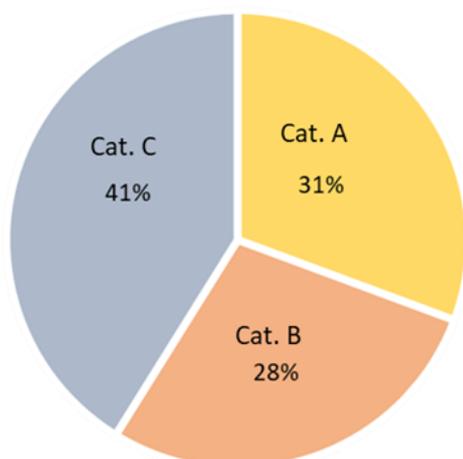


Au 31/12/2020, la Ville d'Angers compte 266 agents qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail (80% de femmes et 20% d'hommes).

En 2020, on enregistre une augmentation des agents en télétravail (+ 134 par rapport à 2019)

Les demandes de télétravail

Demandes de télétravail par catégorie

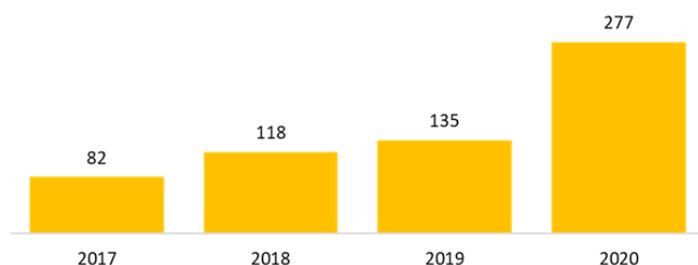


FOCUS

Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

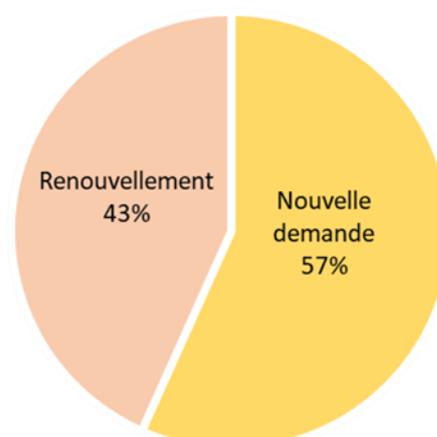
- Assistant de gestion administrative
- Responsable de service ou sous-secteur de conception et d'organisation
- Chargé de mission
- Assistant d'étude et de gestion administrative
- Responsable de service de pilotage
- Gestionnaire d'infrastructures et d'applications
- Assistant de gestion comptable

Evolution du nombre de demandes de télétravail



+ 195 demandes sur la période

En 2020, il y a eu 157 nouvelles demandes et 120 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 7,61%* au 31 décembre 2021

L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés un quota de 6 % de salariés en situation de handicap.

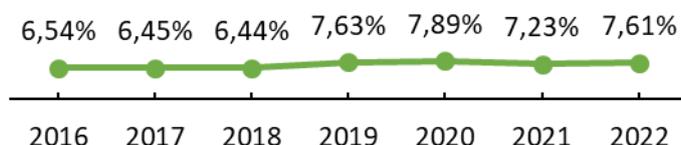
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une contribution financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

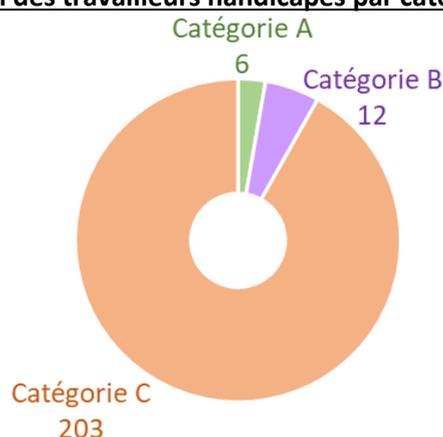
Au 31 décembre 2021, la Ville d'Angers emploie 221 agents en situation de handicap.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de 7,61%, soit un taux supérieur au taux légal de 6%.

Evolution du taux d'emploi direct* depuis 2016 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

112 femmes
109 hommes

Répartition par situation :

- 54 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilé)
- 109 agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 2 agents titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10%
- 2 agents titulaires d'une pension d'invalidité
- 50 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- 4 agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)

* chiffres issus de la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

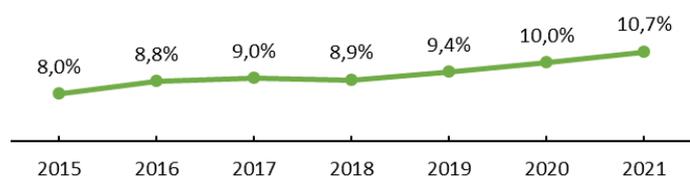
L'absentéisme

L'absentéisme santé et maternité

L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée.

L'absentéisme pour maternité regroupe l'absentéisme pour maternité et adoption.

Le taux d'absentéisme santé (hors maternité) augmente depuis 2019.



$$\text{Calcul Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nbre de jours calendaires d'absence sur l'année}}{\text{Temps attendu statutairement ou contractuellement en jours calendaires}}$$

Le taux d'absentéisme pour maternité est relativement stable.



A noter !

Au 31/12/2021, 7 femmes sont en position de congé parental

En moyenne, 305 ETP sont absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité.

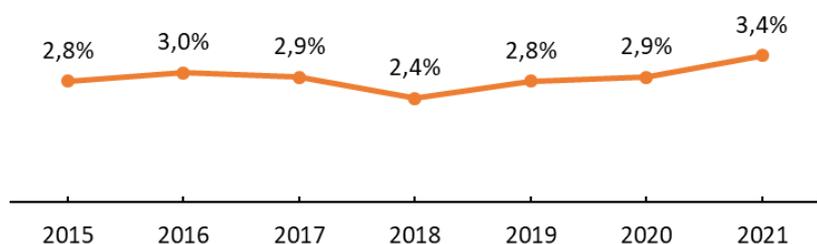
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a augmenté de **4 621 jours** entre 2020 et 2021.

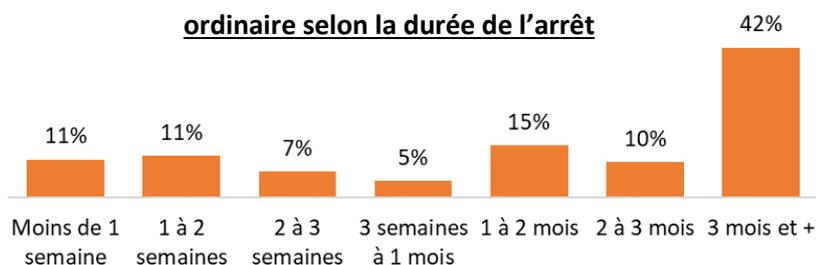
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



A noter

En équivalents temps plein, 92 agents sont absents chaque jour en 2021 pour maladie ordinaire (contre 79 en 2020)

Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



L'absentéisme de courte durée

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure à 7 jours calendaires.

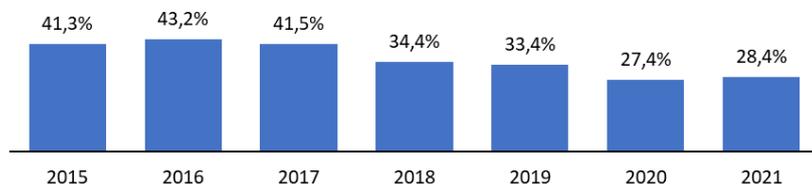
Après une baisse du petit absentéisme en 2020, on observe une stabilité de ce taux en 2021.



Pour rappel :

Depuis 2018 : application d'un jour de carence non rémunéré.

% d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire de - 7 jours



33% des femmes et 23% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2021 pour absentéisme de courte durée.

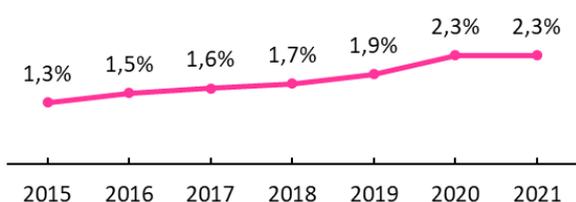
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Après une hausse du taux d'absentéisme pour maladie professionnelle, celui-ci se stabilise en 2021.

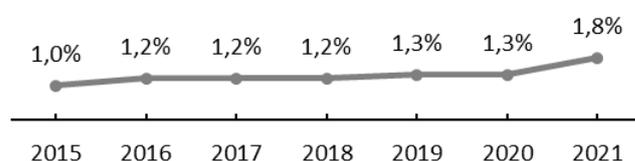
Taux d'absentéisme maladie professionnelle :



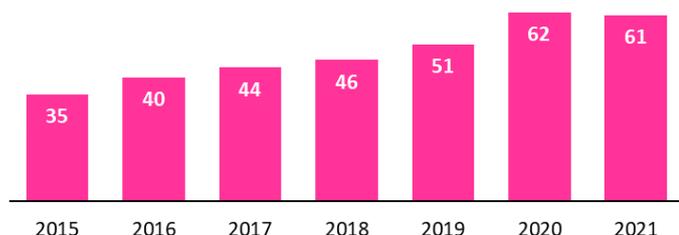
Les accidents de travail et de trajet

On observe une hausse de ce taux d'absentéisme en 2021. Parmi les agents permanents, 129 hommes et 79 femmes sont concernés par cet absentéisme.

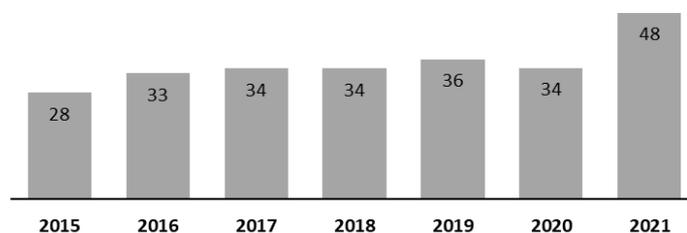
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet :



Maladie professionnelle en ETP



Accidents de travail et trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Augmentation du nombre d'accidents (+49 accidents de travail et +10 accidents de trajet) par rapport à 2020.

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour longue maladie

La **longue maladie** est constituée des congés de longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD) et des congés de grave maladie (CGM).

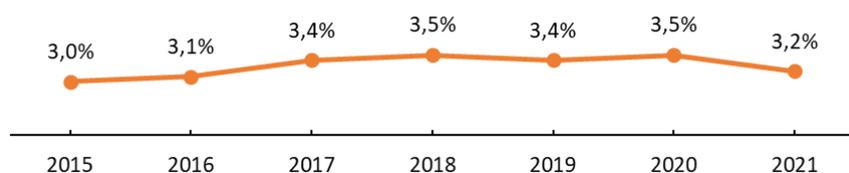
Pour un congé de longue maladie,

il faut un arrêt de travail supérieur ou égal à trois mois consécutifs et être victime d'une affection figurant sur la liste des maladies (article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986) ou plaçant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant des soins prolongés.

Le congé de grave maladie

couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales).

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



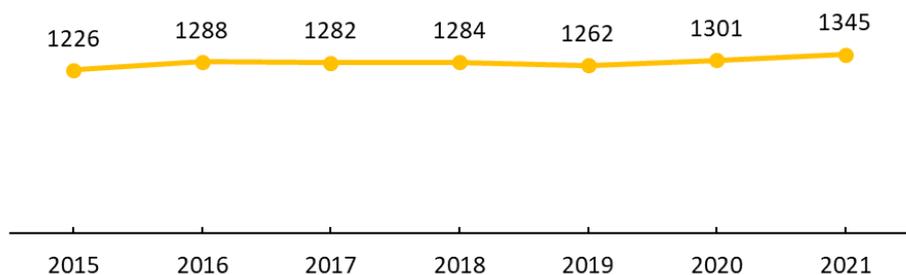
Le taux d'absentéisme longue maladie diminue en 2021

Ce taux se répartit de la manière suivante : 1,1% pour les congés de longue durée et 2,1% pour les congés de longue maladie.

MUTUELLE ET PREVOYANCE

La mutuelle

Le nombre d'adhérents à la mutuelle est en augmentation depuis 2020.



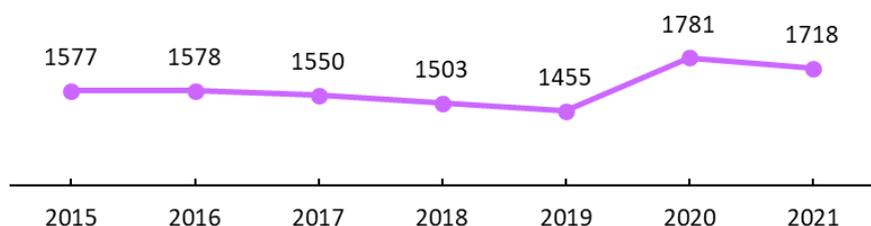
50% de l'effectif permanent adhère à la mutuelle au 31/12/2021.

Adhérents à la mutuelle :

- 46% des agents permanents de catégorie A
- 46% des agents permanents de catégorie B
- 51% des agents permanents de catégorie C

La prévoyance

1 718 agents adhèrent à la prévoyance en 2021.



64% de l'effectif permanent adhère à la prévoyance au 31/12/2021.

Adhérents à la prévoyance :

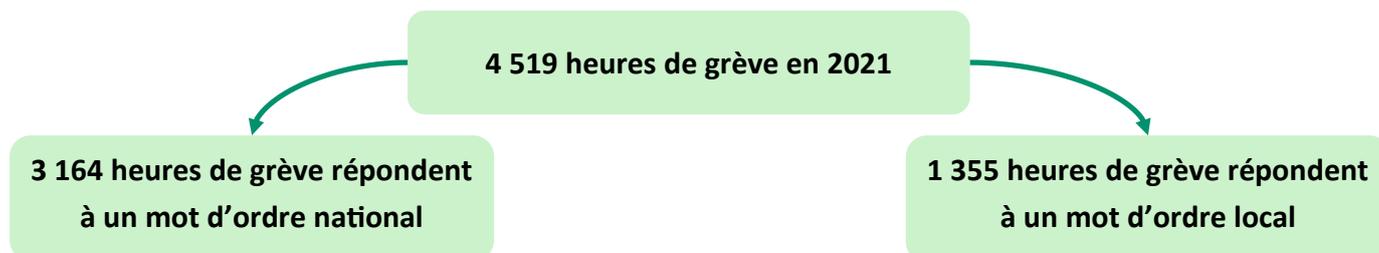
- 58% des agents permanents de catégorie A
- 64% des agents permanents de catégorie B
- 66% des agents permanents de catégorie C

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Augmentation du nombre d'heures de grève en 2021 :

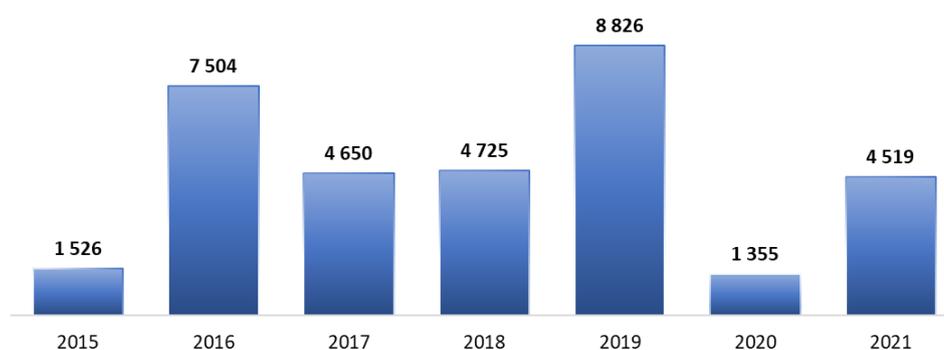
En effet, 4 519 heures de grève ont été comptabilisées (soit 3 164 heures de plus par rapport à l'année 2020).



Dont notamment :

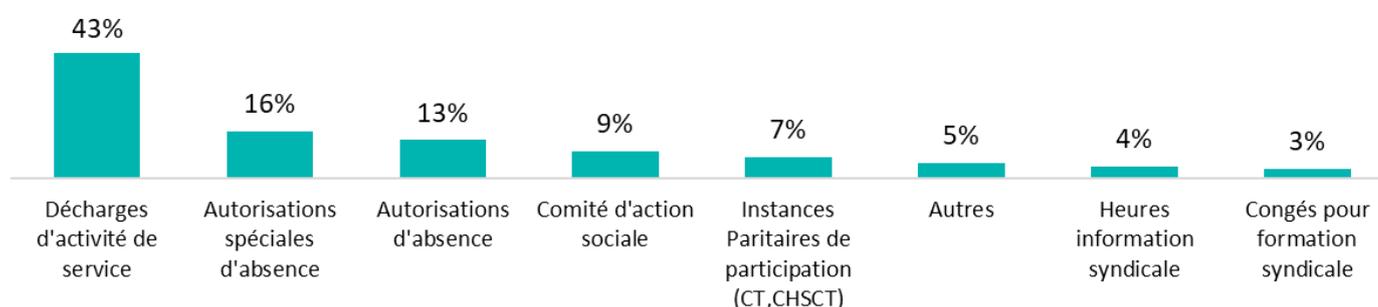
- Salaires, emplois, conditions de travail, protection sociale : 1 323 heures
- Loi portant sur la transformation de la fonction publique et les conditions de travail : 1 079 heures
- Education Enfance - conditions de travail, manque de personnel : 718 heures
- Conditions de travail des fonctionnaires : 607 heures
- Maîtres-nageurs sauveteurs : temps de travail, régime indemnitaire, conditions de travail et de protection : 458 heures
- Conditions de travail—Direction Education Enfance : 179 heures
- Dégradation des conditions d'accueil dans les établissements de la petite enfance : 121 heures

Evolution du nombre d'heures de grève



Les heures de délégation syndicale

En 2021, les heures de délégation syndicale représentent un total de 14 033 heures (soit 7,7 ETP). (10 896 heures en 2020).



LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

Les Élus délégués aux ressources humaines, la Direction Générale, la DRH et les directions opérationnelles rencontrent régulièrement les représentants syndicaux.

Plusieurs niveaux de dialogue social ont été institués selon les thématiques débattues.

Le dialogue social contribue à la modernisation des services et prend en considération les contributions des partenaires sociaux.

De multiples réunions de dialogue social - ville CCAS et ALM

En 2021, il y a eu 96 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 219 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (dans les DGA et avec le DGS) : 43 heures
- Réunions thématiques et bilatérales (sujets RH, réunions COVID) : 55 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 121 heures

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

• **Le Comité Technique** (CT), qui est consulté sur les questions d'ordre général et collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des services, le plan de formation, les conditions et les durées de travail.

En 2021 : 12 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT), dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2021 : 8 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission formation** (émanation du CT)

En 2021 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission temps de travail**

En 2021 : Pas de réunion

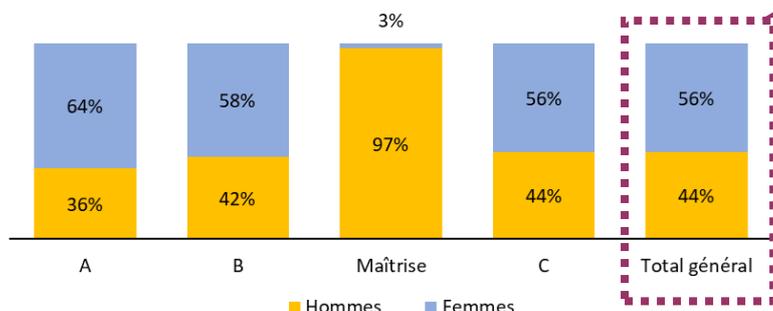
• **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CT)

En 2021 : Pas de réunion

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique



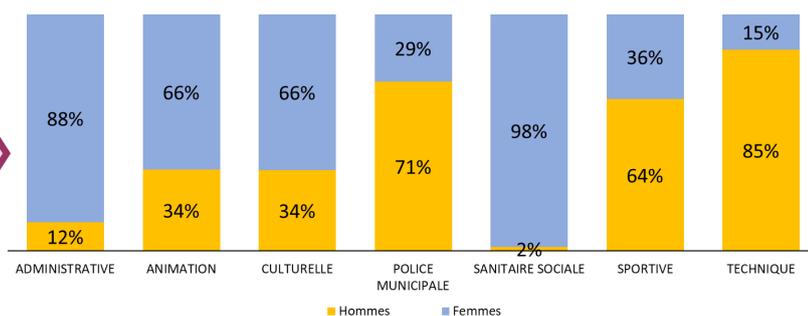
Répartition globale

56% de femmes
44% d'hommes

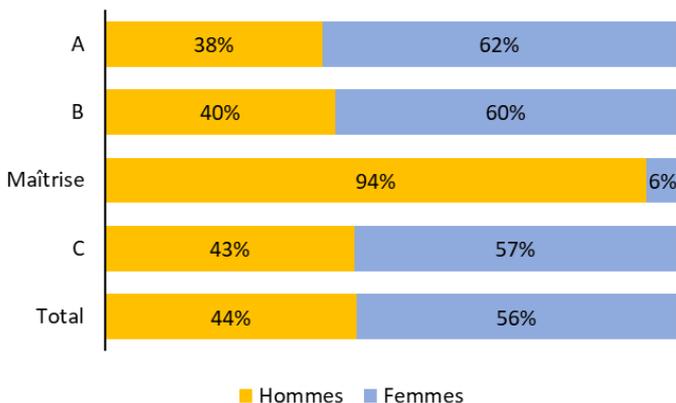
Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C.
A l'inverse, il y a seulement 3% de femmes dans l'effectif des agents de maîtrise.

⇒ Répartition par filière

On observe une grande disparité dans la répartition femmes/hommes par filière. Les femmes sont majoritaires dans la filière sanitaire et sociale et dans les filières administrative, animation et culturelle. Ce sont dans les filières sportive, technique et police municipale qu'elles restent minoritaires.



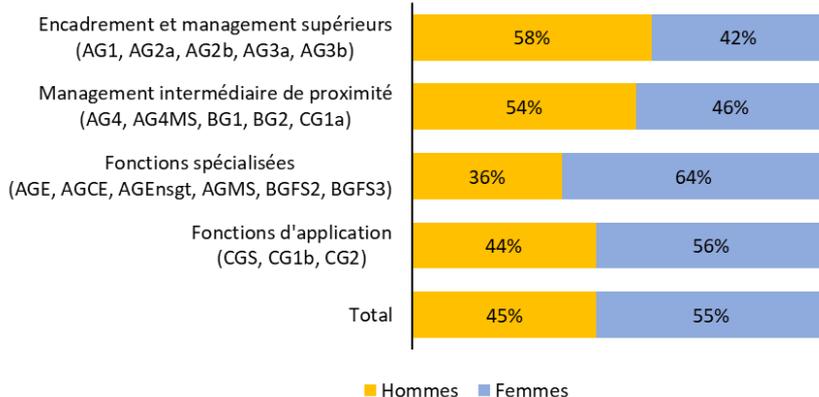
⇒ Répartition des agents formés par catégorie



⇒ Répartition par groupement de classification

La proportion de femmes dans les emplois d'encadrement et de management supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A. Les femmes sont plus majoritairement représentées dans les emplois de fonctions spécialisées.

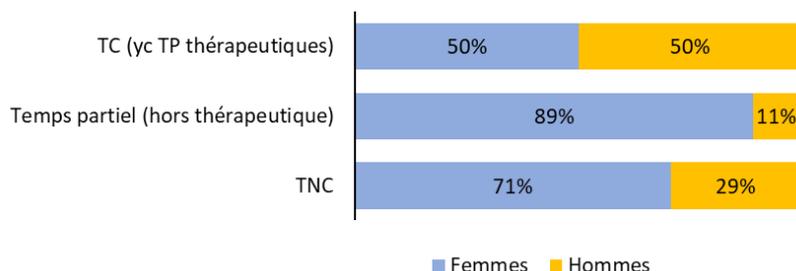
Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (56%) est conforme à la répartition globale. Dans les catégories A, B et C, le pourcentage d'agents formés suit globalement la répartition de l'effectif.



LA DIVERSITÉ

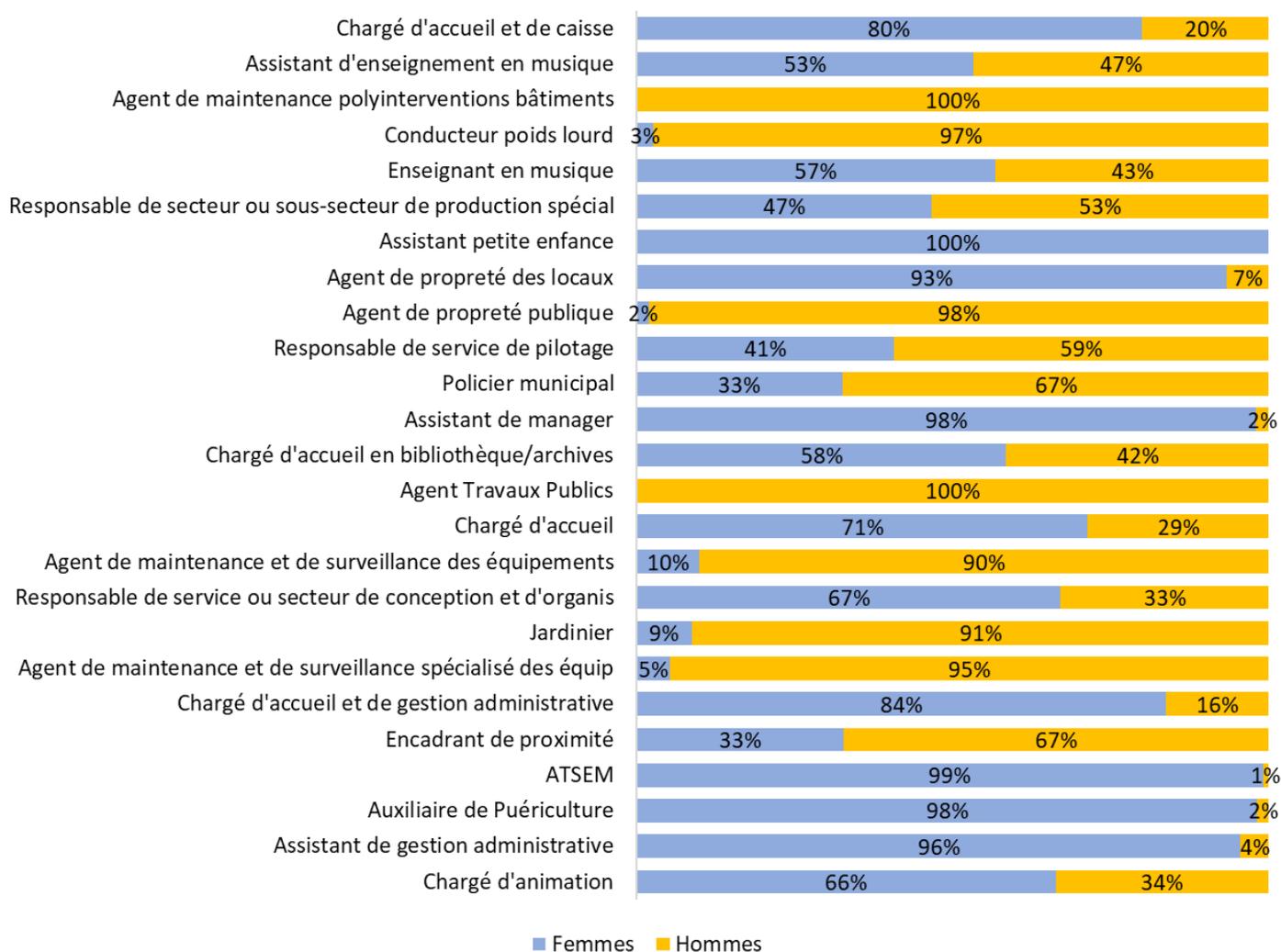
Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par temps de travail



Les femmes sont plus représentées dans les temps non complets et les temps partiels. On observe en revanche, une répartition équilibrée sur les temps complets.

⇒ Répartition par principaux emplois



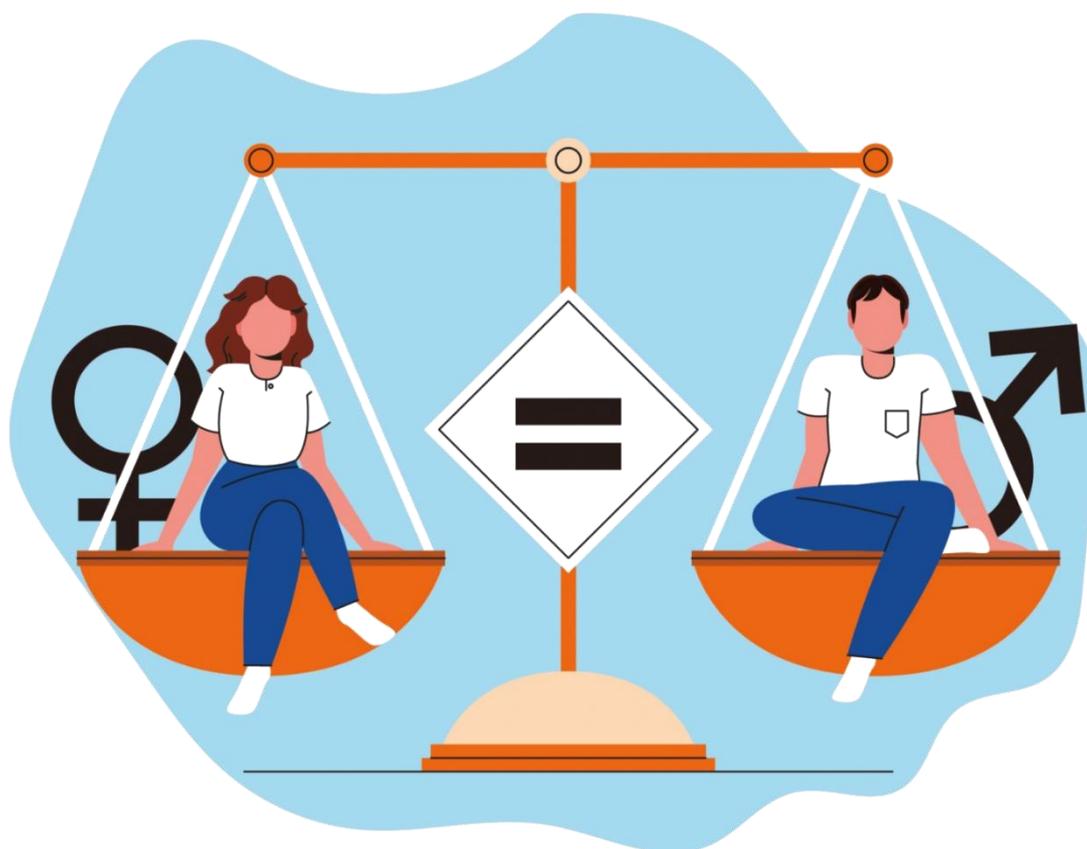
III – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2021.

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE ANGERS/CCAS ANGERS/ANGERS LOIRE METROPOLE

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023



Ville, Communauté urbaine et Centre Communal d'Action Sociale sont bien trois personnes morales distinctes, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propre, mais leurs services sont étroitement liés : de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires et les agents sont gérés par une direction des Ressources Humaines commune et mutualisée mettant en œuvre des règles de gestion communes avec un outil informatique commun.

C'est pourquoi le rapport est commun à la Ville, au CCAS et à la Communauté urbaine.

Bien entendu, les données sont différenciées aussi souvent que cela s'avère nécessaire mais les tendances sont mieux observables à partir de données globales agrégeant tous les effectifs.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2021.

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Cinq définitions clés	5
Principaux enseignements du rapport	6
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	8
La répartition par type de population	10
La pyramide des âges	11
Les filières	12
Les emplois	14
Le temps de travail	15
Le télétravail	17
L'absentéisme santé (hors maternité)	19
Les congés parentaux	26
Les travailleurs handicapés	27
La sélectivité	29
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	30
Les catégories hiérarchiques	32
Les emplois d'encadrement en catégorie A	34
La classification des emplois	35
Les encadrants et les non encadrants	36
Les avancements de grade et promotions internes	37
La rémunération	39
La formation	41

AVANT PROPOS

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales prévoit que le Maire ou le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.

Le présent rapport traite du champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de la Ville d'Angers, de la Communauté urbaine et du CCAS en s'employant à le faire non seulement en proposant une structure qui puisse servir sur plusieurs années mais également en donnant les clés pour appréhender les données présentées.

La **politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** emprunte la forme, en particulier le plan en deux divisions, horizontale et verticale, de l'emploi selon le genre, de *l'étude emploi du CNFPT de septembre 2016 « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? »*. Ce travail d'étude apporte les repères utiles pour se comparer et se situer. Ce rapport intègre des éléments issus du rapport social unique au 31/12/2021.

CINQ DEFINITIONS CLES

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe "à travail de valeur égale, salaire égal". Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment, comme les années précédentes, quelques grandes lignes :

- ✓ Les femmes représentent 54% de la population permanente des 3 collectivités,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines et d'autres plus féminines,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif,
- ✓ Un temps de travail pour les femmes inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet) bien que la part des femmes dans les postes à temps complet augmente,
- ✓ La majorité des agents à temps non complet sont des femmes,
- ✓ Des constats sur les écarts de taux d'absentéisme hommes/femmes différents en fonction de la collectivité et des métiers représentés : **à la Ville**, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) des femmes est plus élevé que celui des hommes (lié aux absences longue maladie et maladie ordinaire plus importantes chez les femmes). Le constat est inverse à **ALM** en raison de l'importance des absences accidents de travail et maladies professionnelles. Quant au **CCAS**, le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes du fait des maladies professionnelles et maladies ordinaires,
- ✓ Les femmes occupent 51% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ 47% de femmes parmi les 30 plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 9 agents alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,7.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

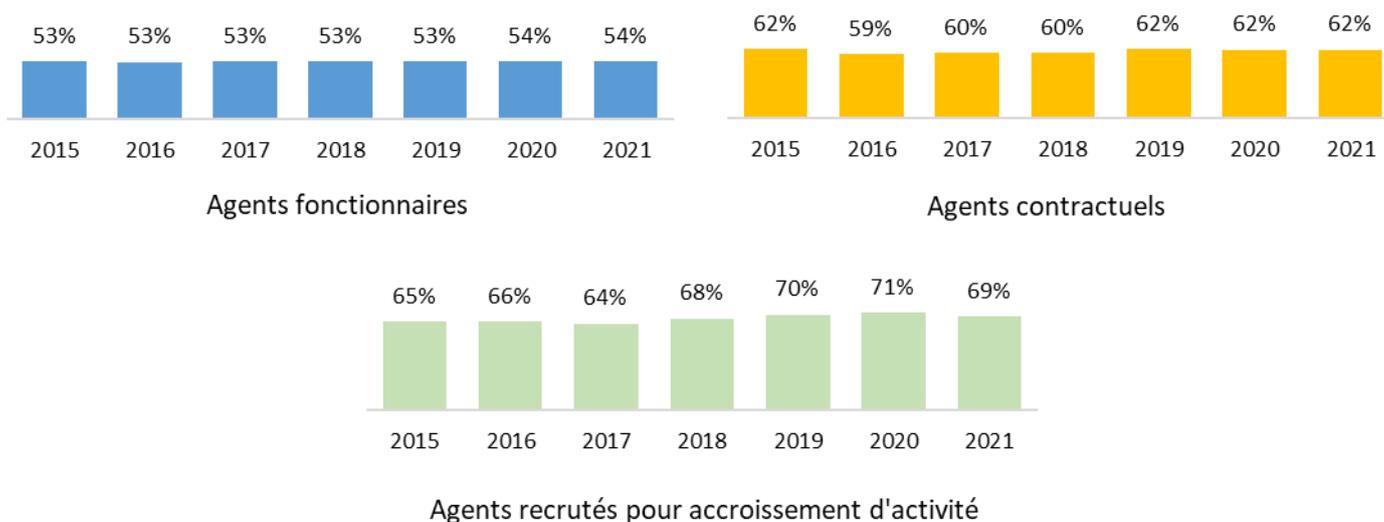
Agents en activité au 31/12/2021 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1670	1504	53%	47%	63%	74%
Agents contractuels permanents	454	285	61%	39%	17%	14%
Total agents sur emplois permanents	2124	1789	54%	46%	80%	89%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	472	181	72%	28%	18%	9%
Apprentis	33	29	53%	47%	1%	1%
Assistantes maternelles	4		100%	0%	0%	0%
Collaborateurs de cabinet	8	6	57%	43%	0%	0%
Vacataires	6	14	30%	70%	0%	1%
Total général	2647	2019	57%	43%	100%	100%

Agents ayant travaillé au moins une fois dans l'année (dans les 3 collectivités)

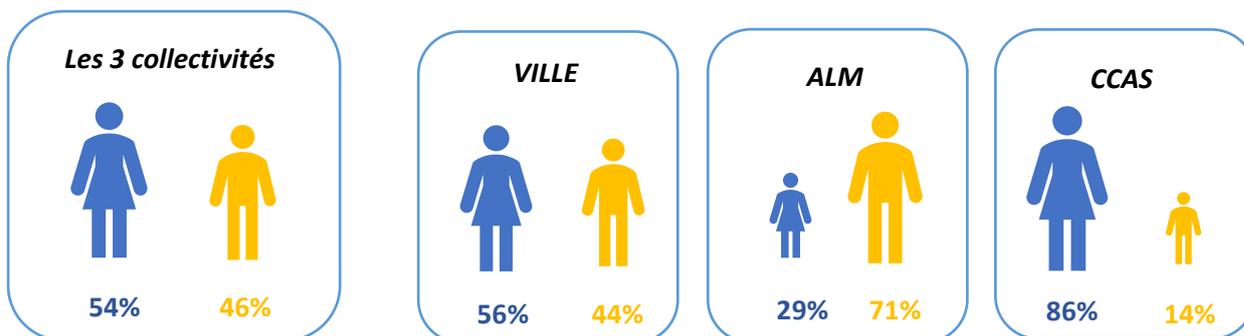
Type de population	Nombre d'agents		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1932	1667	54%	46%
Agents contractuels permanents	767	470	62%	38%
Total agents sur emplois permanents	2699	2137	56%	44%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	1000	451	69%	31%
Apprentis	58	44	57%	43%
Assistantes maternelles	12	0	100%	0%
Collaborateurs de cabinet	9	8	53%	47%
Vacataires	40	53	43%	57%
Total général	3818	2693	59%	41%

Evolution du % des femmes dans les principales populations



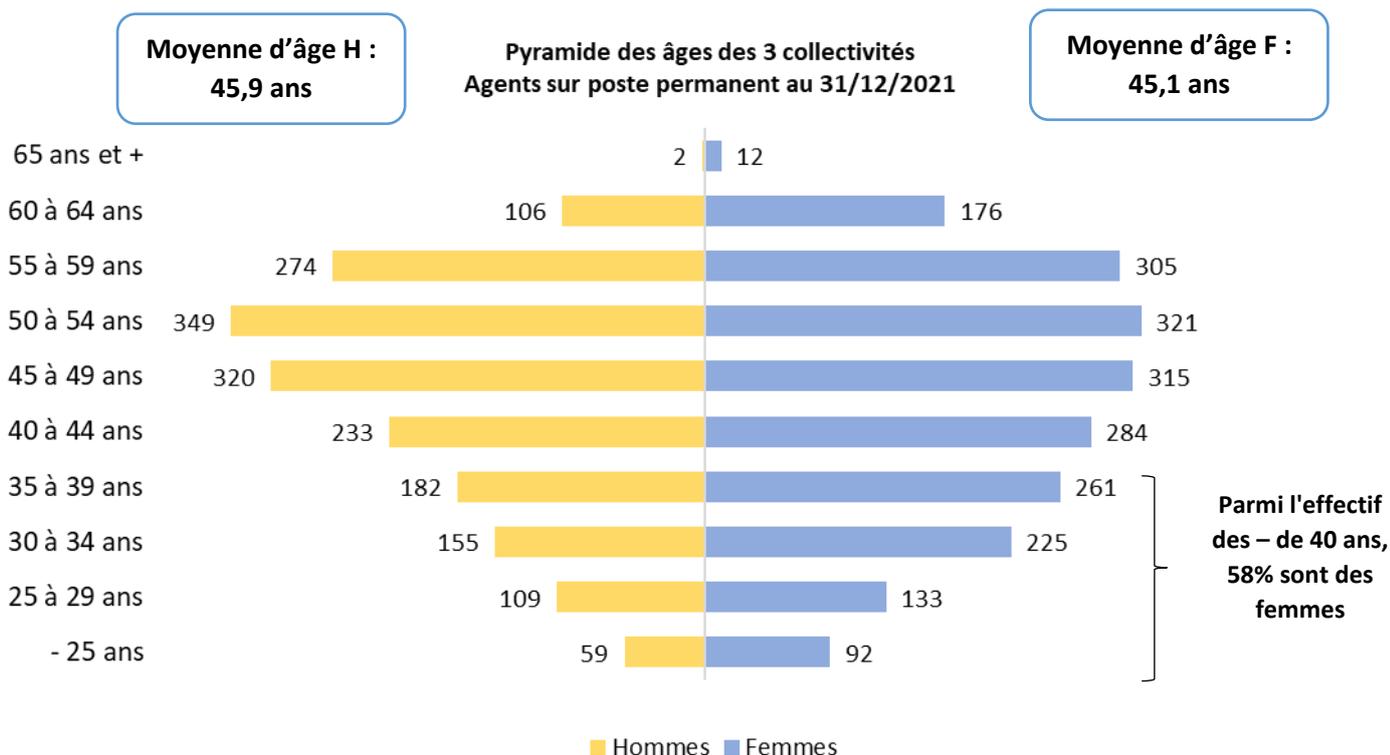
Détail des agents permanents par collectivité

Au 31 décembre 2021, les 3 collectivités confondues employaient **2 124 femmes et 1 789 hommes** sur emploi permanent. La population est **majoritairement féminine**.



LA PYRAMIDE DES AGES

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et âge de la population à un instant donné. Elle est constituée de deux histogrammes juxtaposés, un pour chaque sexe (par convention, les hommes à gauche et les femmes à droite). Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'entreprise. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents. La forme ovale est sans doute la plus équilibrée.

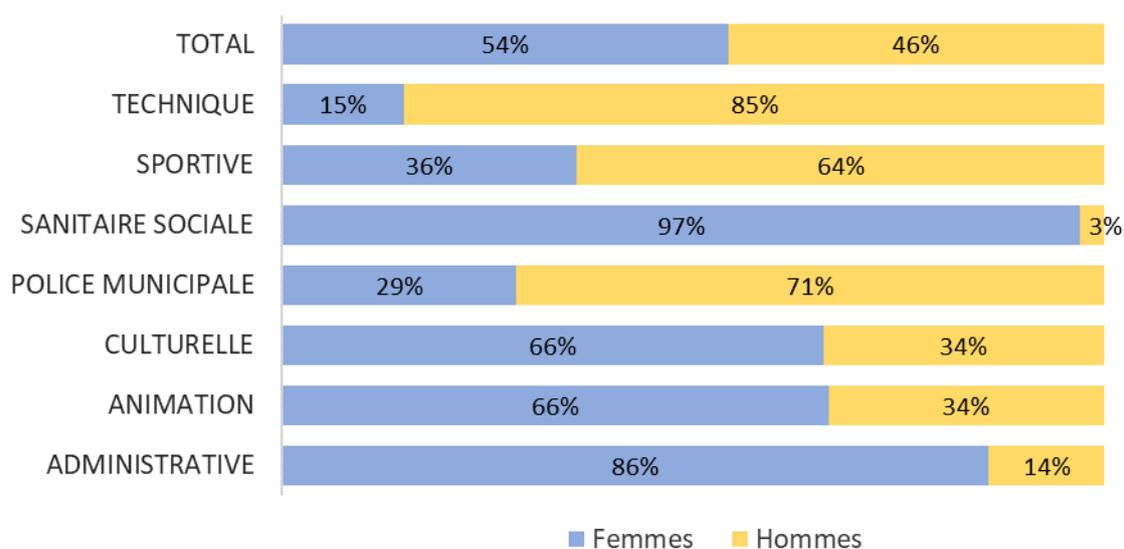


Les femmes représentent **58% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

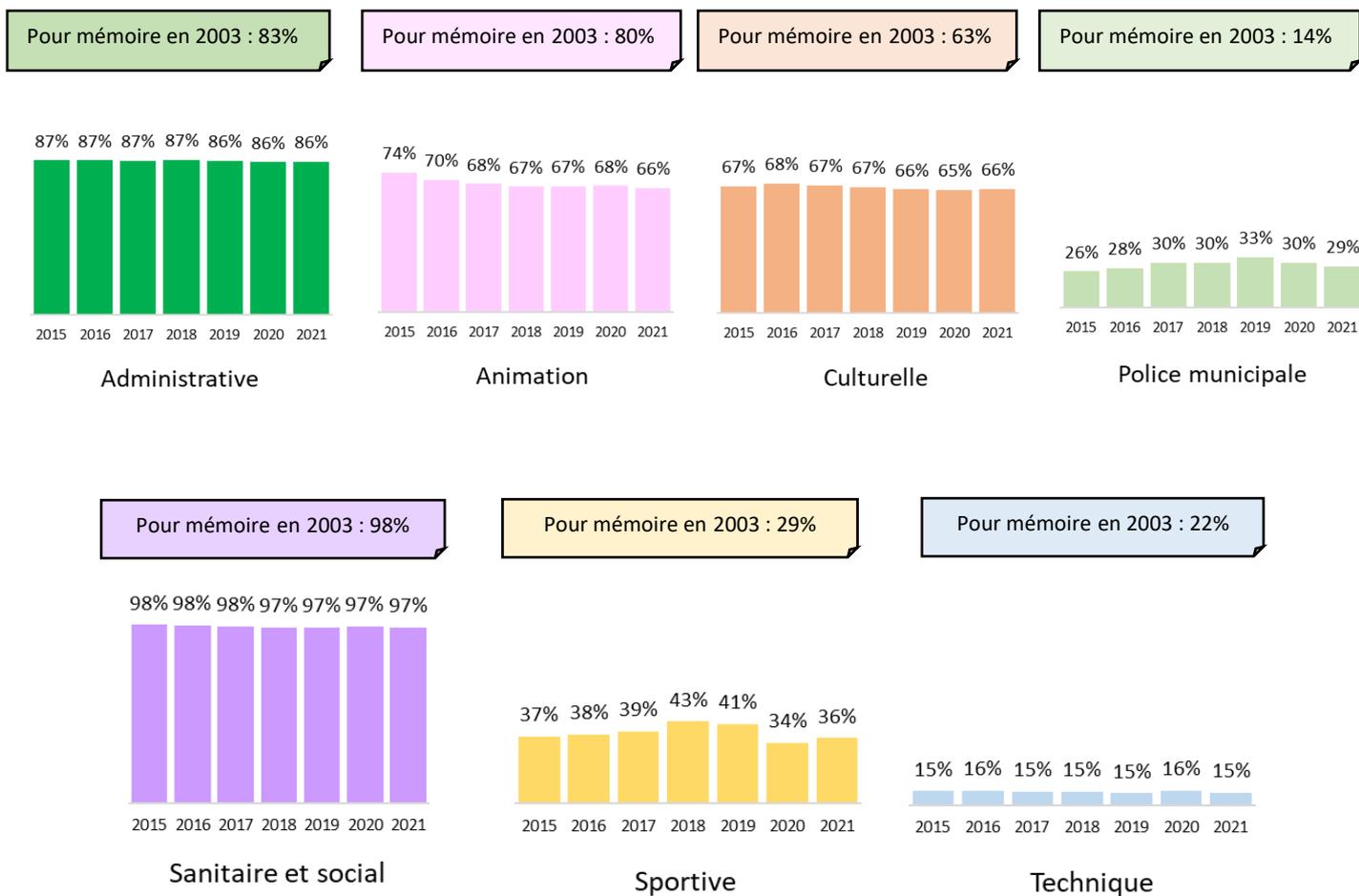
La Fonction Publique Territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos collectivités. Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois.

	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
ADMINISTRATIVE	797	130	927	86%	14%	38%	7%
ANIMATION	232	117	349	66%	34%	11%	7%
CULTURELLE	164	85	249	66%	34%	8%	5%
POLICE MUNICIPALE	18	45	63	29%	71%	1%	3%
SANITAIRE SOCIALE	660	20	680	97%	3%	31%	1%
SPORTIVE	14	25	39	36%	64%	1%	1%
TECHNIQUE	239	1 367	1 606	15%	85%	11%	76%
TOTAL	2 124	1 789	3 913	54%	46%	100%	100%



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle. A l'inverse, les filières technique et police municipale sont majoritairement masculines.

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2015



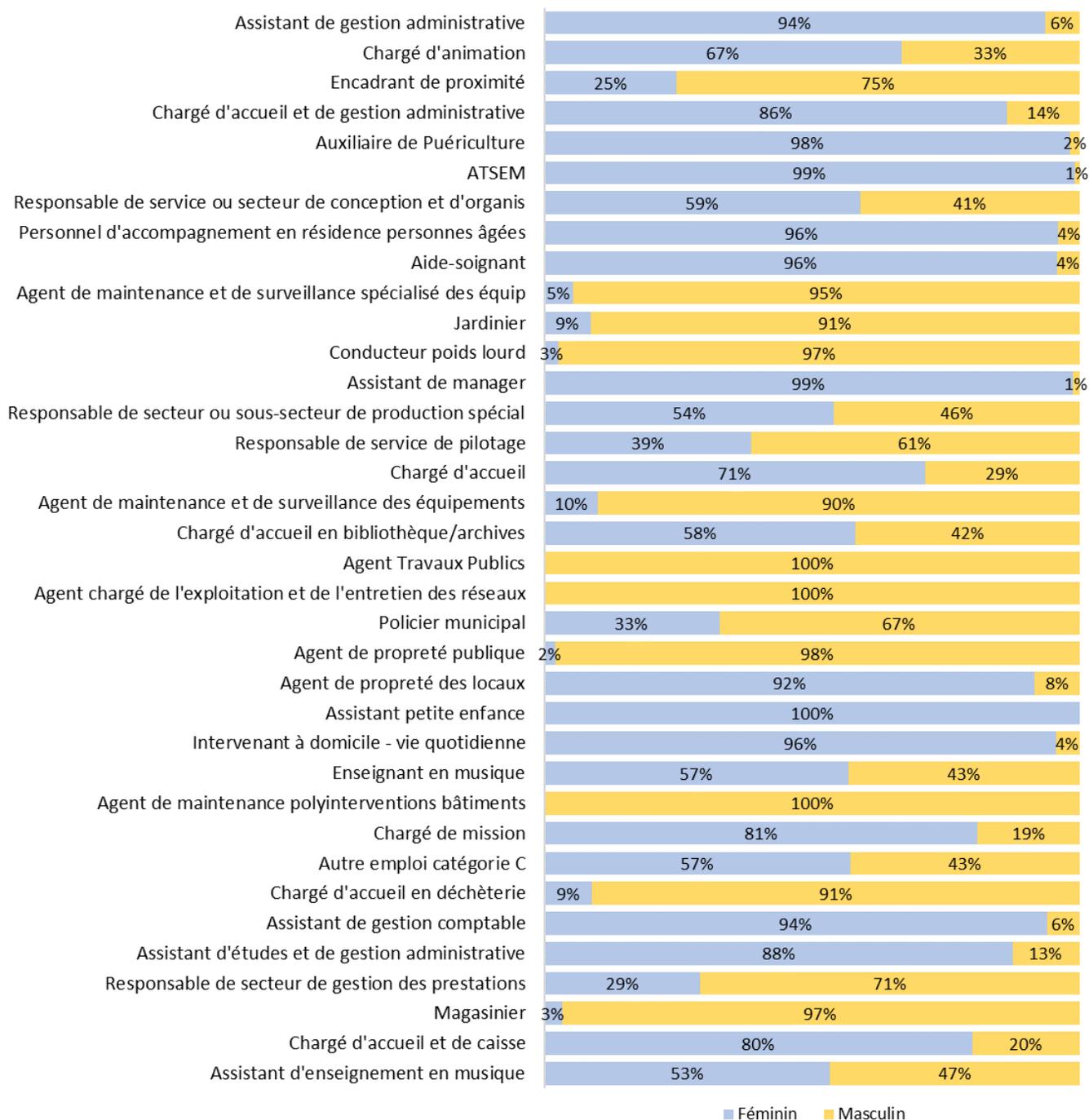
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en augmentation sur la filière police municipale
- en diminution sur la filière animation
- globalement stable sur les autres filières.

LES EMPLOIS

La notion d'emploi renvoie à la **représentation d'un ensemble d'activités** réalisées par une personne. Ces activités nécessitent de maîtriser un ensemble de compétences professionnelles cohérentes entre elles. Le métier fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel.

Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2021

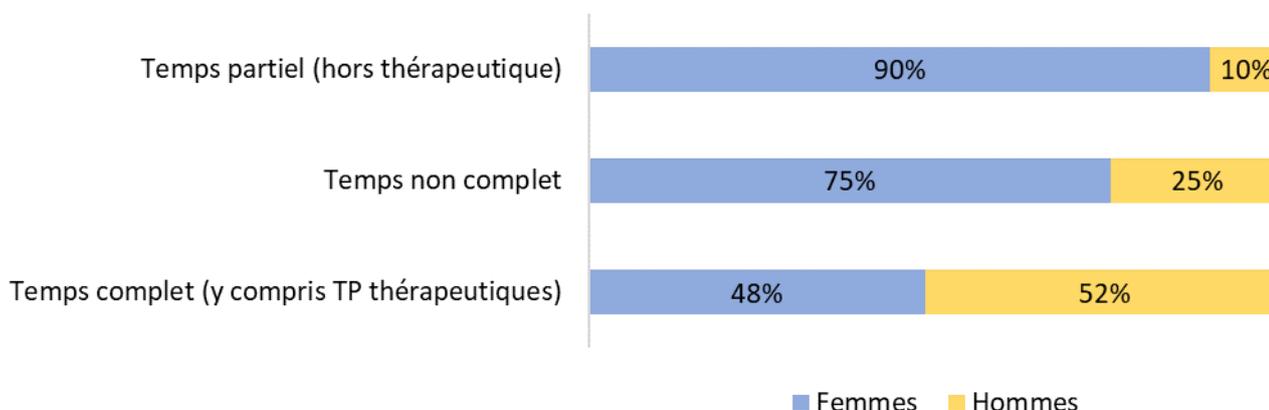


Certains emplois **sont exclusivement masculins**, comme agent de travaux publics, agent chargé de l'exploitation et de l'entretien des réseaux, agent de maintenance polyinterventions bâtiments. Un seul emploi représenté ici est exclusivement féminin, il s'agit du métier d'assistant petite enfance.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1600 heures en 2021.

Répartition H/F des agents sur emploi permanent par temps de travail

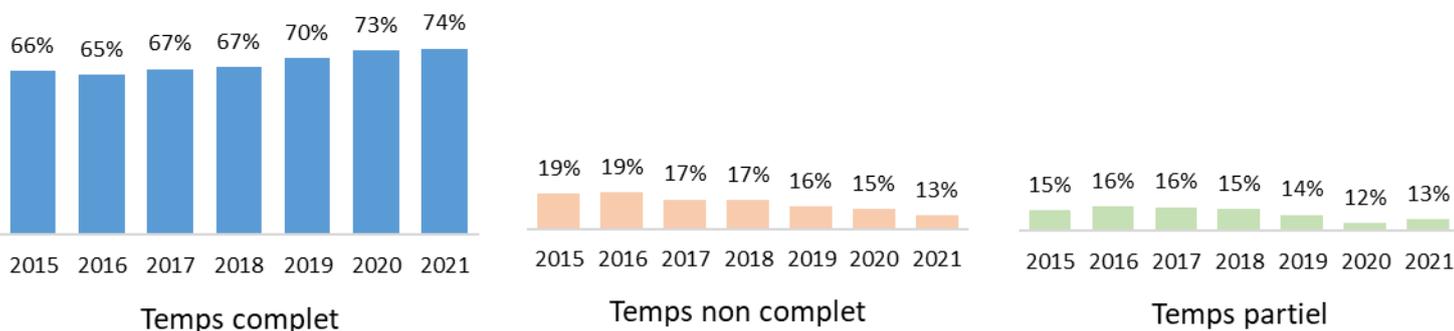


Part relative des femmes par temps de travail

	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps complet (y compris TP thérapeutiques)	1 564	1 663	48%	52%	74%	93%	3 227
Temps non complet	286	94	75%	25%	13%	5%	380
Temps partiel (hors thérapeutique)	274	32	90%	10%	13%	2%	306
Total général	2 124	1 789	54%	46%	100%	100%	3 913

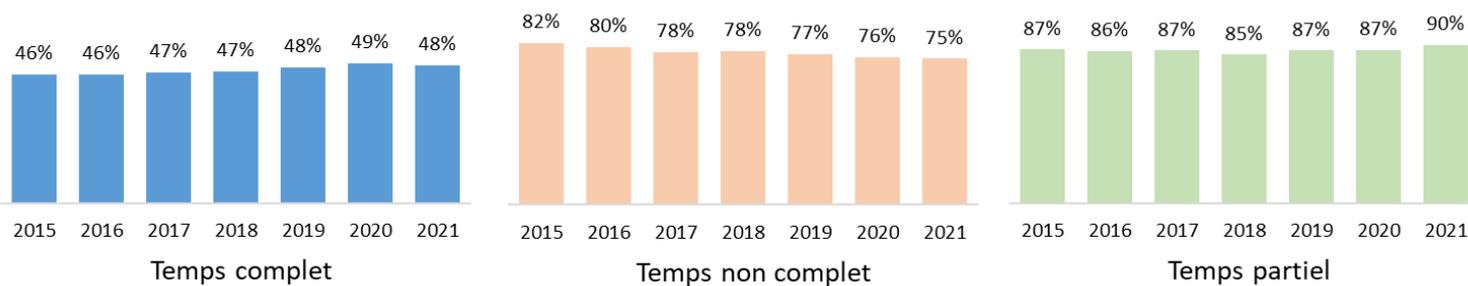
93% des hommes sont à temps complet, contre 74% des femmes. Pour autant, la part des femmes dans les temps complets augmente.

Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

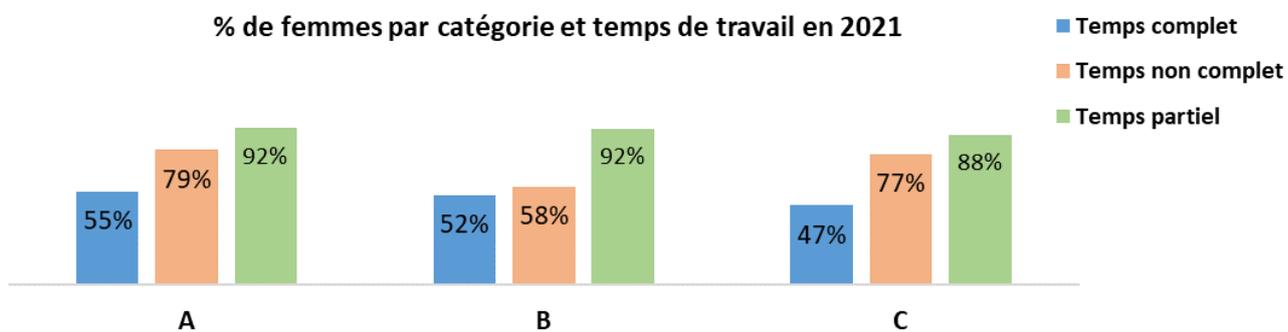


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2021



En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires que ce soit dans les temps complets, partiels ou non complets. En catégorie C, les femmes représentent **47% des temps complets**.

LE TELETRAVAIL

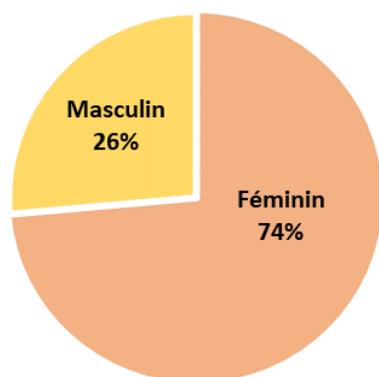
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail, nombre de jours par semaine ou par mois) sont fixées dans un arrêté.

Tous les agents qui le souhaitent, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont ils relèvent, peuvent faire acte de candidature dès lors qu'ils occupent leur poste depuis plus d'un an. Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

Dans un contexte exceptionnel combinant crise sanitaire et cyberattaque, il n'a pas été programmé de campagne "télétravail" en 2021. Les chiffres présentés ci-dessous reflètent donc l'état des lieux de la dernière campagne lancée en 2020.

Les demandes de télétravail :

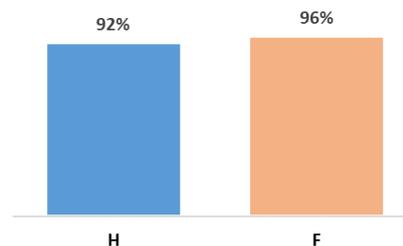
Demandes de télétravail par genre
3 collectivités confondues
(Campagne 2020)



Les demandes de télétravail concernent principalement des femmes.

Les demandes de télétravail acceptées sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes en pourcentage. Au total, ce sont 472 agents qui sont autorisés à télétravailler à partir du 1^{er} janvier 2021 : 351 femmes et 121 hommes.

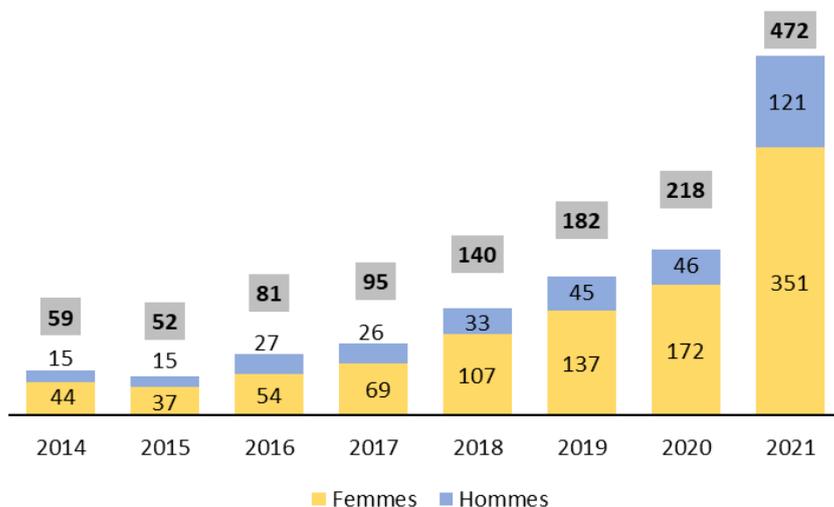
Nbre de demandes satisfaites
/nbre de demandes



Femmes : sur 365 demandes, 351 satisfaites

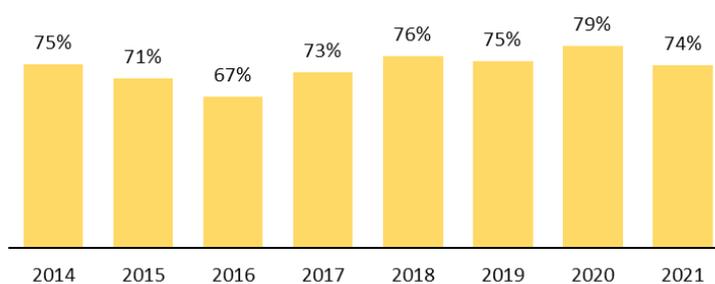
Hommes : sur 131 demandes, 121 satisfaites

Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2014 à 2021 :
+ 413 télétravailleurs
(+307 femmes et +106 hommes)

Evolution de la part des femmes dans le télétravail



Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, elles représentent 74% de la population des télétravailleurs.

Au 1^{er} janvier 2021, sur les 3 collectivités, 16% des femmes télétravaillent, contre 7% des hommes.

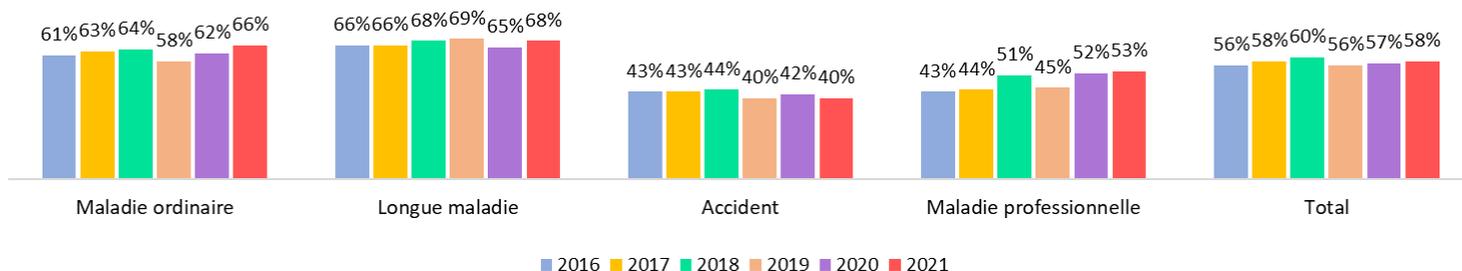
L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

Mode de calcul : nombre de jours calendaires d'absences des agents sur emploi permanent
365 x effectif sur emploi permanent au 31/12

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences maladie ordinaire (66%) et longue maladie (68%).

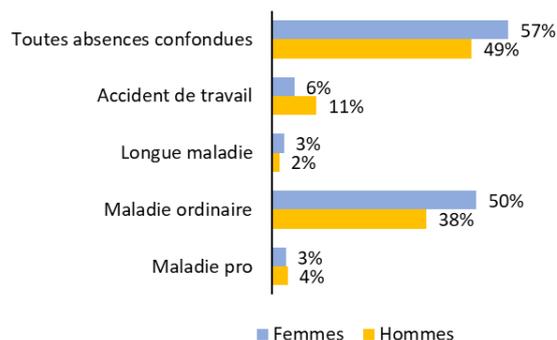
Absence par tranche d'âge

Sexe	Tranche âge	Effectif au 31/12	
		En nbre	En %
Féminin	- de 30 ans	225	11%
	30 à 39 ans	486	23%
	40 à 49 ans	599	28%
	50 à 59 ans	626	29%
	+ de 60 ans	188	9%
Total Féminin		2 124	100%
Masculin	- de 30 ans	168	9%
	30 à 39 ans	337	19%
	40 à 49 ans	553	31%
	50 à 59 ans	623	35%
	+ de 60 ans	108	6%
Total Masculin		1 789	100%
Total	- de 30 ans	393	10%
	30 à 39 ans	823	21%
	40 à 49 ans	1 152	29%
	50 à 59 ans	1 249	32%
	+ de 60 ans	296	8%
Total général		3 913	100%

Jours calendaires d'absence									
Maladie ordinaire		Longue maladie		Accident		Maladie professionnelle		Total	
En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %
2 067	7%	0%	0%	40	0%		0%	2 908	3%
6 663	23%	1 780	9%	989	9%	645	4%	15 620	19%
8 635	29%	2 719	14%	1 607	15%	2 865	16%	15 872	19%
9 041	31%	9 874	50%	6 782	62%	9 857	56%	35 554	42%
2 943	10%	5 329	27%	1 539	14%	4 129	24%	13 940	17%
29 348	100%	19 702	100%	10 957	100%	17 496	100%	83 893	100%
883	6%		0%	333	2%		0%	1 216	2%
2 778	18%		0%	1 274	8%	904	6%	4 956	9%
4 096	27%	3 564	39%	4 619	28%	2 053	13%	14 332	25%
6 569	43%	4 030	44%	7 359	45%	8 595	55%	26 553	47%
1 110	7%	1 552	17%	2 788	17%	4 043	26%	9 493	17%
15 436	100%	9 146	100%	16 373	100%	15 595	100%	56 550	100%
2 950	7%		0%	373	1%		0%	4 124	3%
9 441	21%	1 780	6%	2 263	8%	1 549	5%	20 576	15%
12 731	28%	6 283	22%	6 226	23%	4 918	15%	30 204	22%
15 610	35%	13 904	48%	14 141	52%	18 452	56%	62 106	44%
4 053	9%	6 881	24%	4 327	16%	8 172	25%	23 433	17%
44 784	100%	28 848	100%	27 330	100%	33 091	100%	140 442	100%

Les agents sont plus fréquemment absents dans la tranche d'âge 50/59 ans, quel que soit le sexe.

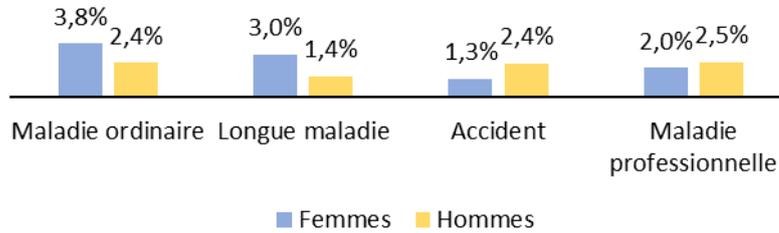
Agents absents au moins une fois dans l'année



Taux d'absentéisme 2021 par collectivité, type d'absence, sexe

Femmes : 10,1%
Hommes : 8,7%

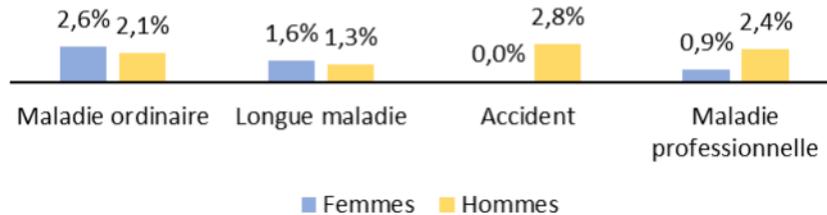
VILLE : taux d'absentéisme 2021
Comparaison F/H



Le taux d'absentéisme **Ville** 2021 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences longue maladie, où le taux des femmes est largement supérieur à celui des hommes. Les taux d'absentéisme accident de travail et maladie professionnelle pour les femmes sont quant à eux inférieurs à ceux des hommes.

Femmes : 5,1%
Hommes : 8,6%

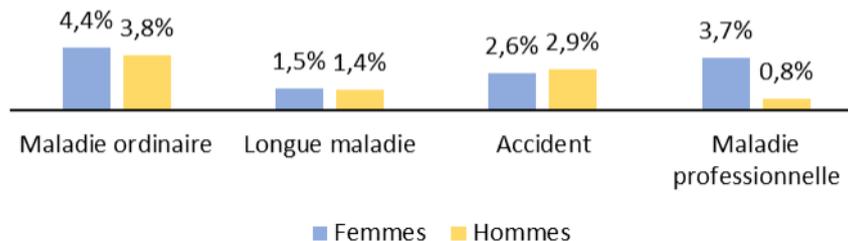
ALM : taux d'absentéisme 2021
Comparaison F/H



Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2021, le constat est inverse, avec un taux plus important chez les hommes. Les absences accidents de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).

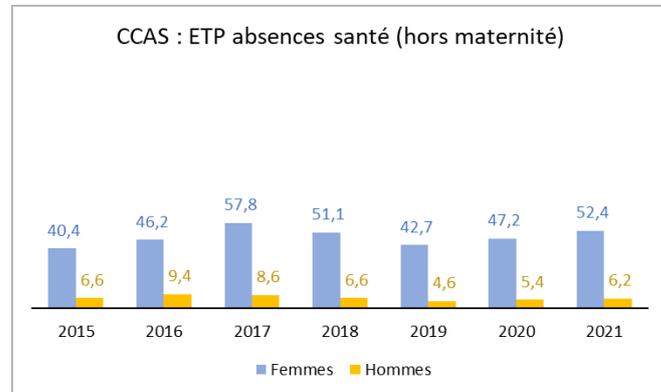
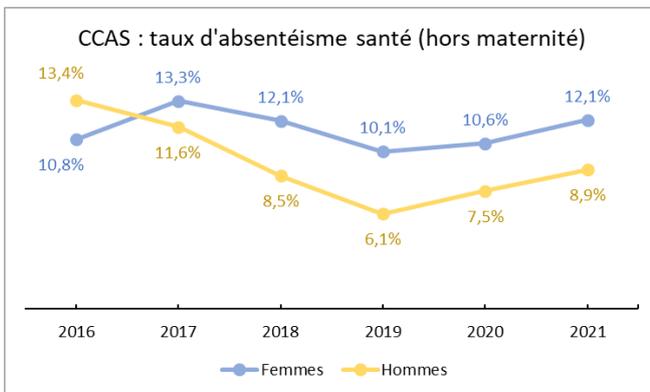
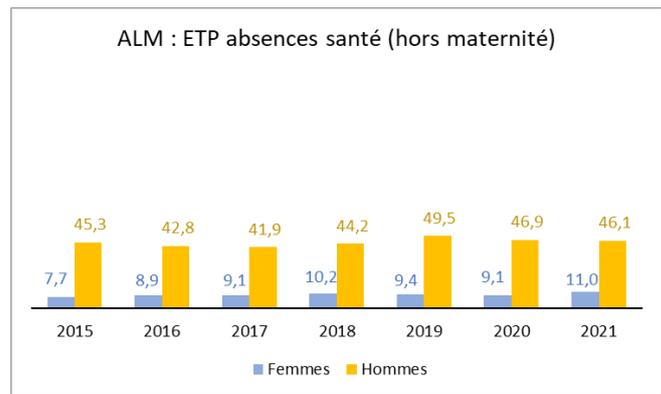
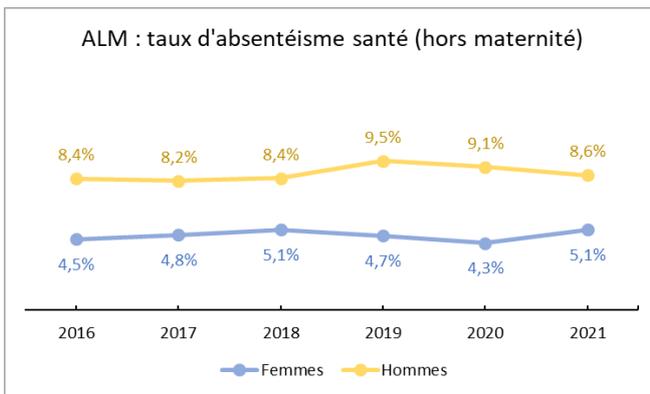
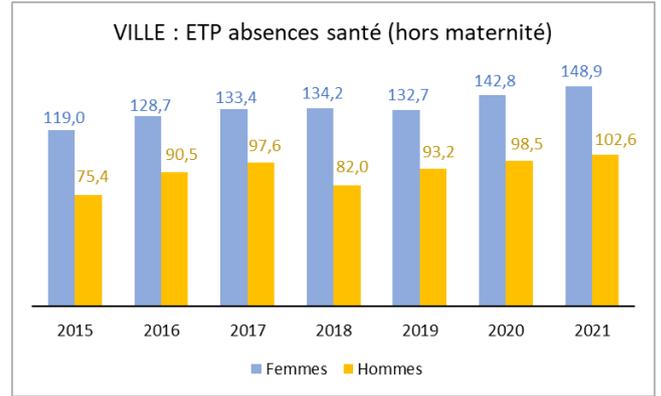
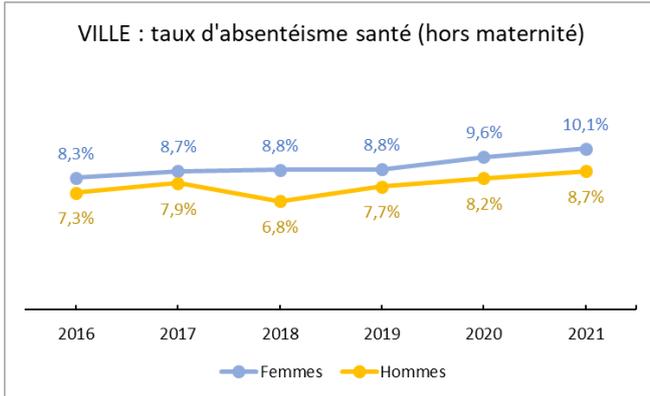
Femmes : 12,1%
Hommes : 8,9%

CCAS : taux d'absentéisme 2021
Comparaison F/H

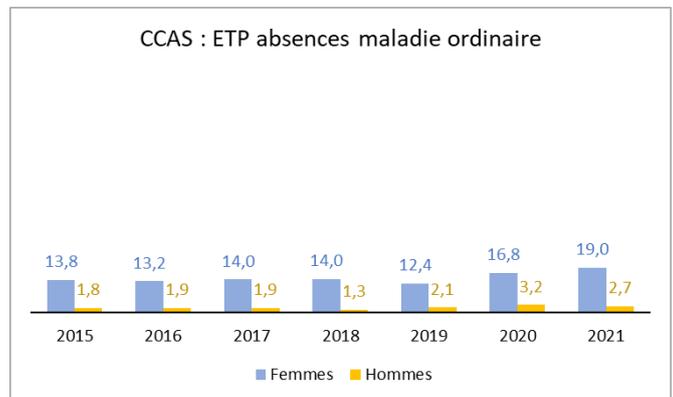
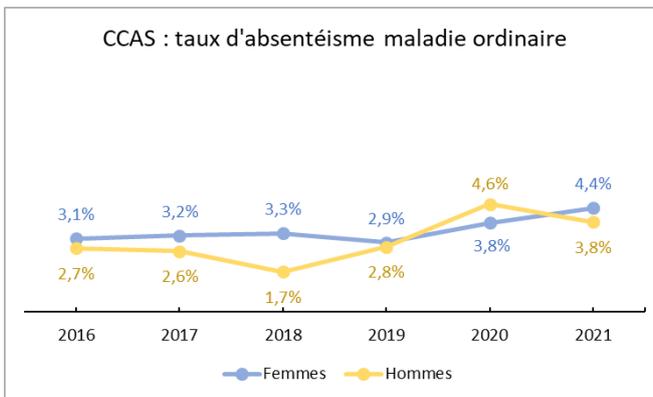
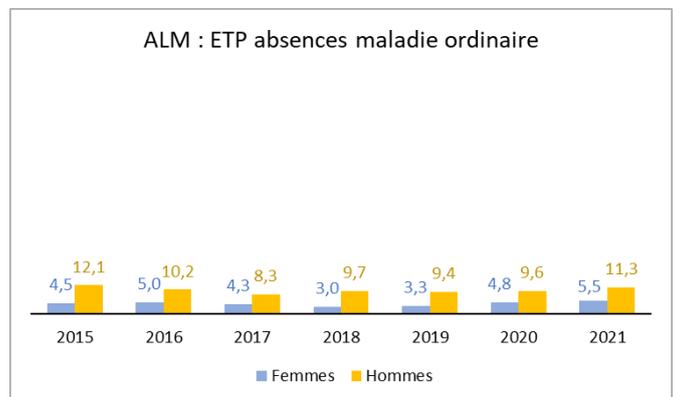
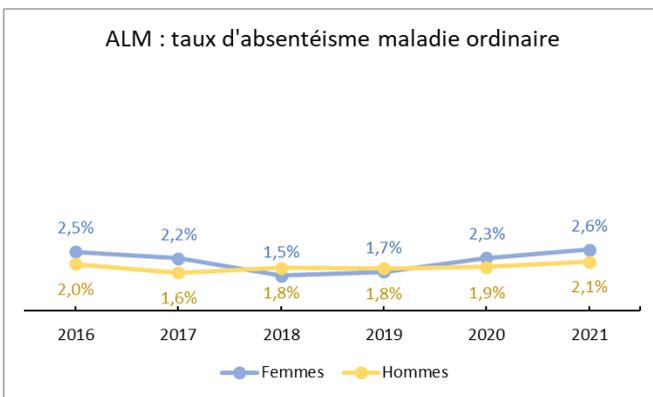
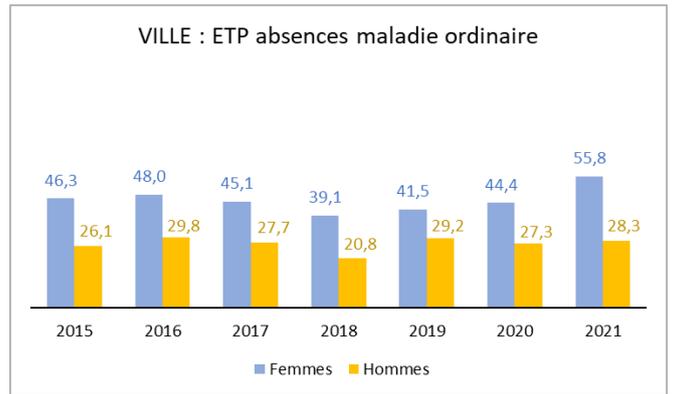
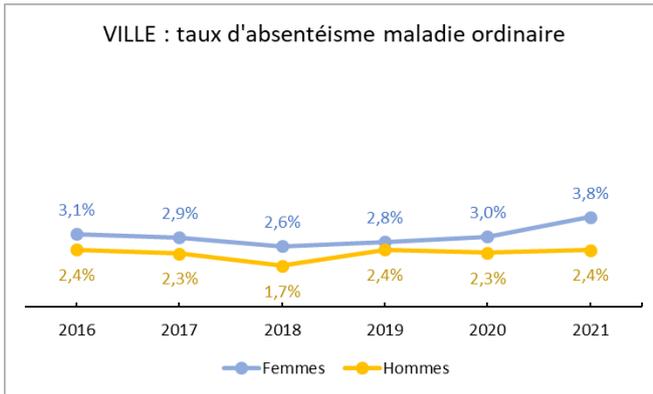


Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2021 des femmes est plus élevé que celui des hommes : ce constat est lié en partie au taux d'absentéisme maladie professionnelle où le taux des femmes est largement supérieur à celui des hommes.

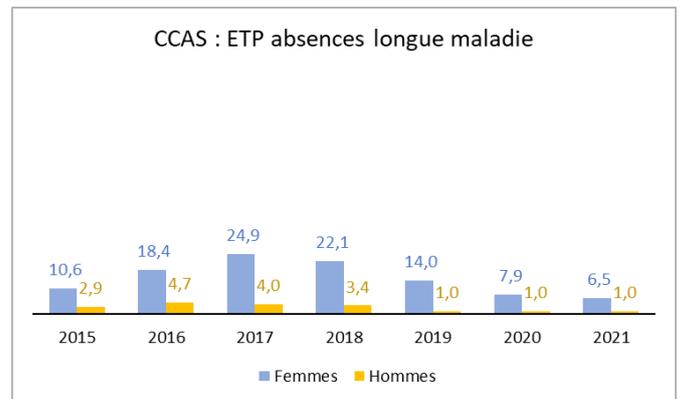
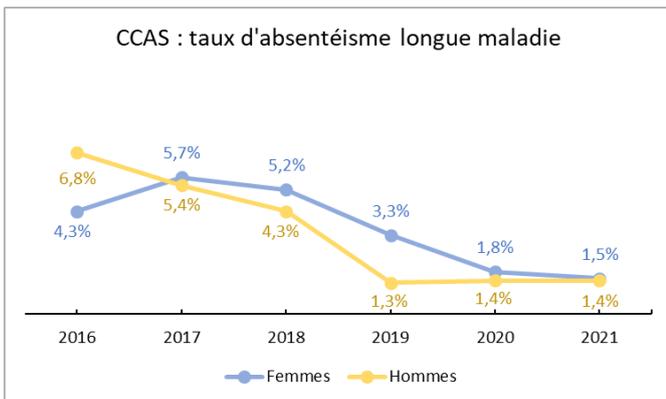
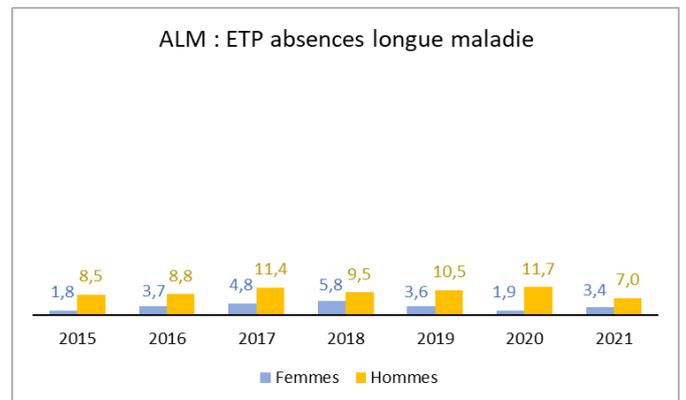
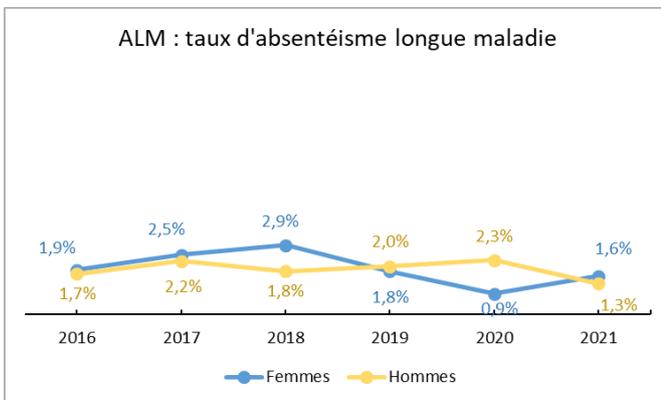
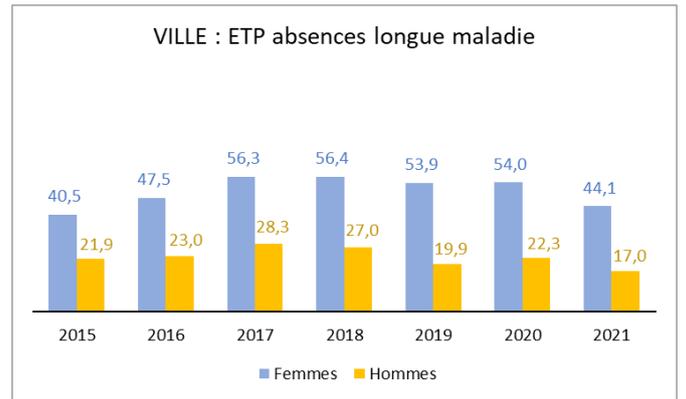
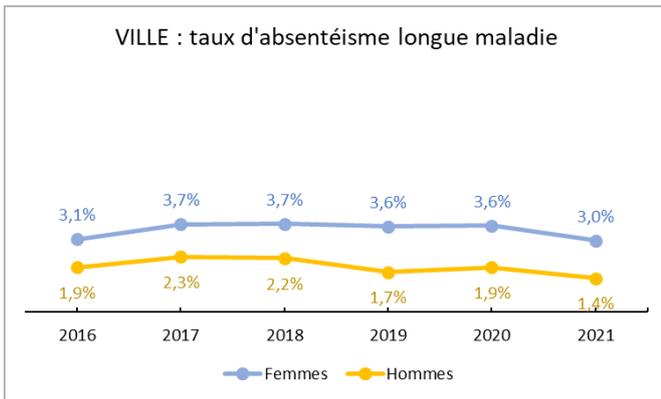
Evolution du taux d'absentéisme et des ETP par collectivité, type d'absence, sexe



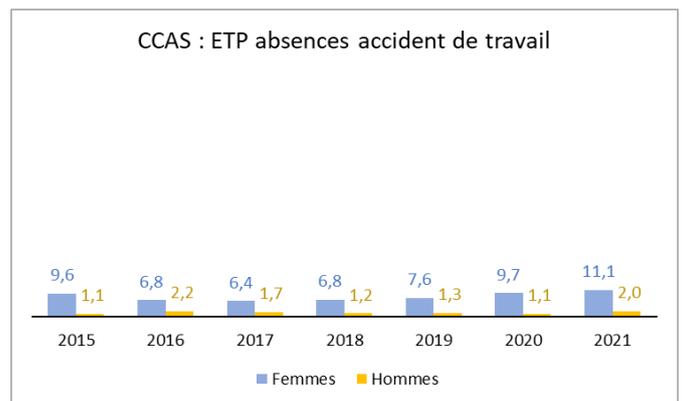
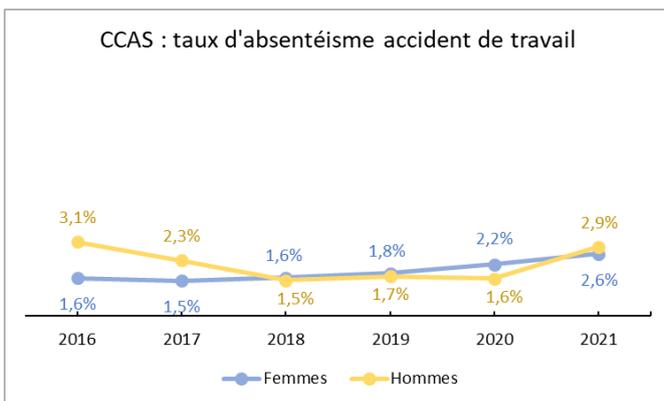
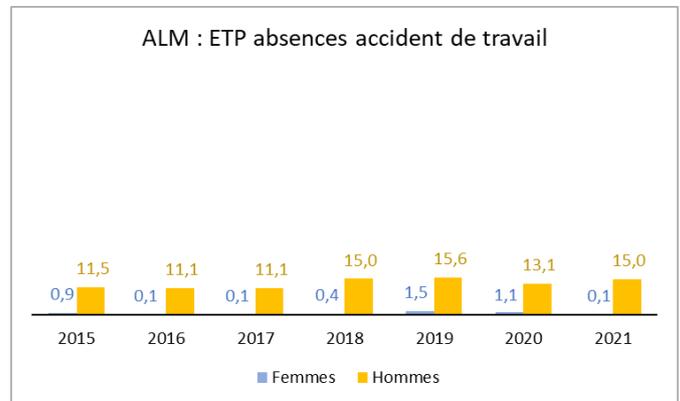
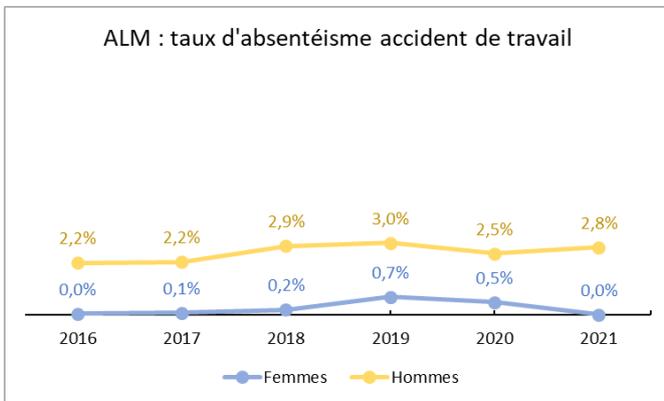
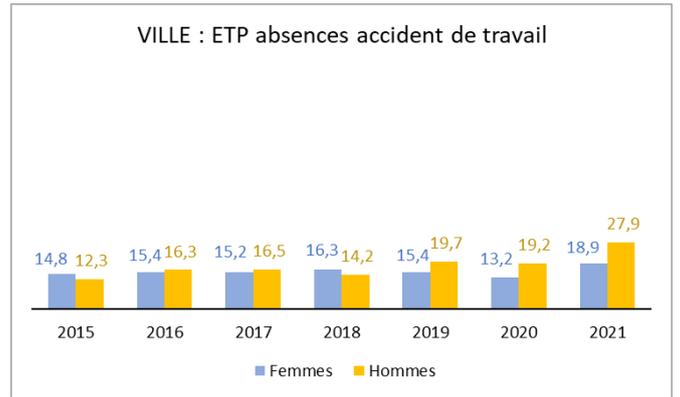
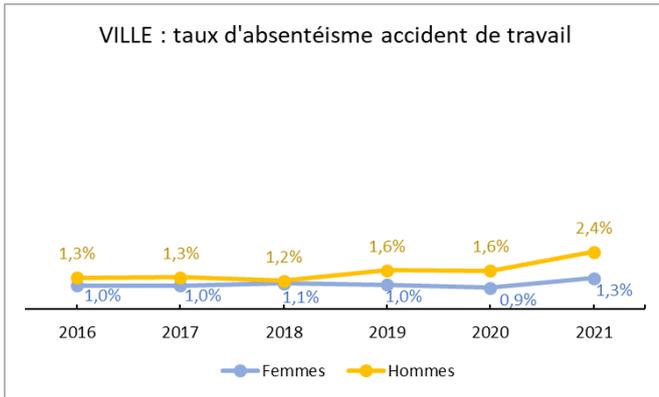
Evolution de la maladie ordinaire par collectivité, type d'absence, sexe



Evolution de la longue maladie par collectivité, type d'absence, sexe

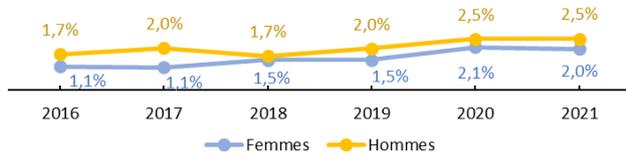


Evolution des absences accident de travail par collectivité, type d'absence, sexe

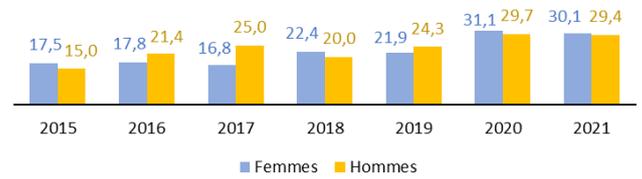


Evolution des maladies professionnelles par collectivité, type d'absence, sexe

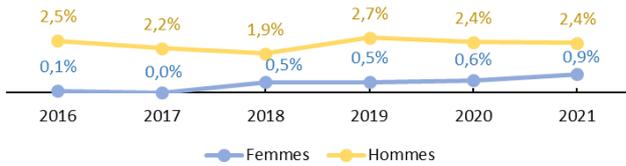
VILLE : taux d'absentéisme maladie professionnelle



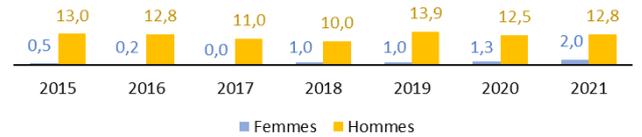
VILLE : ETP absences maladie professionnelle



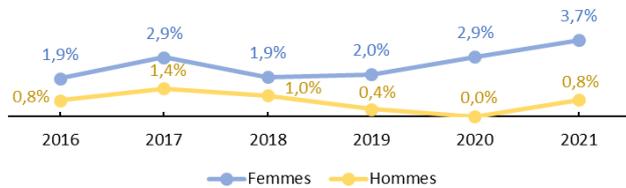
ALM : taux d'absentéisme maladie professionnelle



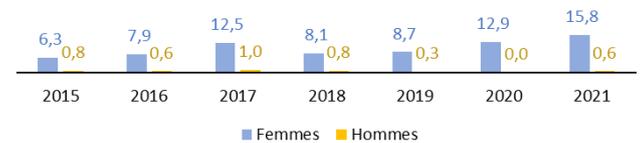
ALM : ETP absences maladie professionnelle



CCAS : taux d'absentéisme maladie professionnelle



CCAS : ETP absences maladie professionnelle



LES CONGES PARENTAUX

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle. Désormais, le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).

La règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant a été supprimée : désormais, les deux parents agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique (décret du 6 août 2019), les droits à avancement en situation de congé parental, sont conservés dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Le congé parental est transformé automatiquement en congé maternité en cas de nouvelle grossesse.

L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière et le salaire y afférent de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2021

Cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe reste principalement utilisée par les femmes.

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	0	0	0
B	1	0	1
C	10	0	10
Total	11	0	11

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 a modifié la loi du 26 janvier 1984, en ajoutant un article 35 bis qui fait obligation au Maire de présenter chaque année à l'Assemblée délibérante un rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'organisation municipale. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. Les mesures dites appropriées concernent la garantie d'une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien dans l'emploi.

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins **6 %** de personnel handicapé au sein de l'effectif, le calcul étant établi avec des modalités de comptabilisation clairement précisées.

A défaut de remplir cette obligation, les employeurs sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail) ?

- ✓ Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées,
- ✓ Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Nombre de titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi de travailleur en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi),

VILLE : 221 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 7,61%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4	0	1	1	5	1
B	7	4	1	0	8	4
C	94	102	5	2	99	104
Total	105	106	7	3	112	109

Les femmes représentent **51%** du personnel en situation de handicap.

ALM : 62 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,12%

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	0	0	0	0
B	2	1	0	0	2	1
C	8	51	0	0	8	51
Total	10	52	0	0	10	52

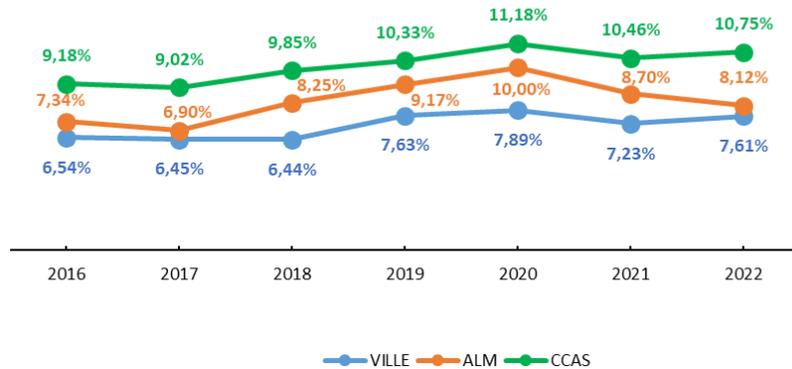
Les femmes représentent **16%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 56 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 10,75%

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	2	0	0	0	2	0
B	0	0	0	0	0	0
C	47	6	1	0	48	6
Total	49	6	1	0	50	6

Les femmes représentent **89%** du personnel en situation de handicap.

Evolution du taux d'emploi direct* 2016-2022



*Taux d'emploi direct de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

La sélectivité s'intéresse aux phases du processus de recrutement qui va de l'appel à candidature au choix du candidat.

Les femmes envoient plus de candidatures que les hommes et sont plus nombreuses à être recrutées (60,9%). Les femmes postulent majoritairement sur des postes de la filière administrative, et les hommes envoient leur candidature davantage pour des postes de la filière technique.

Année 2021	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	125	1 134	52,2%	1 038	47,8%	2 172	202	60,1%	134	39,9%	336	74	69,2%	33	30,8%	107
cat. B	79	493	52,2%	451	47,8%	944	91	47,4%	101	52,6%	192	31	47,7%	34	52,3%	65
cat. C	570	2 791	63,0%	1 637	37,0%	4 428	714	59,5%	486	40,5%	1 200	315	60,8%	203	39,2%	518
TOTAL	774	4 418	58,6%	3 126	41,4%	7 544	1 007	58,3%	721	41,7%	1 728	420	60,9%	270	39,1%	690
FILIERE																
Administrative	217	2 351	71,8%	924	28,2%	3 275	424	80,3%	104	19,7%	528	164	80,8%	39	19,2%	203
Animation	170	532	70,8%	219	29,2%	751	231	70,0%	99	30,0%	330	105	70,9%	43	29,1%	148
Culturelle	22	321	68,0%	151	32,0%	472	42	59,2%	29	40,8%	71	13	61,9%	8	38,1%	21
Médico-sociale	95	576	92,9%	44	7,1%	620	169	96,0%	7	4,0%	176	85	96,6%	3	3,4%	88
Police Municipale	7	19	20,9%	72	79,1%	91	7	30,4%	16	69,6%	23	2	33,3%	4	66,7%	6
Sociale	18	143	91,1%	14	8,9%	157	29	93,5%	2	6,5%	31	18	100,0%	0	0,0%	18
Technique	245	476	21,9%	1 702	78,1%	2 178	105	18,5%	464	81,5%	569	33	16,0%	173	84,0%	206
TOTAL	774	4 418	58,6%	3 126	41,4%	7 544	1 007	58,3%	721	41,7%	1 728	420	60,9%	270	39,1%	690

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

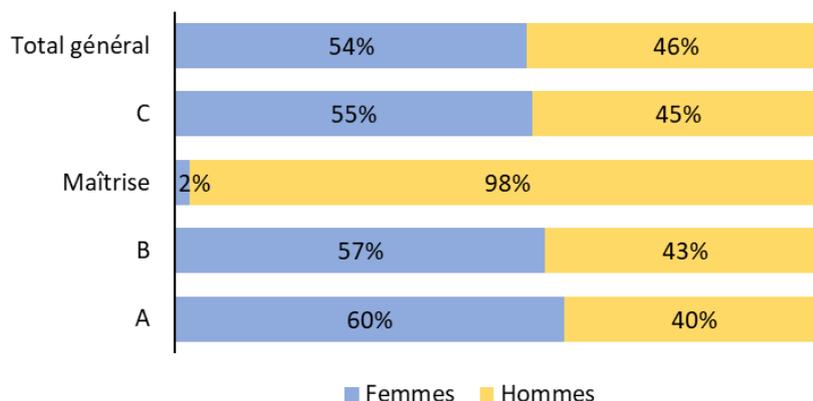
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *Catégorie A : correspondant aux fonctions de conception et de direction*
- *Catégorie B : correspondant à des fonctions d'application*
- *Catégorie C : correspondant aux fonctions d'exécution. On distingue de la catégorie C, les agents de maîtrise qui sont considérés comme des C+ compte tenu de leur rôle d'encadrement.*

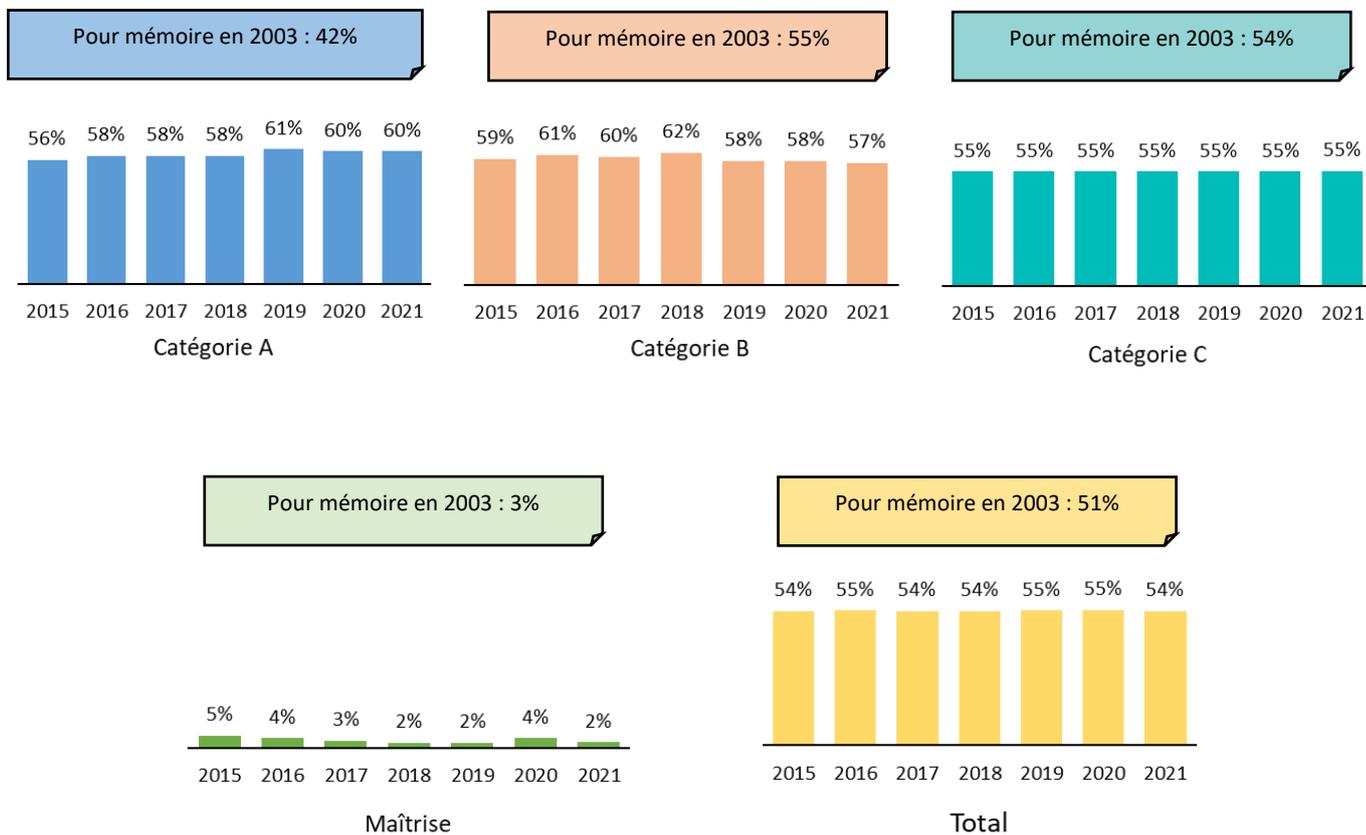
Agents sur emplois permanents au 31/12/2021

Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	325	216	60%	40%	15%	12%
B	255	192	57%	43%	12%	11%
Maîtrise	3	124	2%	98%	0%	7%
C	1 541	1 257	55%	45%	73%	70%
Total général	2 124	1 789	54%	46%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie



Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans la catégorie A. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.



Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a augmenté en catégorie A et a diminué en catégorie B. Cela est dû notamment au transfert des cadres d'emploi majoritairement féminin des Educateurs de jeunes enfants et des Assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A en 2019.

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

Les agents sur des emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement sont repérés à partir de la classification des emplois (référentiel interne des 3 collectivités) : les emplois fonctionnels (AG1), les emplois de direction (AG2a, AG2b, AG3a, AG3b), les emplois de responsabilité de service (AG4, AG4MS).

Libellé de l'emploi de catégorie A	VILLE				TOTAL VILLE	ALM				TOTAL ALM	CCAS				TOTAL CCAS	TOTAL				TOTAL
	F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H	
Directeur Général des Services					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur Général Adjoint	1	1	50%	50%	2		1	0%	100%	1					0	1	2	33%	67%	3
Directeur du CCAS					0					0	1		100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Directeur de Pôle					0		2	0%	100%	2					0	0	2	0%	100%	2
Directeur	6	9	40%	60%	15	3	4	43%	57%	7		1			1	9	14	39%	61%	23
Directeur de projets stratégiques					0	2	3	40%	60%	5					0	2	3	40%	60%	5
Responsable de sous-direction	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service de pilotage	20	29	41%	59%	49	5	13	28%	72%	18	2	1	67%	33%	3	27	43	39%	61%	70
Responsable d'établissement d'enseignement artistique		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement culturel	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation	43	21	67%	33%	64	11	18	38%	62%	29	11	6	65%	35%	17	65	45	59%	41%	110
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	11		100%	0%	11					0					0	11	0	100%	0%	11
TOTAL	83	63	57%	43%	146	21	42	33%	67%	63	14	8	64%	36%	22	118	113	51%	49%	231

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement est supérieure à celle des hommes.

La part des femmes dans l'encadrement de catégorie A est supérieure à celle des hommes à la Ville (57%) et au CCAS (64%). A l'inverse, à ALM, celle-ci est plus faible et représente 33% (proportion d'hommes importante dans la filière technique à ALM).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois, mise en place en 2019, est le référentiel interne des emplois des 3 collectivités répartis par niveau de responsabilité.

Classification	Fonctions	Regroupement classif
AG1	Directeur Générale des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
AG2a	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
AG2b	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
AG3a	Responsable de sous direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)	Encadrement et management supérieurs
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches	Management intermédiaire et de proximité
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
AGCE	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
AGEnsgt	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale	Management intermédiaire et de proximité
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
BG3	Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources	Management intermédiaire et de proximité
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
BGFS2	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique)	Fonctions spécialisées
BGFS3	Assistant DGA ou fonctions spécialisées	Fonctions spécialisées
CGS	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle	Fonctions d'application
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes	Fonctions d'application

Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

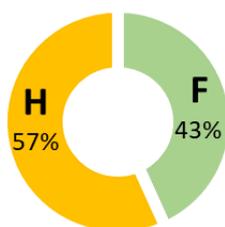
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	83	63	146	21	42	63	14	8	22	118	113	51%	49%	231
Encadrement en catégorie B	36	45	81	9	13	22	11	2	13	56	60	48%	52%	116
Encadrement en catégorie C	39	85	124		34	34		4	4	39	123	24%	76%	162
Fonctions spécialisées (A, B)	274	165	439	73	85	158	57	6	63	404	256	61%	39%	660
Fonctions d'application (C)	1 037	824	1 861	112	358	470	349	50	399	1 498	1 232	55%	45%	2 730
Non classifié	7	1	8	0	4	4	2	0	2	9	5	64%	36%	14
Total général	1 476	1 183	2 659	215	536	751	433	70	503	2 124	1 789	54%	46%	3 913

Les emplois avec fonctions d'encadrement en catégorie C sont majoritairement occupés par des hommes (cadre d'emploi des agents de maîtrise).

Les femmes sont majoritaires dans les emplois de fonctions spécialisées (61%) et de fonctions d'application (55%).

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités						Total collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	% F	% H	Part relative F	Part relative H	
Encadrant	166	193	359	33	89	122	28	15	43	227	297	43%	57%	11%	17%	524
Non encadrant	1 310	990	2 300	182	447	629	405	55	460	1 897	1 492	56%	44%	89%	83%	3 389
Total général	1 476	1 183	2 659	215	536	751	433	70	503	2 124	1 789	54%	46%	100%	100%	3 913



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **43% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2021

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Homme	8,0	7,0	7,0	7,7
Femme	8,4	5,9	16,1	9,0
Total	8,2	6,7	12,9	8,2

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 9 agents**, pendant qu'un homme en encadre en moyenne 7,7.

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

L'avancement de grade

Il s'agit d'une promotion qui permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de "sélection professionnelle" (sur examen professionnel). L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. Des conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté sont aussi fixées par les statuts particuliers. Le nombre des postes ouverts au grade supérieur est calculé par grade. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

Qu'est-ce que la règle des ratios pour les avancements de grade ?

Il s'agit des modalités d'avancement de grade depuis 2007, applicables dans tous cadres d'emplois (à l'exception du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale) et qui remplacent les quotas statutaires (taux de promotion fixés par décret). Désormais, les collectivités territoriales fixent par délibération, après avis du Comité technique, un taux de promotion (de 0 à 100 %) pour chaque grade concerné applicable sur l'ensemble des fonctionnaires promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions statutaires au 31 décembre de l'année (à l'exception des grades à accès fonctionnel – GRAF – qui relèvent d'un quota statutaire).

Les collectivités doivent ainsi définir des taux de promotion pour les avancements de grade : sans ratio, pas d'avancement. La collectivité peut très bien établir un ratio de 100 %, c'est-à-dire que tous les fonctionnaires promouvables (remplissant les conditions statutaires) sont susceptibles d'être nommés.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
Total promus	71	80	151	47%	53%	12%	18%
Total promouvables	600	442	1 042	58%	42%		

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes.

Par contre, on constate un schéma différent par catégorie. En effet, en catégorie A le pourcentage de femmes promues est plus important que celui des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	10	4	14	71%	29%	20%	15%
	Promouvables	51	26	77	66%	34%		
B	Promus	18	8	26	69%	31%	14%	19%
	Promouvables	131	42	173	76%	24%		
C	Promus	43	68	111	39%	61%	10%	18%
	Promouvables	418	374	792	53%	47%		
Total promus		71	80	151	47%	53%	12%	18%
Total promouvables		600	442	1 042	58%	42%		

La promotion interne

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois soit par promotion interne, soit en passant un concours (externe ou interne). Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois ne peut accéder à un autre cadre d'emplois par promotion interne que si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ces conditions peuvent être notamment des conditions d'ancienneté et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi pendant une période déterminée, un emploi de direction, par exemple) et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau cadre d'emplois peut s'effectuer :

- Au choix, les fonctionnaires bénéficiaires sont choisis par l'administration selon les lignes directrices de gestion.
- après examen professionnel.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.

Qu'est-ce que la règle des quotas pour les promotions internes ?

Le principe : Le nombre de postes ouverts à la promotion interne est fixé par quota statutaire pour chaque grade (décret de chaque statut particulier). Ce taux détermine le nombre de possibilités de nomination sur la base des recrutements directs extérieurs de fonctionnaires (concours, mutation, détachement, intégration directe) intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

Le choix de la clause de sauvegarde : Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5% de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité (fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois) au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne).

Les collectivités optent, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable.

Promotions internes

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	1	1	2	50%	50%
B	3	4	7	43%	57%
C	0	5	5	0%	100%
Total promus	4	10	14	29%	71%

LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par la loi, qui dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire".

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire territorial est déterminée par son appartenance à un cadre d'emplois : suivant le grade de l'agent dans ce cadre d'emplois, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement).

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

La paie du fonctionnaire est composée de la rémunération à laquelle s'ajoutent les primes et les indemnités.

Base des éléments ci-dessous :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2021 et payé en décembre 2021,
- Brut du mois de décembre 2021 réel, **non reconstitué à temps complet** (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

La rémunération brute moyenne

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues et hors cadre d'emploi Professeur d'enseignement artistique) est de **2 220 €** : 2 173 € pour les femmes et 2 277 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, en 2021, les primes représentaient en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

Catégorie	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de RI et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en € 2021	Pour rappel Ecart H/F en 2020	Ecart H/F en % 2021	Pour rappel Ecart H/F en 2020
A	Féminin	295	2 568	729	3 298	-573	-604	-15%	-16%
	Masculin	193	2 894	977	3 871				
Total A		488	2 697	828	3 524				
B	Féminin	254	1 967	481	2 448	0	30	0%	1%
	Masculin	192	1 959	489	2 448				
Total B		446	1 964	484	2 448				
C	Féminin	1 510	1 656	250	1 906	-122	-162	-6%	-8%
	Masculin	1 370	1 778	250	2 028				
Total C		2 880	1 714	250	1 964				
Total	Féminin	2 059	1 825	348	2 173	-104	-132	-5%	-6%
	Masculin	1 755	1 921	356	2 277				
Total général		3 814	1 869	351	2 220				

Entre 2020 et 2021, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour la catégorie B, en 2021, le salaire brut moyen des hommes est égal à celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial constaté de 104€ est expliqué en partie par la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel et à temps non complet.

Remarque : en reconstituant le salaire brut à temps complet, cet écart salarial se réduit à 15€.

La part des primes dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **23%** globalement (22% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **20%** globalement (idem pour les femmes que pour les hommes)
- Catégorie C : **13%** globalement (13% pour les femmes, 12% pour les hommes)

Les tranches de salaires (Hors cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique)

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
6 000 € et +	6	9	40,0%	60,0%	0,3%	0,5%	15	0,4%
5 000 à 5 999 €	11	12	47,8%	52,2%	0,5%	0,7%	23	0,6%
4 000 à 4 999 €	41	53	43,6%	56,4%	2,0%	3,0%	94	2,5%
3 000 à 3 999 €	167	120	58,2%	41,8%	8,1%	6,8%	287	7,5%
2 600 à 2 999 €	106	81	56,7%	43,3%	5,1%	4,6%	187	4,9%
2 200 à 2 599 €	344	389	46,9%	53,1%	16,7%	22,2%	733	19,2%
1 800 à 2 199 €	908	879	50,8%	49,2%	44,1%	50,1%	1 787	46,9%
1 400 à 1 799 €	383	171	69,1%	30,9%	18,6%	9,7%	554	14,5%
1 000 à 1 399 €	39	18	68,4%	31,6%	1,9%	1,0%	57	1,5%
Moins de 999 €	54	23	70,1%	29,9%	2,6%	1,3%	77	2,0%
Total général	2 059	1 755	54,0%	46,0%	100,0%	100,0%	3 814	100,0%

Les femmes représentent près de 45% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

Le statut général de la Fonction Publique Territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle reconnu tout au long de la vie à tous les fonctionnaires territoriaux.

*La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part **les formations statutaires obligatoires** qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, **les formations facultatives** organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.*

Les collectivités territoriales doivent produire un plan de formation pour identifier, prévoir et programmer les actions de formation en réponse aux besoins des agents des collectivités pour réaliser les missions des services. A Angers, il s'agit d'un plan de développement des compétences (car sont mobilisés des leviers autres que la formation pour développer les compétences : coaching, analyse des pratiques professionnelles, facilitation dans le cadre de la conduite de changement, ...) pour les 3 entités juridiques puisque de nombreuses directions sont mutualisées. Le plan est structuré autour d'axes transversaux avec des actions accessibles largement, et de volets spécifiques par direction pour répondre aux besoins propres à chacune d'entre elles selon les enjeux liés à leurs métiers, leur contexte, leurs projets.

Selon les moments de sa vie professionnelle (prise de poste, évolution de métier, technologie, réglementation, ...), de l'évolution du service public et de l'organisation de son service, de son évolution professionnelle, ..., un agent peut avoir besoin de plus ou moins de formation.

La formation s'exerce donc dans un cadre régi par le droit, les besoins et le principe de continuité du service public.

Egalité en matière de formation ? Un principe... sur une réalité organisationnelle pas forcément égalitaire

Le principe d'égalité s'applique donc en matière de formation. Sans distinction, des obligations et des droits à la formation pour tous et tout au long de sa carrière existent.

Ainsi, par exemple, la formation d'intégration, le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé de Formation Professionnel (CFP), sont des dispositifs accessibles à tous, selon des conditions statutaires différentes, mais en complète égalité de genre.

Toutefois, la formation se met en œuvre dans une réalité qui "épouse" la structure des effectifs, des statuts, des métiers, plus ou moins égalitaire elle-même.

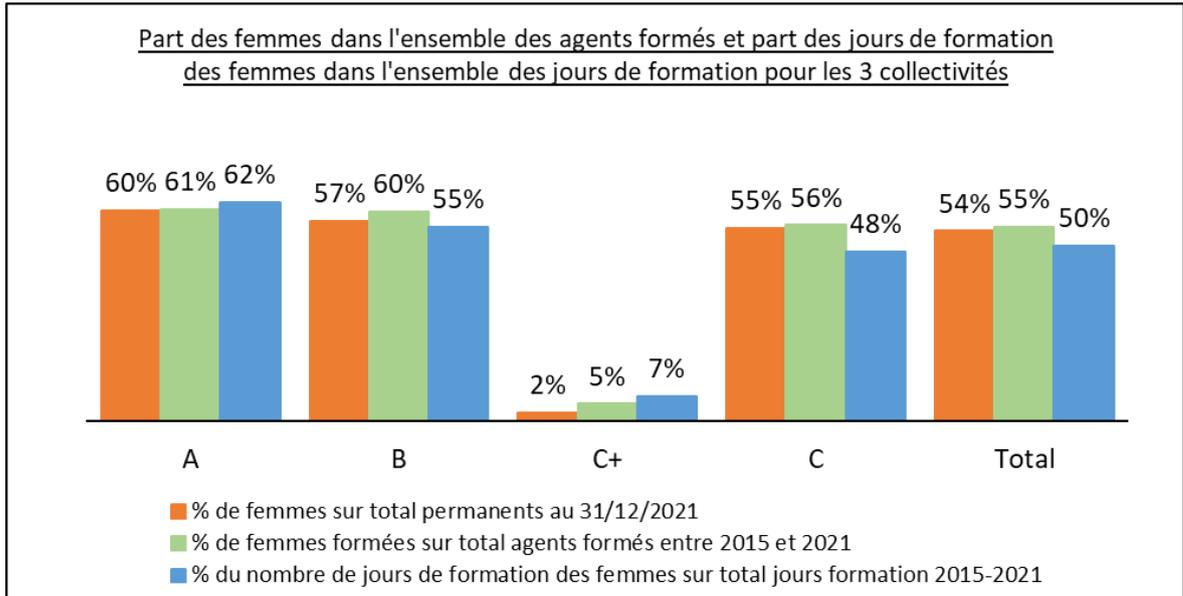
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement masculine.

Des filières sont structurées différemment avec plus ou moins de grades et qui produisent donc une offre de préparation concours à ces grades, plus ou moins conséquentes.

On observe aussi des formations obligatoires plus nombreuses dans certains domaines (ex. sécurité du travail) concernant des métiers occupés majoritairement par des hommes.

Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés (des compétences sont peut-être nécessaires à développer) et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet.

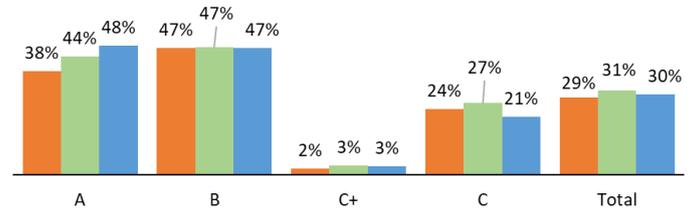
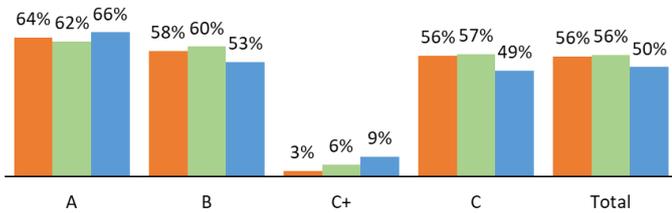
Ce que l'on constate à travers l'analyse statistique :



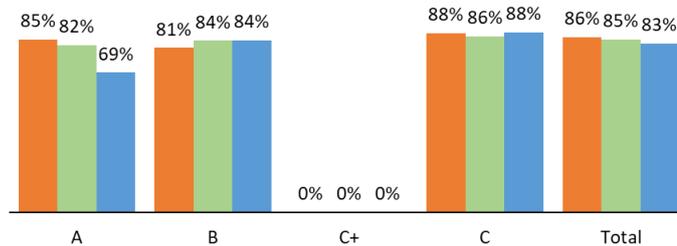
Détail par collectivité :

Pour la Ville

Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 55% de l'effectif formé. On peut donc considérer que l'égalité femmes/hommes est respectée.

Pour la même population, la part du nombre de jours de formation dont ont bénéficié les femmes est par contre légèrement inférieure à leur part dans les effectifs : 50% des jours de formation concernent les femmes alors qu'elles représentent 54% de l'effectif. Cet indicateur peut amener à considérer une inégalité femmes/hommes en défaveur des femmes quant au volume de formation. Cette conclusion nécessite d'être nuancée en analysant les résultats par catégorie ou par collectivité comme présenté ci-dessous :

- Si l'on regarde selon les catégories socio-professionnelles,

L'égalité femmes/hommes est respectée selon les 2 indicateurs proposés, pour les agents de catégorie A.

Pour les agents de catégorie C+, selon les indicateurs, on note un léger bénéfice en faveur des femmes.

Pour les agents de catégories B et C, les femmes ont davantage bénéficié d'actions de formation en nombre, mais moins en nombre de jours.

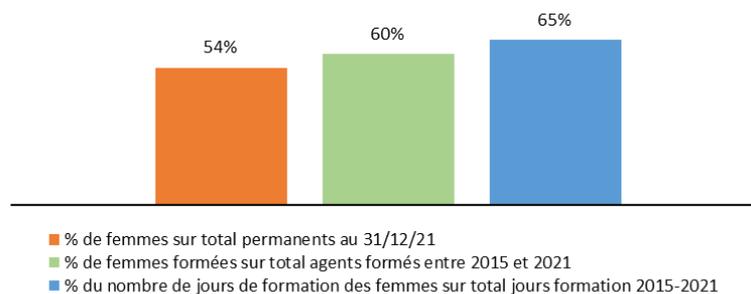
- Si l'on regarde ces mêmes indicateurs par collectivité,

L'accès à la formation semble égalitaire à la Ville, au CCAS et davantage au bénéfice des femmes à ALM (toutes catégories confondues).

Cet indicateur donne à voir l'ensemble des formations suivies (choisies ou non par l'agent).

Un autre type d'indicateur relatif au CPF (Compte Personnel de Formation), permet d'observer s'il y a des différences, selon le genre, en matière d'initiative personnelle et de demande de formation pour évoluer dans sa vie professionnelle.

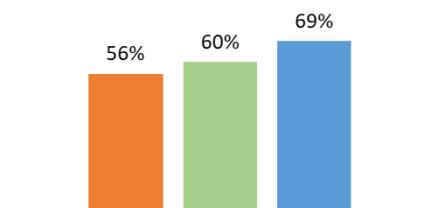
Part des formations des femmes dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les 3 collectivités



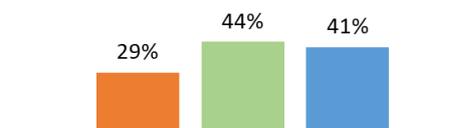
Globalement, au niveau des 3 collectivités, cela permet de constater que les femmes ont davantage sollicité le Compte Personnel de Formation que les hommes.

Détail par collectivité :

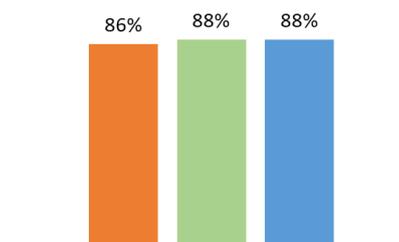
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



IV – Prévisions budgétaires 2023

Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel »

La politique des Ressources Humaines mise en œuvre a permis de maîtriser les dépenses de personnel. **Entre 2014 et 2022**, le chapitre 012 a évolué de **+ 6,1 % soit + 0,9 % par an**, et ce malgré les effets des décisions de l'Etat, estimés à **+ 2,1 %** en moyenne chaque année.

En 2022, les dépenses de personnel s'élevaient à **117 millions d'euros** (base CA 2022 estimé) et évoluent de **+ 2,3 %** par rapport au CA 2021.

L'impact des effets des décisions réglementaires de l'Etat et du GVT est valorisé à **+ 4,1 %** dont :

- + 1,5 % liés à l'évolution du point d'indice de + 3,5% au 01/07/2022,
- + 1,3 % de Glissement Vieillesse Technicité (effet report 2021 et effet propre 2022),
- + 0,3 % liées aux révisions d'IFSE,
- + 0,4 % liés aux mesures catégorielles (réformes cat B au 01/01/2022 et cat C au 01/09/2022),
- + 0,4% liés à l'augmentation du SMIC (effet report 2021 et augmentation du 01/05/2022),
- + 0,2% au versement de l'indemnité inflation (compensé en recettes).

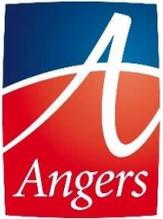
L'évolution de la masse salariale a été contenue du fait de la mise en œuvre de la Voirie Communautaire avec le transfert de 128 postes Ville vers le Budget Principal ALM.

L'évolution par rapport au CA 2021 serait de + 6,7 % sans ces transferts, celle-ci intégrant notamment le projet d'organisation de l'Education et de la Petite Enfance avec effet sur 4 mois en 2022.

Au BP 2023, le chapitre 012 atteint **122,9 millions d'euros**. L'évolution par rapport au BP 2022 est de **+ 8,9 %** et de **+ 3,5 %** par rapport au BP 2022 + Décision Modificative (DM). Pour rappel la DM d'octobre 2022 s'élevait à 5,9 millions d'euros, s'expliquant principalement par les décisions réglementaires nationales et par l'impact du projet Education et Petite Enfance non prévus au BP 2022.

L'impact des principales évolutions **par rapport au BP 2022** se décompose comme suit :

- Glissement Vieillesse Technicité (GVT) : + 1 %,
- Augmentation du point d'indice de + 3,5% au 01/07/2022 : + 3 %,
- Autres décisions réglementaires nationales : + 0,6 %,
- Projet Education et Petite Enfance : + 4,2 %.



EGALITE entre les femmes et les hommes

Rapport au titre de l'année 2022

Table des matières

1. Une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat	6
1.1. Elaborer un plan d'actions pour le mandat, le suivre et l'évaluer annuellement	7
1.2. Structurer le rôle pilote d'appui et de ressource de la mission Egalité diversité	7
1.3. Formaliser et animer le réseau des référents Egalité des directions municipales pour développer la transversalité	8
1.4. Animer et coordonner le réseau d'acteurs locaux pour répondre efficacement en proximité aux besoins du territoire.....	8
2. Pour une culture partagée femmes-hommes sur le territoire, dès le plus jeune âge	9
2.1. Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire	9
2.1.1. Labeliser les évènements portés par la Ville et construits avec les acteurs locaux.....	9
2.1.2. Soutenir les évènements locaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité	9
2.1.3. Diffuser les ressources de la Mission Egalité diversité sur le territoire	9
2.1.4. Faire de la culture, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes	10
2.1.5. Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes	10
2.2. Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge	11
2.2.1. Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes	11
2.2.2. Promouvoir l'appropriation de leur corps librement et sans tabou.....	11
2.2.3. Promouvoir une parentalité responsable et partagée	11
3. Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et à la participation citoyenne des femmes .	12
3.1. Produire un plan d'action mutualisé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
3.2. Favoriser l'égalité et la mixité dans la commande publique.....	13
3.3. Soutenir les actions visant à faire connaître et prendre en compte la spécificité des freins à l'insertion sociale et professionnelle des femmes	13
3.3.1. Favoriser une meilleure connaissance des réalités en matière d'inégalités femmes/hommes et de mixité dans le cadre du contrat de Ville.....	13
3.3.2. Favoriser et soutenir les projets en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, notamment en quartier politique de la ville	13
3.3.3. Soutenir et favoriser l'autonomie, l'engagement et la participation des femmes dans la vie de la Cité	14
3.4. Soutenir les actions spécifiques de mise en réseau des femmes pour favoriser l'accès à tous les droits	14
4. Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	15
4.1. Former prioritairement les agents de la Ville, du CCAS et d'ALM au contact des publics.....	16
4.2. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels au sein de la collectivité	16
4.3. Soutenir les associations qui œuvrent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	16
4.4. Prévenir les violences par une communication ciblée.....	16

5. Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité.....	17
5.1. Diffuser les référentiels et les apports de la recherche action Egalité Citée	17
5.2. Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité.....	17
5.2.1. Féminiser les noms de lieux dans la Ville	17
5.3. Impulser, soutenir et favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public	17
5.4. Créer les conditions d'un espace public plus sûr notamment la nuit	18
6. Fiches action : mise en œuvre du plan d'actions.....	19

Avant-propos

Une feuille de route transversale et partagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles



L'équipe municipale a souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité du mandat dès 2014. Le confinement lié à la pandémie est venu révéler plus encore ces inégalités, avec la surexposition des femmes et de leurs enfants aux violences ou encore à l'exercice par les femmes des métiers de première ligne.

L'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes concerne de nombreux domaines, tels que l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation, l'aménagement des espaces publics ou encore l'égalité professionnelle.

Afin de guider l'action pour traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, les élus ont souhaité avoir une approche fédératrice, fondée sur le recueil de l'expertise et de l'expérience des directions et des acteurs locaux.

Christelle Lardeux-Coiffard, Adjointe aux Solidarités actives et aux Droits des Femmes, Jeanne Behre-Robinson, Adjointe à la Sécurité et à la Prévention et Roselyne Bienvenu, Conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et aux Conditions de travail ont souhaité les consulter pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire.

Suite à cette consultation, une feuille de route commune à l'ensemble des services et des partenaires a été élaborée autour de cinq priorités. Elle a été adoptée lors du conseil municipal du 24 octobre 2022 et du conseil de communauté du 14 novembre 2022 :

- **Priorité 1 : une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat, pour intégrer cette notion dans l'ensemble des politiques publiques, sensibiliser, fédérer, coordonner et mobiliser les acteurs**
- **Priorité 2 : pour une culture partagée de l'égalité femmes hommes sur le territoire et ce dès le plus jeune âge**
- **Priorité 3 : un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et la participation citoyenne des femmes**
- **Priorité 4 : une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**
- **Priorité 5 : un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous**

Etat d'avancement des actions de la feuille de route

L'équipe municipale avec l'appui des services de la Ville, d'Angers Loire Métropole, du CCAS et des partenaires s'est engagée à en piloter le bilan annuel. Certains chantiers ont déjà débuté, d'autres restent à lancer.

La présente édition du rapport est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023 et se structure autour des cinq priorités de la feuille de route égalité.

Sa période de référence évolue et sera dorénavant basée sur l'année civile précédente. La temporalité couverte par la présente édition porte donc sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022. Ce rapport concernera désormais la Ville d'Angers, Angers Loire Métropole et le CCAS.

Au-delà d'une obligation réglementaire, ce rapport constitue une réelle opportunité pour les collectivités de valoriser les avancées et de continuer à cheminer ensemble vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'année 2022 a majoritairement été consacrée à :

- La finalisation de la feuille de route et son adoption fin 2022 dans les instances délibérantes,
- La consultation des partenaires et des directions pour l'élaboration du plan d'actions,
- L'organisation du premier mois de l'égalité en mars 2022,
- La production d'un référentiel visant à mieux prendre en compte la place des femmes dans les projets d'aménagement.

Concernant les chantiers à lancer, l'année 2023 sera consacrée à la concertation avec toutes les parties prenantes pour définir le calendrier de mise en œuvre de chaque projet, déterminer les indicateurs, la méthode de travail retenue et les ressources à mobiliser.

Les 5 priorités de la feuille de route se déclinent en **68 actions**.



Un tiers des actions sont **terminées** ou **débutées**

Deux tiers restent **à lancer**

1. Une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat

Le législateur continue d'approfondir cet enjeu en plaçant les collectivités territoriales au premier plan

Il est incontestable que l'égalité de droits entre les femmes et les hommes a beaucoup progressé tout au long du XX^{ème} siècle. La volonté du législateur est de poursuivre les efforts de sensibilisation et de mobilisation pour la renforcer.

Selon la définition du Conseil de l'Europe « ***l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes, dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée*** ».

Malgré ces avancées, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes demeurent.

Ainsi et au-delà de l'obligation règlementaire contenue dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les exécutifs en ont fait une priorité du mandat qui couvre la période 2020-2026.

L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité du mandat

Dans ce contexte, les élus ont souhaité qu'une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes soit élaborée.

Malgré la crise sanitaire, un rapport d'étonnement relatif à cet enjeu a été élaboré en 2020. Plusieurs consultations des directions municipales, du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), de l'Agence de Développement Economique (ALDEV) et de près de trente partenaires a été conduite en 2020 et 2021.

En 2020, avec la situation de confinement liée à la pandémie de la Covid 19, les risques d'exposition aux violences des femmes et de leurs enfants se sont accrus. Ainsi, Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe déléguée aux solidarités et aux droits des femmes, avec l'appui de la Mission égalité/diversité de la Ville d'Angers, de la direction de la communication et de la Mission mutualisée tranquillité prévention, a souhaité œuvrer en lançant une campagne d'information spécifique sur les violences conjugales et intrafamiliales : « ***Agir peut tout changer*** ».

Dès l'été 2020, deux sessions de formation de premier niveau ont été mises en place avec la direction sécurité prévention. Ces formations étaient destinées aux personnes en lien avec les publics (agents, bénévoles et salariés d'associations).

Cette même année, une recherche action sur la place des femmes dans l'espace public a été lancée dans le cadre du réaménagement de la place de l'Europe du quartier de Monplaisir en renouvellement urbain.

Enfin, le premier rapport de la Ville d'Angers sur l'égalité entre les femmes et hommes dans la vie locale a été produit et le premier « Mois de l'égalité » a été organisé.

Ces différentes actions ont été possibles grâce à :

- L'animation du réseau interne des référents égalité des directions municipales, de celles d'ALM et du CCAS,
- La coordination des actions portant sur l'égalité femmes hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- La volonté de développer une culture commune.

Cette feuille de route est une réelle opportunité pour permettre aux collectivités d'être pro-actives en la matière, de faire le point chaque année sur les avancées concrètes.

L'enjeu est de tendre vers le développement d'une politique intégrée de l'égalité à l'ensemble de l'action publique, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif dans tous les domaines, l'éducation, la culture, la santé, la vie citoyenne, l'égal accès à l'espace public, l'emploi, l'accès aux responsabilités, ...

Les collectivités s'organisent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour suivre, évaluer et coordonner l'action en faveur de l'égalité à l'échelle des politiques publiques, les collectivités s'en donnent les moyens en prenant notamment appui sur un service transversal : « **la Mission égalité diversité** » qui dispose de ressources pour impulser, soutenir des actions spécifiques et accompagner les acteurs vers des démarches plus intégrées et inclusives dans un souci d'efficacité.

2021 a été marquée par une réorganisation interne avec notamment le rattachement de la mission égalité/diversité au nouveau pôle « **Vie Associative et Citoyenneté** » de la Direction des Associations, de la Citoyenneté et des Quartiers (DACQ), en octobre.

La première formation de cadres volontaires de la Direction Générale Adjointe Relations Humaines, Proximité et Renouveau Urbain, à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a été expérimentée.

Enfin, la Mission Egalité Diversité s'est attachée dans cette période à réaliser un travail de benchmark auprès d'autres collectivités et à participer à des réseaux nationaux, tel que le premier réseau égalité femmes-hommes des collectivités territoriales. L'enjeu est de nourrir sa fonction de veille, d'expertise et de ressource sur les enjeux d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Une politique intégrée de l'égalité

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes étant transversal, il s'agit aussi d'aborder des enjeux sociaux qui le croisent sans cesse avec les âges de la vie (place des enfants, des personnes âgées...), les parcours de migrations, les handicaps (visibles ou invisibles) ou encore l'état de santé.

Cette approche encourage donc à penser et produire des politiques publiques plus inclusives, en proposant des actions en faveur d'une plus grande mixité, diversité et accessibilité pour toutes et tous.

1.1. Elaborer un plan d'actions pour le mandat, le suivre et l'évaluer annuellement

- Consulter les partenaires, les directions municipales, le CCAS et Aldev.

FICHE ACTION N°1

- Structurer un plan d'actions pluriannuel et opérationnel pour le mandat.
- Mettre en place les instances de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions présidé par l'Adjointe aux droits des femmes.
- Produire un bilan annuel sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes concernant les agents de la Ville et les politiques publiques.
- Développer une communication publique inclusive.
- Se doter d'une observation sociale et d'indicateurs fiables sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2. Structurer le rôle pilote d'appui et de ressource de la mission Egalité diversité

- Structurer une offre de services : veille, conseils, mise à disposition d'une diversité de ressources, apports méthodologiques avec un service dédié.
- Informer et communiquer en faveur d'une meilleure compréhension des enjeux d'égalité auprès des réseaux internes et externes, les directions et services de la Ville d'Angers, d'ALM et du CCAS et des partenaires.

FICHE ACTION °5

1.3. Formaliser et animer le réseau des référents Egalité des directions municipales pour développer la transversalité

- Structurer le réseau interne :
 - Réaliser une évaluation des 2 ans de fonctionnement du réseau interne, ajuster les missions, sa composition et son fonctionnement,
 - Animer des temps de rencontre réguliers, pour déployer le plan d'actions au sein des directions,
 - Produire le rapport annuel général sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Formaliser le rôle et la mission des référents égalité femmes/hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :
 - Réaliser une étude comparée des réseaux de référents des collectivités,
 - Reconnaître la mission des référents égalité et l'intégrer dans le parcours professionnel des agents.
- Produire la lettre de mission des référents.
- Accompagner le développement des compétences des agents par la formation professionnelle.

FICHE ACTION N°7

1.4. Animer et coordonner le réseau d'acteurs locaux pour répondre efficacement en proximité aux besoins du territoire

- Améliorer l'interconnaissance des acteurs et la coordination des actions :
 - Identifier les ressources existantes et les partager,
 - Organiser un temps fort annuel type « assise » ou « conférence locale » sur l'égalité.
- Rendre lisible l'offre de formation et de sensibilisation existante sur le territoire pour les professionnels et bénévoles.
- Déployer le Pacte républicain et notamment le Contrat d'Engagement Républicain.

FICHE ACTION N°10

2. Pour une culture partagée femmes-hommes sur le territoire, dès le plus jeune âge

Les inégalités entre les femmes et les hommes se constituent et se reproduisent dès le plus jeune âge, à travers la transmission de stéréotypes assignant un sexe à une activité, une capacité ou bien un trait de caractère. Ces derniers influencent ainsi la manière dont les filles et les garçons, à tous âges, conduisent leur identité, leur scolarité, leur orientation professionnelle ou encore leur rapport à eux-mêmes et aux autres. Déconstruire les stéréotypes en développant une culture de l'égalité représente ainsi un axe important de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1. Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.1. Labeliser les événements portés par la Ville et construits avec les acteurs locaux

- Construire avec les directions des collectivités et les acteurs locaux un programme événementiel en faveur de l'égalité avec le Mois de l'égalité au moment de la journée du 8 mars.

FICHE ACTION N°11

- Construire avec les directions et les acteurs locaux un programme événementiel en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec « *la Quinzaine pour l'élimination des violences sexistes et sexuelles* » au moment de la journée du 25 novembre.

FICHE ACTION N°12

- Développer de nouveaux partenariats favorisant le développement d'une culture commune et le rayonnement de la Ville à différents échelons, local et national :
 - Favoriser la déclinaison et l'accueil d'événements (exemples : déclinaison de l'exposition de dessins de presse sur le thème de l'égalité « cartooning vor women » de l'association Cartooning for peace, institut français, congrès international Femmes et numériques, ...).
 - Favoriser la diffusion de la recherche sur le sujet de l'égalité (Congrès de l'Institut français).

2.1.2. Soutenir les événements locaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité

- Apporter selon les projets des ressources financières, logistiques et techniques aux porteurs de projets.
- Assurer une fonction de conseil et de ressource pour les structures organisatrices d'événements pour que les questions d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelle soient prises en compte dans leur projet.

FICHE ACTION N°13

2.1.3. Diffuser les ressources de la Mission Egalité diversité sur le territoire

- Créer un catalogue des expositions et ressources de la Mission Egalité/Diversité.
- Faire connaître et diffuser largement ce catalogue.
- Créer une page internet dédiée à la politique publique égalité sur angers.fr.

FICHE ACTION N°14 a

FICHE ACTION N°14 b

FICHE ACTION N°15

2.1.4. Faire de la culture, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

- Diffuser l'étude de la Direction régionale aux affaires culturelles des Pays de la Loire portant sur la place de la femme dans la culture en région.
- Porter une attention à l'équilibre de la représentation et de la participation des femmes et des hommes dans les appels à projet ville (dépôt et lauréat).
- Conduire une réflexion sur les critères de soutien aux projets, inscrits ensuite dans les conventions.
- Envisager « la charte culture et solidarité » comme un outils de sensibilisation à l'égalité et à la mixité pour toucher les publics (Par exemple le projet « Habitantes »).

FICHE ACTION N°18

- Contribuer aux événements pilotés par la Ville par la mise en œuvre d'actions culturelles dédiées (Médiations Musées, rencontres, expositions Bibliothèques).

2.1.5. Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

- Soutenir et promouvoir des événements sportifs féminins, à dimension internationale, accueillis sur le territoire et en assurer la médiatisation.

FICHE ACTION N°20

- Elaborer et mentionner dans les dossiers de demandes d'aides à manifestation d'intérêt et du référentiel éco-responsable, une action favorisant la mixité et l'égalité des femmes et des hommes dans les événements.
- Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les conventions de partenariat des manifestations sportives ou dans les conventions triennales de mise à disposition d'équipements.

FICHE ACTION N°22

- Conduire une réflexion générale sur la révision des critères d'attribution des subventions de fonctionnement aux associations sportives, en lien avec l'Office Municipal des Sports, intégrant le développement de la pratique féminine en termes d'adhésions, de pratiques et/ou de prise de responsabilités en tant que dirigeantes.
- A travers le service de l'animation socio-sportive, développer des actions dans les quartiers, destinées au public des jeunes filles à travers l'opération « **les filles à vous de jouer** » et d'autres actions, en lien avec les grands événements à dimension rayonnante.

FICHE ACTION N°24

- Solliciter la mission égalité-diversité pour concevoir les projets d'aménagements d'espaces sportifs dans les équipements ou sur l'espace public.
- Accompagner et soutenir, en lien avec les projets fédéraux et les clubs, le développement du sport féminin de haut-niveau (football, basket...).

- En partenariat avec l'Office Municipal des Sports, sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité des femmes et des hommes et au développement de la pratique, à travers des formations et des soirées thématiques.

2.2. Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge

2.2.1. Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes

- Concevoir des parcours éducatifs sur l'égalité fille-garçon.

FICHE ACTION N°28

- Développer des outils pédagogiques : expositions, malles ... et les mettre à disposition.

FICHE ACTION N°29

- Outiller et former les acteurs éducatifs de la collectivité : éducation, petite enfance, sports ...

2.2.2. Promouvoir l'appropriation de leur corps librement et sans tabou

- Rendre lisible et faire connaître les actions portées par la Ville et notamment les actions de la Direction de la Santé Publique.
- Partager les ressources existantes sur le territoire en s'appuyant sur des réseaux et centres de ressources (Réseau régional de santé sexuelle, Instance Régionale d'Education et de Promotion Santé, Centre Hubertine Auclert etc.).
- Relayer, diffuser les campagnes nationales et régionales par une communication ciblée (Agence régionale de Santé, Comité de coordination Régionale de lutte contre les infections sexuellement transmissibles et le Virus de l'Immunodéficience Humaine...).

2.2.3. Promouvoir une parentalité responsable et partagée

- Proposer et soutenir des temps d'échange à destination des parents (ex : usage des écrans et des réseaux sociaux, cyberviolences, vie affective et sexuelle, parentalité partagée, éducation sans stéréotype ...).

3. Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et à la participation citoyenne des femmes

Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint, voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent :

- Précarité dans l'emploi,
- Ecart de rémunération,
- Recours plus important au temps partiel que les hommes,
- Plafond et paroi de verre,
- Exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le travail,
- Dépendance économique plus forte.

Or, l'amélioration de la situation des femmes doit conduire à une plus grande justice sociale. C'est d'ailleurs une nécessité économique dans un contexte où le vieillissement de la population s'accroît, les femmes travaillant plus longtemps que les hommes et où le nombre des métiers en tension sur le marché du travail augmente.

Les femmes représentent un vivier de compétences dont les entreprises ont besoin. Une exigence sociétale émerge, celle de permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans les mêmes conditions.

Ces inégalités prennent racine dès le plus jeune âge pour les filles et les garçons, les rôles sociaux stéréotypés et leur répartition étant déterminants. Ils peuvent perdurer ensuite dans l'emploi.

Pour agir sur ces réalités, les collectivités jouent plusieurs rôles

Il est rappelé ici que depuis la loi cadre du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités sont soumises à un certain nombre d'obligations dans le cadre de la commande publique et dans leurs relations contractuelles avec leurs partenaires (délégation de services publics, partenariat public privé, marchés publics, subvention, petits marchés).

A cet effet, les collectivités ont souhaité réaffirmer plusieurs enjeux dans le cadre du pacte républicain, conformément au contrat d'engagement républicain prévu dans la loi du 24 août 2021. Les associations ou fondations bénéficiant de subventions en numéraire ou en nature doivent respecter une série d'engagements : respect du principe de laïcité, respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'action en faveur de la prévention et la lutte contre toutes violences (dont sexistes et sexuelles) ...

Au côté des acteurs de la politique de la Ville, les inégalités sont souvent plus accrues dans les quartiers prioritaires et des territoires plus fortement marqués par la précarité (monoparentalité, chômage, manque de qualification, sexisme, isolement etc.). A ce titre, le contrat de ville unique décline un axe transversal sur l'égalité femmes hommes. Il constitue un levier de soutien à l'innovation dans les réponses apportées à l'insertion sociale et professionnelle des femmes encore assez méconnues.

Outil de mobilisation des politiques publiques de droit commun, le Contrat de Ville Unique doit permettre de favoriser une meilleure connaissance des usages et parcours en développant une culture commune des acteurs aux bénéficiaires des projets et des actions. Favoriser l'autonomie, l'engagement et la participation notamment des femmes dans la vie de la Cité, tel est l'enjeu.

Dans le cadre des actions qui favorisent la prise de responsabilité et la participation citoyenne.

3.1. Produire un plan d'action mutualisé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Structurer le premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022.

FICHE ACTION N°35

3.2. Favoriser l'égalité et la mixité dans la commande publique

- Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les contrats et conventions avec les partenaires.

FICHE ACTION N°36

- Au-delà de l'exigence réglementaire, conduire une réflexion collective en s'inspirant des bonnes pratiques et des référentiels produits sur le territoire (Exemples : Guide, projet Buydis banque des territoires, outils issus de la recherche HAL Paris, ou encore de la recherche action Egalité Angers, FACE égalité mixité...)
- Initier un groupe de travail associant les services
- Développer des actions expérimentales dans le cadre des clauses d'insertion et prestations en lien avec le programme de rénovation urbaine (exemples : accompagnement des publics, découverte métiers, urbanisme transitoire, concertation...).

3.3. Soutenir les actions visant à faire connaître et prendre en compte la spécificité des freins à l'insertion sociale et professionnelle des femmes

3.3.1. Favoriser une meilleure connaissance des réalités en matière d'inégalités femmes/hommes et de mixité dans le cadre du contrat de Ville

- Capitaliser et diffuser les apports des actions existantes pour lever les freins spécifiques des femmes.
- Outiller et former le réseau des acteurs de la politique de la Ville sur les enjeux d'égalité notamment dans les quartiers de la politique de la ville.
- Intégrer l'égalité femmes hommes de manière plus opérationnelle et concrète dans l'ensemble de l'appel à projet du Contrat de ville unique :
 - Développer l'approche intégrée de l'égalité,
 - Définir des priorités d'actions dans l'appel à projet du Contrat de Ville Unique,
 - S'inspirer des bonnes pratiques et les valoriser en proposant des bonus pour les actions inspirantes/innovantes sur le sujet ;

3.3.2. Favoriser et soutenir les projets en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, notamment en quartier politique de la ville

- Réaliser un état des lieux des actions, dispositifs et données sexuées disponibles au sein de l'Agence de développement économique, afin de dégager des priorités d'actions spécifiques.
- Renforcer le travail et la collaboration avec l'agence de développement économique sur le volet égalité professionnelle.
- Soutenir les actions dans les quartiers politique de la ville.
- Soutenir et développer les actions favorisant l'entrepreneuriat des femmes.

3.3.3. Soutenir et favoriser l'autonomie, l'engagement et la participation des femmes dans la vie de la Cité

- Veiller à la mixité dans les instances et dispositifs, ainsi que dans le cadre du contrat de ville unique
- Agir pour la garantir tout au long de la mise en œuvre de ces dispositifs (exemples : conseil de quartier, conseils citoyens, concertations ...).
- Favoriser la prise d'autonomie, de réflexion indépendante, de prise de parole et de responsabilité dans les dispositifs de participation et les démarches ... (exemples : formation ou accompagnement sur mesure des membres des conseils de citoyens, conseils de quartier, concertations, accompagnement aux départs en séjours Ville Vie Vacances, label J...).

3.4. Soutenir les actions spécifiques de mise en réseau des femmes pour favoriser l'accès à tous les droits

- Favoriser la mise en place d'armoires solidaires pour mettre à disposition des plus précaires des produits d'hygiène corporelle pour tous les âges.
- Accompagner et soutenir les initiatives collectives visant à permettre la participation et l'expression des femmes (groupe de parole, cœur de femmes intergénérationnel).
- Soutenir l'installation d'un centre de santé des femmes.

FICHE ACTION N°47

- Ouvrir un espace rassemblant les structures d'accompagnement des femmes et d'accès aux droits des femmes.

4. Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Une priorité déployée en tant qu'employeur et animateur du territoire

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un enjeu sociétal de première importance. Toutes et tous sont responsables et peuvent agir : pouvoirs publics, société civile, professionnels, bénévoles, citoyens.

Ces dernières années, les collectivités ont vu leur rôle réaffirmé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Au-delà des aspects réglementaires, elles considèrent la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comme une priorité.

D'abord, en tant qu'employeur, après l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité femmes-hommes, transposé dans la loi de transformation publique, puis le décret du 13 mars 2020, les collectivités (tout comme les entreprises) ont l'obligation de mettre en place depuis le 1^{er} mai 2020, un dispositif d'alerte sur les violences, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes.

Ce dispositif vise à prévenir, agir et sanctionner les comportements et actes exercés dans la sphère professionnelle. Impact encore plus important quand on sait que la Ville d'Angers, le CCAS et Angers Loire Métropole représente le 2^{ème} employeur du département. Il s'agit de former les agents au contact des publics pour prévenir, détecter et orienter les victimes, les témoins ainsi que les auteurs de violences.

Il est opportun de rappeler ici que depuis la loi cadre du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités sont soumises à un certain nombre d'obligations dans le cadre de la commande publique et dans leurs relations contractuelles avec leurs partenaires (délégation de services publics, partenariat public privé, marchés publics, subvention, petits marchés).

A cet effet, la Ville d'Angers souhaite réaffirmer plusieurs enjeux dans le cadre du pacte républicain, conformément au contrat d'engagement républicain prévu dans la loi du 24 août 2021. Les associations ou fondations bénéficiant de subventions en numéraire ou en nature doivent respecter une série d'engagements : le respect des principes de laïcité et d'égalité entre les femmes et les hommes, l'action en faveur de la prévention, de la lutte contre toutes violences...

La collectivité joue à ce titre un rôle important en termes d'information, de sensibilisation et de mobilisation contre toutes formes de violences au sein de ses effectifs, mais aussi auprès du grand public. L'information et la sensibilisation sont des leviers majeurs pour obtenir un changement de regard s'agissant des victimes (harcèlement de rue, sexisme dit « ordinaire », violence conjugales, prostitution avec tout achat d'un acte sexuel...).

Enfin, elle agit au côté des associations qui œuvrent au quotidien pour l'accès aux droits et la prise en charge des victimes et témoins de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

La signature d'un contrat local de coordination et de mobilisation pour agir contre les violences sexistes et sexuelles

Angers Loire Métropole s'est engagée aux côtés de l'Etat pour faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une réalité concrète et opérationnelle, grâce à la signature d'un contrat local de coordination et de mobilisation en novembre 2020. Ce travail mené en collaboration avec un grand nombre d'acteurs institutionnels et associatifs a dégagé plusieurs grandes priorités :

1. Former l'ensemble des acteurs avec une offre commune et adaptée,
2. Développer le repérage des victimes sur l'ensemble du territoire d'Angers Loire Métropole,
3. Prévenir les violences par une communication ciblée,
4. Favoriser les échanges entre professionnels sur les situations rencontrées,
5. Elargir l'offre d'accompagnement des victimes (dont les enfants) et des auteurs.

La Ville d'Angers déclinera les 3 premières priorités du contrat local pour le mandat 2020-2026.

4.1. Former prioritairement les agents de la Ville, du CCAS et d'ALM au contact des publics

- Diffuser l'offre de formation existante et décliner un plan de formation spécifique.
- Avec la direction des ressources humaines et le réseau interne des référents identifier les métiers/postes concernés : police municipale, agents d'accueil, aidants, médiation urbaine et sociale, médiation socio sportive, petite enfance...
- Conduire une réflexion pour inscrire la formation « de premier niveau, au primo accueil » dans le référentiel des compétences des agents.

4.2. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels au sein de la collectivité

- Mettre en place une cellule de signalement, de traitement et de suivi des situations en l'étendant aux agissements sexistes.

FICHE ACTION N°52

- Mettre en place des actions d'information et de sensibilisation des managers et personnels de la Direction des Ressources Humaines aux questions de discriminations, de harcèlement et de sexisme.

4.3. Soutenir les associations qui œuvrent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- Déployer le Contrat d'engagement républicain (CER).

FICHE ACTION N°54

- Intégrer des indicateurs d'évaluation en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la troisième génération des conventions pluriannuelles d'objectifs avec les Maisons de Quartiers.
- Intégrer des indicateurs d'évaluation en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les conventions avec les associations.
- Centraliser les moyens d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (moyens humains, budget...), répartis entre la Ville et le CCAS, au sein de la mission Egalité/Diversité, mission d'appui à l'adjointe au Maire en charge des droits des femmes.

4.4. Prévenir les violences par une communication ciblée

- Apporter l'expertise de la Ville aux réflexions du groupe de travail sur la communication piloté par Angers Loire Métropole.
- Mener des campagnes d'information sur les violences sexistes et sexuelle.
- Afficher les numéros d'urgence et les différents contacts d'associations locales dans l'espace public et les équipements municipaux.
- Diffuser les numéros d'urgence par la création d'encarts pérennes dans les supports de communication municipaux.
- Relayer les campagnes nationales et outils existants en fonction des publics cibles – victimes (enfants & adultes), témoins, auteurs (ex : violentomètre).

FICHE ACTION N°58

5. Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité

Les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des rues, des cafés, des espaces culturels et sportifs. En effet, des normes et des codes sexués les impactent. L'histoire, l'éducation et l'organisation des villes influencent leurs comportements.

Les politiques publiques et les actions citoyennes peuvent favoriser la mixité dans l'espace public. Les choix urbains peuvent répondre à l'impératif d'égalité en soutenant et généralisant les initiatives qui rendent la ville plus accessible et les espaces publics plus partagés et sûrs.

5.1. Diffuser les référentiels et les apports de la recherche action Egalité

- Favoriser la prise en compte de la place des femmes dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public.
- S'appuyer sur la boîte à outils très opérationnelle en faveur d'un urbanisme égalitaire dans les futurs projets d'aménagement urbain.
- Elaborer et définir un plan d'action opérationnel suite à la recherche action Egalité.
- Partager et valoriser la méthode angevine en intégrant les temps forts et réseaux nationaux (groupe de travail de l'Agence Nationale de la Rénovation Urbaine par exemple).

FICHE ACTION N°59

5.2. Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité

5.2.1. Féminiser les noms de lieux dans la Ville

- Disposer d'un état des lieux permettant de se doter de données objectives sur les dénominations des espaces publics (places, voies, espaces verts parcs et équipements municipaux).
- Disposer d'un outil cartographique (diagnostic en marchant et actualisation système open data).
- Créer une commission mixte de dénomination des lieux chargée de se doter d'une procédure et de critères de choix notamment en termes de féminisation des noms des lieux.
- Développer la féminisation des noms des équipements notamment lors de constructions et de réhabilitations.
- Utiliser l'annuaire numérique des femmes remarquables en Anjou pour la politique de dénomination des lieux.
- Associer les habitants dans les décisions en proposant des votations citoyennes en proximité ou sur la plateforme *écrivons.angers.fr*

5.3. Impulser, soutenir et favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public

- Conduire un état des lieux des œuvres et du patrimoine des femmes.
- Valoriser les femmes inspirantes d'Angers et de l'Anjou :
 - Enrichir l'annuaire numérique conçu par la Jeune Chambre économique,
 - Adapter, enrichir et diffuser l'exposition de portraits de femmes de l'Anjou « Au nom des femmes » conçu par la Jeune Chambre économique.

FICHE ACTION N°66

- Favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public.

5.4. Créer les conditions d'un espace public plus sûr notamment la nuit

- Offrir des espaces de sécurité aux femmes à l'image des dispositifs mis en place avec les commerçants partout dans le monde « plan Angela » ou « Cocktail Mademoiselle ».
- Introduire cet enjeu dans la charte et la conférence de la vie nocturne :
 - S'appuyer sur des commerçants volontaires,
 - Former et sensibiliser les associations étudiantes dans le cadre du label « soirées Responsables » (« consentement, violences sexistes et sexuelles en soirée, comment agir si « témoin » ou « victime » ...).

FICHE ACTION N°68

6. Fiches action : mise en œuvre du plan d'actions

1 UNE GOUVERNANCE DE L'ÉGALITÉ, L'UNE DES PRIORITÉS DU MANDAT

1.1 Elaborer un plan d'actions pour le mandat, le suivre et l'évaluer annuellement

Fiche n°1

Consulter, réaliser le plan d'action, le suivre et l'évaluer annuellement

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p><i>Engagement inscrit au projet de mandat de la Ville d'Angers : « Faire de l'égalité une priorité du mandat »</i></p> <p><i>Obligations issues de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants</i></p> <p>L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes étant fondamentalement transversal, il s'agit aussi d'aborder des enjeux sociaux qui le croisent sans cesse avec les âges de la vie (place des enfants, des personnes âgées...), les parcours de migrations, les handicaps (visibles ou invisibles) ou encore l'état de santé ...</p> <p>Cette approche encourage donc à penser et produire des politiques publiques plus inclusives en proposant des actions en faveur d'une plus grande mixité, diversité et accessibilité pour toutes et tous.</p> <p>Dans ce contexte, les élus ont souhaité qu'une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes soit élaborée. Malgré la crise sanitaire, un rapport d'étonnement relatif à cet enjeu a été élaboré en 2020. Plusieurs consultations des directions municipales, du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), de l'Agence de Développement Economique (ALDEV) et de près de trente partenaires ont été conduites en 2020 et 2021.</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consulter les partenaires, les directions des collectivités, le Centre Communal d'Action Sociale et l'Agence de Développement Economique • Structurer un plan d'action pluriannuel et opérationnel pour le mandat • Mettre en place les instances de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions • Produire un bilan annuel
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<p>Les Directions et les partenaires</p>
<p>PILOTE</p>	<p>La Directrice Générale Adjointe avec l'appui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du Directeur de la Direction Associations, Citoyenneté et Quartiers, • De la Mission Egalité Diversité
<p>PARTENAIRES</p>	<p>Liste des partenaires et des directions associées</p>
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validation de la liste des partenaires à consulter • Consultation téléphonique des partenaires • Conduite d'ateliers de travail avec les directions • Traitement et analyse des entretiens/ateliers • Structuration de la feuille de route avec la Direction Générale

	<ul style="list-style-type: none"> • Priorisation des actions et arbitrage, passage en Conseil Municipal, en conseil d'administration du CCAS et en Conseil de Communauté • Restitution du plan d'actions aux directions et partenaires • À partir de la feuille de route, établir des fiches actions définissant les directions ou partenaires à associer dans la mise en œuvre, pour planifier les chantiers et établir l'état d'avancement des actions • Production du rapport annuel
RESULTATS ATTENDUS LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une feuille de route pour le mandat • Installation de la gouvernance pour le pilotage du plan d'actions • Production des fiches actions • Formalisation du rapport annuel
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de partenaires consultés • Nombre d'ateliers de travail avec les directions • Inscription de la feuille de route dans les enjeux prioritaires de la DG au côté de la transition écologique et de la transition numérique • Présentation du rapport annuel au moment des Débats d'Orientation Budgétaire dans les trois instances.
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'une trentaine de partenaires associatifs. • Préparation et animation de 3 ateliers de travail avec les directions. • Préparation et conduite de 4 réunions de coordination. • Présentation de la feuille de route finalisée : <ul style="list-style-type: none"> ○ Au Conseil municipal du 24 octobre 2022, ○ Au Conseil de communauté d'Angers Loire Métropole du 14 novembre 2022. • Formalisation du premier rapport annuel en 2021, • Formalisation du second rapport avec l'état d'avancement des chantiers.

1 UNE GOUVERNANCE DE L'ÉGALITÉ, L'UNE DES PRIORITÉS DU MANDAT
 1.2. Structurer le rôle pilote d'appui et de ressource de la Mission Egalité Diversité

Fiche n°5

Informier et communiquer en faveur d'une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité auprès des réseaux internes et externes

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'informer, de communiquer, d'animer les réseaux et d'évaluer l'impact des outils mis en œuvre sur la sensibilisation et l'acculturation des parties prenantes aux enjeux de l'égalité.
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none"> Informier et communiquer en faveur d'une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité auprès des réseaux internes et externes, les directions et services de la Ville d'Angers, du Centre Communal d'Action Sociale, d'Angers Loire Métropole et des partenaires
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> Réseau des direction internes, Réseau des partenaires externes
PILOTE	<ul style="list-style-type: none"> Direction des Associations, Citoyenneté et Quartiers Mission Egalité Diversité
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Liste des partenaires de la mission Egalité Diversité
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> Création d'outils permettant aux directions et aux partenaires de partager et rendre lisible les actions conduites, les actualités et les ressources existantes sur l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles Création d'une framaliste réunissant les partenaires et directions Élaboration de newsletters internes Partage du rapport annuel Formalisation d'une FICHE ACTU mensuelle pour informer les élus et les directions des collectivités des actions conduites au long cours
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'interconnaissance des actions des services et des partenaires Mettre en relation les réseaux pour mieux d'informer et relayer les initiatives au bénéfice des publics
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'abonnés Framaliste et de posts sur le réseau Nombre de newsletters
ETAT D'AVANCEMENT	<p>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</p> <ul style="list-style-type: none"> Framaliste : 106 abonnés (au 16/01/2023) En 2022 : 22 messages envoyés-posts, essentiellement par la Mission Egalité Diversité. Les partenaires s'en saisissent peu à peu, cela peut s'expliquer par la méconnaissance du fonctionnement d'une framaliste. Un bandeau en bas de chaque envoi de mail a été ajouté pour rappeler l'objectif et le mode d'emploi de cette framaliste. <p>Perspective : animation de rencontres annuelles des membres est en projet.</p>

- Non lancé
- En cours
- Terminé

- **2 newsletters réalisées et diffusées au réseaux interne des directions en juillet 2021 et juillet 2022.**

Les newsletters étaient organisées comme suit : agenda, actualités du moment des Directions Ville/CCAS/ALM, les ressources de la Mission Egalité (expositions) et une rubrique : partager les actions inspirantes des partenaires ou d'autres acteurs. Des retours positifs et des partages à chaque envoi sont à noter.

Perspective : Evaluer l'impact sur le réseau interne

1 UNE GOUVERNANCE DE L'ÉGALITÉ, L'UNE DES PRIORITÉS DU MANDAT

1.3 Formaliser et animer le réseau des référents Egalité des directions municipales pour développer la transversalité

Fiche n°7

Formaliser le rôle et la mission des référents Pacte Républicain, produire la lettre de mission, accompagner le développement des compétences des agents

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<ul style="list-style-type: none"> La coordination des actions et le développement d'une culture commune est un enjeu fort. L'approche intégrée de l'égalité passe par l'animation de réseaux d'acteurs accompagnés, sensibilisés et formés afin de prendre en compte cette dimension dans l'ensemble des politiques publiques.
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser le rôle et la mission des référents : laïcité, égalité femmes-hommes, égalité professionnelle, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations Produire la lettre de mission des référents Accompagner le développement des compétences des agents par la formation professionnelle
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> Directions, Agents désignés référents
PILOTE	<p>La Directrice Générale Adjointe avec l'appui :</p> <ul style="list-style-type: none"> Du Directeur de la Direction Associations, Citoyenneté et Quartiers, De la Mission Egalité Diversité
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Directions associées pour désigner des référents, Direction des ressources humaines
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une étude comparée des réseaux de référents des collectivités Reconnaître la mission des référents Pacte Républicain et l'intégrer dans le parcours professionnel des agents
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Etude comparée Fiche de mission
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> Conduite d'une étude comparée Production de la fiche mission Organisation de la représentativité des directions Accompagnement mis en œuvre : temps de sensibilisation, temps de formation, proposés et réalisés par les référents, outillages proposés
ETAT D'AVANCEMENT	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Etude réalisée, Projet de fiche de mission élaborée en 2022 et présenté en groupe de travail.

Non lancé

En cours

Terminé

1 UNE GOUVERNANCE DE L'ÉGALITÉ, L'UNE DES PRIORITÉS DU MANDAT

1.4 Animer et coordonner le réseau d'acteurs locaux pour répondre efficacement en proximité aux besoins du territoire

Fiche n°10

Déployer le Pacte Républicain et notamment le Contrat d'Engagement Républicain

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<p>Le conseil municipal du 27 juin et le conseil communautaire du 11 juillet 2022 ont adopté la clause générale relative au Pacte républicain, issu de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prescrit la mise en place d'un pacte républicain et d'un contrat d'engagement républicain pour les associations et les fondations bénéficiant de subventions publiques.</p> <p>Toute association ou fondation qui sollicite l'octroi d'une subvention auprès d'une autorité administrative ou d'un organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial s'engage, par la souscription d'un contrat d'engagement républicain.</p> <p>Un décret d'application du 31 décembre 2021 prévoit une annexe détaillant le contrat d'engagement républicain à l'ensemble des conventions conclues avec les associations.</p> <p>Les contrôles et sanctions encourues sont gérées au cas par cas selon la nature et le type d'engagement contractuel. Le non-respect du contrat d'engagement républicain par les associations et fondations aboutit au retrait de la subvention en cas d'objet ou activité illicite ou incompatible avec les engagements souscrits.</p>
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Déployer le Pacte Républicain et notamment le Contrat d'Engagement Républicain
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Directions Ville, CCAS et Angers Loire Métropole
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Direction des Associations Citoyenneté et Quartiers• Pôle Vie associative et citoyenneté
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none">• Mission Egalité Diversité, service juridique, service vie associative et service ressource de la Direction des Associations Citoyenneté et Quartiers
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none">• Liste CPO et marchés publics concernés pour les marchés et conventions signées avant 2022.• Elaboration des avenants et du courrier d'accompagnement
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none">• Mise en conformité
INDICATEURS D'ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none">• Information des directions• Livraison de la liste des modalités de soutien concernés par le décret aux directions• Livraison de la liste des conventions et marchés concernés pour la production d'avenants par direction• Définition des nouvelles mentions à faire figurer• Actualisation des outils d'information aux associations
ETAT D'AVANCEMENT	<u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u>

- Non lancé
- En cours
- Terminé

- L'ensemble des directions ont produit les listes d'associations concernées par l'application du décret
- L'animation du réseau des référents constitue un des points d'appui de sa mise en œuvre

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.1 Labelliser les événements portés par les collectivités et construits avec les acteurs locaux

Fiche n°11

Construire un programme événementiel avec les directions en faveur de l'égalité au mois de mars de chaque année et développer de nouveaux partenariats

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, la Ville d'Angers partage et valorise les événements portés par la Ville d'Angers et ses partenaires dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes et pour l'égalité femmes/hommes (8 mars). • Cette date clé représente l'opportunité de faire un le point sur les actions conduites, de poser de nouveaux jalons par l'annonce de nouveaux engagements sur cet enjeu et de partager une culture commune sur le sujet et ce dès le plus jeune âge. • Depuis 2021, on constate une demande croissante des associations et sur le sujet, les collectivités et en particulier la mission Egalité Diversité étant de plus en plus connue et reconnue pour être en appui sur le sujet de l'égalité. • Le nombre d'actions portés par les services des collectivités et des partenaires ont amené à ne plus se concentrer uniquement autour de la journée du 8 mars en proposant un programme sur l'ensemble du mois de mars appelé le "Mois de l'égalité".
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construire avec les directions et les acteurs locaux un programme événementiel en faveur de l'égalité chaque mois de mars, en privilégiant une diversité de formats et de publics. • 3 publics sont ciblés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tout public ▪ Public professionnel et bénévoles associatifs ▪ Agents Ville/CCAS/ALM • Développer de nouveaux partenariat favorisant le développement d'une culture commune et le rayonnement de la Ville à différents échelons, local, et national <ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser la déclinaison et l'accueil de grands événements (Congrès IF ou exposition Cartooning for women) ▪ Favoriser la diffusion de la recherche sur le sujet de l'égalité ▪ Occuper et rendre visible le sujet dans l'espace public par la déclinaison d'expositions emblématiques
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grand public • Agents des collectivités • Les publics ciblés (jeunesse, professionnel F/H, bénévole d'associations, entreprises...)
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission Egalité Diversité
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction de la communication • Les réseaux interne et externe mobilisés, toutes les directions • L'Université d'Angers • Les associations expertes et toutes associations souhaitant s'associer, ainsi que les entreprises
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Note de cadrage • Programme détaillé à destination des 3 publics cibles : tout public, public professionnel et bénévoles, agents Ville/ALM/CCAS • Visuel à décliner sur les documents de communication • Programme tout public : pdf et agenda en ligne • Affiche

	<ul style="list-style-type: none"> • Kit de communication numérique • Dossier de presse • Bilan
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des directions, des acteurs du territoire et des publics • Développer une culture commune sur le sujet • Faire réseau - interconnaissance
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres préparatoires organisées • Nombre d'événements organisés sur le mois, • Nombre d'acteurs locaux et de directions partenaires mobilisés, • Nombre de participants H/F/âges, • Diversité des formats proposés (film, théâtre, conférence etc.) • Evaluation qualitative sur quelques évènements ciblés • Communication/presse : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'impression du programme et de l'affiche, • Nombre de posts sur les réseaux sociaux, • Nombre d'articles de presse ou actualités dans différents médias • Budget dédié
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</p> <p>Le premier mois de l'égalité a eu lieu du 7 au 31 mars 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 évènements pour 1 540 participants • L'organisation a nécessité l'implication de 15 services Ville et 11 partenaires • Une diversité de formats : expositions, pièces de théâtre, conférences, festival, escape game, médiation culturelle • 1 nouveau visuel, décliné en affiche et sur le kit de communication numérique • 210 affiches • Des articles de presse • 19 posts sur les réseaux sociaux • Des retours positifs quant à la diversité des formats, le nombre d'évènements proposés et la présence d'exposition en accès libre dans l'espace public • Budget : 17 794€



1^{er} mois de l'égalité

- 1540 participants,
- 14 événements,
- 5 conférences,
- 3 projections débat,
- 15 services impliqués



Un mois dédié à l'égalité filles -garçons sur un quartier en renouvellement urbain, avec l'événement « Monplaisir est dans la place » en mars 2023.

**2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES
SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE**

2.1 PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE SUR LE TERRITOIRE

2.1.1 Labelliser les évènements portés par les collectivités et construits avec les acteurs locaux

Fiche n°12

Construire un programme évènementiel avec les directions municipales en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec le mois pour agir, développer de nouveaux partenariats

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>Ces dernières années, les collectivités ont vu leur rôle réaffirmé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Au-delà des aspects réglementaires, la collectivité considère la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comme une priorité.</p> <p>Les collectivités jouent un rôle important en termes d'information, de sensibilisation et de mobilisation contre toutes formes de violences au sein de ses effectifs, mais aussi auprès du grand public. L'information et la sensibilisation sont des leviers majeurs pour obtenir un changement de regard s'agissant des victimes (Harcèlement de rue, sexisme dit « ordinaire », violence conjugales, prostitution avec tout achat d'un acte sexuel...).</p> <p>Historiquement, des évènements étaient organisés par les directions Ville et les partenaires sur une quinzaine de jours autour du 25 novembre.</p> <p>Le passage d'une quinzaine à un mois permet de décliner des campagnes d'information et des sensibilisations (mise en place d'expositions...).</p> <p>Pour sa 1^{ère} édition en 2022, a été organisé le mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construire avec les directions municipales et les acteurs locaux un programme évènementiels en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec le Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles à destination de 3 publics cibles : <ul style="list-style-type: none"> • Tout public • Public professionnel et bénévoles associatifs • Agents Ville/CCAS/ALM • Développer de nouveaux partenariats favorisant le développement d'une culture commune et le rayonnement de la Ville à différents échelons, local, et national : <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la déclinaison et l'accueil de grands évènements • Favoriser la diffusion de la recherche sur le sujet des violences sexistes et sexuelles • Décliner des campagnes d'information et sensibilisation
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grand public • Agents des collectivités • Les publics ciblés (jeunesse, professionnel F/H, bénévole d'associations, entreprises...)

PILOTE	<ul style="list-style-type: none"> • Mission Egalité Diversité
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de la communication • Les réseaux interne et externe mobilisés et toutes directions • Associations expertes et toute associations qui souhaitent s'associer ainsi que les entreprises du territoire
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Note de cadrage • Programme détaillé à destination des 3 publics cibles : tout public, public professionnel et bénévoles, agents Ville/Angers Loire Métropole/CCAS • Visuel à décliner sur les documents de communication • Programme tout public : pdf et agenda en ligne • Affiche • Kit de communication numérique • Campagne d'information et sensibilisation • Dossier de presse • Bilan
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des directions, des acteurs du territoire et des publics • Développer une culture commune sur le sujet • Faire réseau pour favoriser l'interconnaissance • Mesure des Impacts, • Sensibilisation et information sur le sujet auprès des publics ciblés
INDICATEURS D'ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres préparatoires organisées • Nombre d'événements organisés sur le mois, • Nombre d'acteurs locaux et de directions partenaires mobilisés, • Nombre de participants H/F/âges, • Diversité des formats proposés (film, théâtre, conférence etc.) • Communication/presse : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'impression du programme et de l'affiche, • Nombre de posts sur les réseaux sociaux, • Nombre d'articles de presse ou actualités dans différents médias • Evaluation qualitative sur quelques évènements ciblés • Budget dédié
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</p> <p>Le 1er Mois pour agir contre les violence sexistes et sexuelles a eu lieu du 7 au 30 novembre 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 rencontre préparatoire avec les services Ville • 12 évènements pour 260 participants environ • Une diversité de formats : expositions, formation en ligne, ciné-débat, une marche chantée... • 9 services Ville et 6 partenaires impliqués dans l'organisation • 1 campagne d'information du 18 au 30 novembre (3 visuels créés) • 1 programme pdf pour les actions grand public tirés à 2600 exemplaires • 1 affiche A3 tirée à 160 exemplaires • 1 kit communication numérique • 12 posts sur les réseaux sociaux • 1 conférence de presse : 3 articles de presse et 2 émissions (TV et radio) • Des retours très positifs soulignant la nécessité d'informer et de sensibiliser sur ce sujet

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.2 Soutenir les évènements/projets locaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité

Fiche n°13

Apporter des ressources financières, logistiques et techniques, assurer une fonction de ressource pour les structures organisatrices

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>La mission Egalité Diversité dispose d'un budget dédié pour soutenir les initiatives promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes, la mixité ou apportant des repères aux publics ciblés sur les enjeux d'égalité (stéréotypes, discriminations, etc.).</p> <p>Il s'agit d'accompagner les acteurs locaux (partenaires associatif et services des collectivités) dans le développement de la culture de l'égalité sur le territoire et la mobilisation des publics).</p> <p>La Ville dispose d'un appel à projet permanent sur l'année instruit par la Mission Egalité diversité dans le cadre du cadrage fourni par le guide pratique des aides aux associations.</p> <p>La Mission Egalité Diversité peut apporter un soutien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financier : la Mission Egalité Diversité dispose d'un budget d'impulsion et de soutien à des actions mais sollicite également les directions thématiques dans sa fonction d'animation transversale de la thématique égalité. • Accompagnement méthodologique : <ul style="list-style-type: none"> • Aide à définition de projet favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, • Mise en relation avec des financeurs, partenaires locaux, régionaux ou nationaux, • Outillage pour viser à mieux prendre en compte la dimension d'égalité dans les actions et projets. • Logistique et technique : utilisation, du domaine public, moyens matériels... • Communication
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter, selon les projets, des ressources financières, logistiques et techniques aux porteurs de projets • Assurer une fonction de conseil et de ressource pour les structures organisatrices d'évènements pour que les questions d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles soient prises en compte dans leur projet
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directions et associations
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission Egalité Diversité
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les Directions des collectivités : espace public, parcs, jardins et paysages, bâtiments, service ressources audiovisuelles, service relations publiques et du protocole, direction de la Culture et du Patrimoine, ... • Associations expertes et réseaux de professionnels et d'experts (H/F),

	<ul style="list-style-type: none"> • Services de l'Etat (Préfecture de département et de région...), • Structures porteuses de financement (fondation de France, mécènes et Loire etc.)
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau des sollicitations (récapitulant l'ensemble des soutiens ou de l'accompagnement apportés par la Mission) • Dossiers de demande de subvention, délibérations et courriers
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la culture de l'égalité sur le territoire • Mobilisation efficace des publics, • Soutien et impulsion d'initiatives promouvant l'égalité et la mixité ou apportant des repères aux publics ciblés.
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un outil de suivi des sollicitations : tableau de bord • Nombre de projets accompagnés par la Mission Egalité Diversité • Typologie des soutiens apportés • Budget dédié sur l'année : soutien financier et mise à disposition de matériels
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un tableau de bord d'instruction et de suivi administratif des sollicitations faites au service et (recueil, instruction, ...) : la collecte des éléments de bilan pourra être réalisée courant 2023 sur des données de l'année 2022 (7 projets instruits, soutien logistique 1 projet, accompagnement à la définition du projet) • Subventions : budget annuel de 12 700€ dédié par la Mission Egalité diversité au soutien aux projets portés par des associations (ligne "subvention") hors soutien au fonctionnement associatif. • 7500€ de soutien à 7 projets d'action spécifique sur l'égalité : Festival Egali'terre de Femme d'ici et d'ailleurs, les Babe's day de Babes voices et Hello girls par l'association 4women ; 3 projets soutenus à hauteur de 3000 € de soutien dans le cadre de la politique de la Ville. • Soutien de 13 000 € aux actions intégrant l'égalité portées par les services des collectivités pour développer des projets intégrant l'égalité (tranche "activité diversité", ligne "contrats de prestation de service" et "autres services extérieurs").

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS

JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.3 Diffuser les ressources de la Mission Egalité Diversité sur le territoire

Fiche n°14 a

Créer un catalogue des expositions, faciliter la communication

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<ul style="list-style-type: none">• Afin de sensibiliser sur différents sujets traitant de l'égalité entre les hommes et les femmes (mixité des métiers, stéréotypes sexistes, violences sexistes et sexuelles...), de lutte contre les discriminations et de la laïcité, la Mission Egalité Diversité a acquis ces dernières années six expositions pour les mettre à disposition à titre gracieux des structures (associations, établissements scolaires...) faisant partie de l'agglomération d'Angers Loire Métropole.• Ces expositions ressources restent peu empruntées car elles restent méconnues des acteurs du territoire.• L'enjeu, via une communication dédiée, est de faire connaître ces ressources aux acteurs afin qu'ils puissent s'en emparer et sensibiliser leurs publics spécifiques ou de nouveaux publics non touchés par la collectivité.
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Créer un catalogue des expositions de la mission Egalité Diversité comprenant pour chaque exposition : le contenu, le public cible, le ou les thèmes, le ou les auteurs, l'année, les caractéristiques techniques, un visuel, les partenaires ressources et les modalités d'emprunt• Faciliter la communication et diffusion de ces ressources par la création de documents de communication
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Associations, institutions, établissements scolaires, directions de la Ville/Centre Communal d'Action Sociale/Angers Loire Métropole, maisons de quartiers
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Mission Egalité Diversité
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none">• Direction de la Communication
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none">• Page dédiée sur angers.fr dans la rubrique égalité présentant en détail les expositions et les modalités d'emprunt• Catalogue, flyer recto/verso en pdf présentant les 6 expositions et informations de contact pour l'emprunt• Réaliser un document ouvert contenant des ressources sur l'égalité à destination des professionnels : « Egalithèque »
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none">• Faire connaître les ressources de la Mission Egalité Diversité auprès des directions Ville/CCAS/ALM et des acteurs du territoire• Développer des outils de communication pour diffuser ces ressources
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de personnes ayant consultés le catalogue web (via page internet Ville)• Demandes d'informations concernant les expositions : nombre, type d'acteurs (établissements scolaires, associations, entreprises...), communes (échelle d'Angers Loire Métropole), dates.

	<ul style="list-style-type: none"> • Emprunts des expositions : nombre, type d'acteurs (établissements scolaires, associations, entreprises...), communes (échelle d'Angers Loire Métropole), dates, objectifs/projet des emprunteurs.
<p style="text-align: center;">ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Terminé</p>	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 demandes de renseignements sur l'emprunt d'exposition. Les demandeurs sont des associations, des établissements scolaires ou des services de la Ville. • 12 emprunts principalement par la mairie et établissements scolaires (collèges et lycées professionnels et général) mais également des associations sur les communes d'Angers et de l'agglomération proche d'Angers pour un tiers, dans le cadre d'un évènement au sein de la structure emprunteuse en lien avec la thématique.

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.3 Diffuser les ressources de la mission Egalité Diversité sur le territoire

Fiche n°14 b

Faire connaître et diffuser largement ce catalogue par une communication ciblée et régulière

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Mission Egalité Diversité dispose d'expositions ressources pour sensibiliser sur différents sujets traitant de l'égalité entre les hommes et les femmes (mixité des métiers, stéréotypes sexistes, violences sexistes et sexuelles...), de lutte contre les discriminations et de promotion de la laïcité. • Afin de faire connaître ces ressources, un catalogue des expositions a été créé. • L'enjeu est de décliner une communication dédiée permettant de développer l'emprunt de ces expositions et de toucher de nouveaux publics.
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flécher des acteurs du territoire pouvant sensibiliser sur le sujet de l'exposition et former ou réaliser des médiations spécifiques en fonction du besoin • Faire connaître et diffuser largement ce catalogue par une communication ciblée et régulière
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Associations, institutions, établissements scolaires, directions de la Ville/Centre Communal d'Action Social/Angers Loire Métropole, maison de quartiers, tout acteur ayant un projet en rapport avec l'égalité femme/homme, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les discriminations et la laïcité.
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission Egalité Diversité
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de la Communication, Directions Villes/Centre Communal d'Action Sociale/Angers Loire Métropole (Codir), Relations Publiques et Protocole, Service Angers Patrimoine
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un temps de lancement de l'exposition Au nom des femmes • Diffusion de l'information par le biais de la Framaliste • Diffusion de l'information par le biais de l'intranet (article spécifique) • Informations lors de temps forts organisés par une Direction (ex : éducation, rentrée facile...) • Communication sur les réseaux sociaux Ville + linkedin
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation de l'emprunt des expositions tout au long de l'année (et non plus sur des périodes spécifiques en lien avec des journées thématiques) • Une plus grande diversité d'acteurs emprunteurs
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mails ou contacts téléphoniques pour demander le catalogue • Nombre d'emprunts effectués • Nombre de posts réseaux sociaux Ville et linkedin • Nombre de flyers catalogue imprimés • Nombre d'articles de presse

<p style="text-align: center;">ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Terminé</p>	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un temps fort organisé le 17 septembre 2022 dans le cadre des Journées du Patrimoine pour le lancement de l'exposition "Au nom des femmes" : <ul style="list-style-type: none"> • Plus de 300 visiteurs sur l'après-midi, • 11 services villes ont été impliqués dans la préparation, • 1 invitation officielle envoyée à plus de 170 partenaires, • 1 article de presse • Impression de 200 exemplaires du flyer catalogue des expositions • Une information à la framaliste le 12 septembre • 7 posts sur les réseaux sociaux de septembre à décembre • 8 emprunts de 4 expositions suite au lancement de la communication (de fin septembre à fin décembre)
---	--

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.3 Diffuser les ressources de la mission Egalité Diversité sur le territoire

Fiche n°15

Créer une page internet dédiée à la politique publique égalité sur le site internet de la Ville

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De nombreuses actions sont mises en place dans les différentes politiques publiques des 3 collectivités (feuille de route) mais celles-ci restent encore assez peu connues des acteurs du territoire et plus largement des habitants. • Il est nécessaire de mieux communiquer sur ce qui est fait à l'échelle de la ville et d'ALM et de rendre compte publiquement de rapports réglementaires. Historiquement, la communication sur le site de la Ville d'Angers était essentiellement événementielle. • Des actualités étaient créées pour partager le programme autour du 8 mars et du 25 novembre. Ces pages n'étaient plus accessibles après les événements, ne permettant pas de partager à l'année les actions mises en œuvre favorisant l'égalité femme-homme. Il s'agit d'y remédier
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une rubrique dédiée à la prise en compte de l'égalité femme-homme et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques publiques sur angers.fr • Pérenniser l'information sur le site web de la ville
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires, Habitants et habitantes
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission Egalité Diversité
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de la communication, pôle digital média
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<p>Rubrique égalité femme-homme sur le site de la ville comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des chiffres-clés • Le programme des événements pilotés par la Mission Egalité • Des ressources à consulter ou télécharger • La feuille de route égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour le mandat 2021-2026 • Les rapports réglementaires
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une meilleure information des actions des collectivités œuvrant pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes.
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chiffres de consultation de la page • Nombre de ressources proposées

<p>ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Mise en ligne de la rubrique en novembre 2022 dans le cadre du Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles.• Un travail est en cours pour revoir l'arborescence de cette rubrique et l'enrichir de nouveaux contenus.
--	---

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.4 Faire de la culture un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n°18

Envisager “la charte culture et solidarité” comme un outil de sensibilisation à l'égalité et à la mixité pour toucher les publics

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>La charte culture et solidarité s'inscrit aujourd'hui dans l'Agenda 21 des cultures du territoire d'Angers et cherche à traduire concrètement les enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considérer la diversité des cultures comme une richesse commune et favoriser l'expression culturelle de chacun • Articuler les démarches culturelles avec les autres projets et politiques du territoire • Favoriser les échanges et les métissages culturels et artistiques pour mieux vivre ensemble • Favoriser les démarches de coopération et de co-construction des initiatives et des politiques culturelles • Contribuer à une économie de la culture plurielle et responsable • Relier culture et environnement
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Envisager “la charte culture et solidarité” comme un outil de sensibilisation à l'égalité et à la mixité pour toucher les publics (par exemple le projet “habitantes”)
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publics charte
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de la Culture et du Patrimoine, service action culturelle
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Ville d'Angers, • Des associations d'habitants, d'insertion sociale, caritatives, • Des maisons de quartier, • Des services et structures de création, diffusion et médiation artistique et culturelle.
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Soutien à la diffusion du documentaire Habitantes en 2022.
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A définir
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A définir

<p>ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <p>Les modalités concrètes de cette action sont à préciser en 2023.</p> <p>Le public « charte » est un public à très grande majorité féminin. Il conviendra donc d'objectiver les ressentis et de s'intéresser aux leviers de lutte contre l'isolement des femmes, aux supports de développement de leur autonomie, ...</p>
--	--

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.5 Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n°20

Soutenir et promouvoir des évènements sportifs féminins, à dimension internationale, accueillis sur le territoire et en assurer la médiatisation

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>Au niveau national : en 2021, 4,9 millions de licences ont été délivrées à des femmes, soit 37,8% du nombre de licences total, contre 8,1 millions de licences délivrées aux hommes, soit 61% du nombre de licences total. <i>Source : Injep-Medes, recensements des licences et clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des Sports, calculs Insee, année 2021).</i></p> <p>Les hommes sont davantage licenciés auprès d'une fédération que les femmes, même si on constate une lente féminisation du sport sous licence (en 20 ans + 9 points d'évolution sur les licences délivrées aux femmes- <i>Chiffres-clés – Édition 2022 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).</i></p> <p>En quelques années, la proportion de temps d'antenne consacré à la retransmission de compétitions sportives féminines a progressé de manière significative (+ 10 % par rapport à 2012). Des progrès peuvent encore être faits.</p> <p>Dans le cadre de sa politique Angers-sport 2026 et son axe sur la pratique sportive pour toutes les angevines et tous les angevins, la ville d'Angers souhaite favoriser l'accès à la pratique féminine en s'associant à des évènements sportifs à fort rayonnement dans un objectif de développement et d'égal accès.</p> <p>En 2022 plusieurs grands évènements sportifs ont été accueillis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 au 30 Avril 2022 : Championnat du Monde de Hockey sur Glace Féminin • 3 au 6 Novembre 2022 : Grand Prix de France de danse sur Glace • 26 et 27 Novembre 2022 : Championnat de France Ultimate Féminin • 5 au 11 décembre 2022 : Open de tennis international féminin WTA à Trélazé
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir et promouvoir des évènements sportifs féminins, à dimension internationale, accueillis sur le territoire et en assurer la médiatisation
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque manifestation, implication des médiateurs sportifs de l'animation socio-sportive, pour rassembler et accompagner des jeunes filles de quartier sur ces manifestations
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction des sports et loisirs, service développement des pratiques et manifestations sportives

PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Fédérations organisatrices (FFHG, FFSG) Clubs et associations (Magic Disc et Comité d'Organisation du tennis)
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> A définir
RESULTATS ATTENDUS	<p>Pour les évènements de Glace :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un enjeu de rayonnement pour la nouvelle patinoire inaugurée en septembre 2019 Un enjeu de diversification de la pratique glace, autre que le hockey sur glace Développer la pratique sportive féminine sous licence pour tous les âges Création de sections féminines
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'évènements sportifs accueillis et type d'évènements Nature des actions conduites par le service de l'animation socio-sportive pour mobiliser et accompagner les publics féminins, nombre de jeunes filles accompagnées Evolution du nombre de licenciées femmes dans les clubs concernés par ces disciplines
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <p>Pour les manifestations de la Fédération Française des Sports de Glace (1 en 2022 et 2 en 2023) il faudra observer l'engouement d'adhésion dans les clubs de l'ASGA patinage artistique et la Team Angers Danse et Sports de Glace.</p>

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.5 Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n°22

Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les conventions de partenariat des manifestations sportives ou dans les conventions triennales de mise à disposition d'équipements

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>Le conseil municipal du 27 juin et le conseil communautaire du 11 juillet 2022 ont adopté la clause générale relative au Pacte républicain, issu de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prescrit la mise en place d'un pacte républicain et d'un contrat d'engagement républicain pour les associations et les fondations bénéficiant de subventions publiques.</p> <p>Toute association ou fondation qui sollicite l'octroi d'une subvention auprès d'une autorité administrative ou d'un organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial s'engage, par la souscription d'un contrat d'engagement républicain.</p> <p>Un décret d'application du 31 décembre 2021 prévoit une annexe détaillant le contrat d'engagement républicain à l'ensemble des conventions conclues avec les associations.</p> <p>Les contrôles et sanctions encourues sont gérées au cas par cas selon la nature et le type d'engagement contractuel. Le non-respect du contrat d'engagement républicain par les associations et fondations aboutit au retrait de la subvention en cas d'objet ou activité illicite ou incompatible avec les engagements souscrits.</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les conventions de partenariat des manifestations sportives ou dans les conventions triennales de mise à disposition d'équipements
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les directions des collectivités • Les associations et fondations • Les DSP
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Service ressources de la direction des sports et loisirs/Direction des Associations Citoyenneté et Quartiers
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction des Associations Citoyenneté et Quartiers et service juridique

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Les listes des associations, fondations, DSP, ... concernées par le pacte républicain • Information, formation des acteurs aux modalités de mise en œuvre du décret • Préparation des livrables pour faire délibérer les instances • Mise à disposition des ressources pour répondre aux questions des directions et des partenaires
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Application du décret
INDICATEURS D'ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conventions concernées
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u>

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.5 Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n°24

A travers le service de l'animation socio-sportive, développer des actions dans les quartiers, destinés au public des jeunes filles avec l'opération "les filles à vous de jouer" et d'autres actions en lien avec les grands évènements à dimension rayonnante

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>Une fille sur deux abandonne le sport à la puberté. Publié le 25 octobre 2022, le Report Card 2022 de l'Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité (Onaps) confirme un décrochage en continu durant l'adolescence : 70 % des garçons et 56 % des filles âgés de 6 à 10 ans atteignent les recommandations d'activité physique (au moins 60 minutes d'activité physique par jour d'intensité modérée à élever), contre seulement 34 % des garçons et 20 % des filles de 11-14 ans, et 40 % des garçons et 16 % des filles de 15-17 ans.</p> <p>Au niveau national (Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire 2020) : 66 % des filles de 12-14 ans ont une activité sportive contre 77 % des garçons. Entre 15 et 17 ans, 54 % des filles font encore du sport contre 77 % des garçons.</p> <p>Les recherches en sciences humaines et sociales expliquent le phénomène par plusieurs raisons : la puberté et les transformations inhérentes, ainsi que les parents n'ont pas le même comportement à l'égard des études en fonction du sexe de leurs enfants. Dès le plus jeune âge, la différence d'éducation et de socialisation joue comme un catalyseur des inégalités : la compétition n'est pas inculquée de la même manière aux filles et aux garçons par exemple, en zone urbaine sensible, les filles sortent moins, vont moins dans les city stades ou faire du foot au pied de l'immeuble. En zone rurale, les déplacements sont plus compliqués pour les adolescentes.</p> <p>Il s'agit d'identifier les freins à la pratique et encourager les filles à la pratique sportive y compris dans les espaces publics que ce soit de manière formelle ou informelle</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A travers le service de l'animation socio-sportive, développer des actions dans les quartiers, destinés au public des jeunes filles à travers l'opération "les filles à vous de jouer" et d'autres actions, en lien avec les grands évènements à dimension rayonnante
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes filles à partir de l'âge collège
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction des sports et loisirs, Service d'animation socio-sportive
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A définir

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Le service animation socio sportive propose : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des accompagnements individuels à la pratiques sportive, ▪ Un « sport truck » qui se rend sur les quartiers prioritaires pour favoriser du prêt de matériel sportif l'été.
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • A définir
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • A définir
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input checked="" type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <p>L'action « les filles à vous de jouer » a débuté mais est non évaluée à la date d'élaboration et de la publication du rapport.</p>

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.2 Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune Age

2.2.1 Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes

Fiche n°28

Concevoir des parcours éducatifs sur l'égalité fille-garçon

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>La politique éducative locale votée par les élus pour 2020-2026 fait de l'égalité filles-garçons une de ses priorités qui doit être déclinée notamment lors des temps d'accueil périscolaires et dans les activités extrascolaires (accueils de loisirs, stages, etc.)</p> <p>Il s'agit aussi d'une priorité partagée avec l'éducation nationale et d'un axe fort de la politique du gouvernement.</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décliner et rechercher l'égalité filles-garçons dans les temps d'accueil périscolaires et dans les activités développées sur les temps extrascolaires • Concevoir des parcours éducatifs sur l'égalité filles-garçons • Sensibiliser les familles à l'égalité filles-garçons dans la conférence des familles et lors des assises de la famille et de l'éducation • Former les animateurs, les Atsem et les encadrants à la question de l'égalité filles-garçons
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les animateurs, les Atsem, encadrants • Les enfants sur les temps péri-scolaires et extra-scolaires • Les familles • Les partenaires
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de l'éducation, Service ressources éducatives et relations des territoires
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maisons de quartiers, associations telles que Graine de citoyen, le CIDFF, l'IREPS, l'EPE, Planning familial, un pas de côté, l'Afocal, FOL, LES FRANCAS, etc. ainsi que la direction santé publique, les parcs et jardins, la direction jeunesse et vie étudiante, la direction des sports et loisirs, la Direction du Développement des Associations et des Quartiers, la DIRU
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montage de formation/temps de sensibilisation à destination des animateurs, des Atsem et des encadrants • Mise en place d'une malle pédagogique dédiée
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution des pratiques et des regards sur ces sujets • Ouvrir le plus d'opportunités possibles aux enfants pour éviter l'auto-censure dans la pratique de certaines activités • Evolution des comportements des enfants entre eux dans les structures
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un suivi de la proportion de garçons et de filles inscrits par type de TAP • Nombre d'agents formés • Nombre de parcours mis en place par cycle pour chaque enfant (dans l'idéal)

<p>ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<p>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</p> <ul style="list-style-type: none">• Un travail au long cours à réaliser dans la continuité éducative entre enseignants et personnel périscolaire ainsi qu'avec les familles et les partenaires
--	--

2 POUR UNE CULTURE PARTAGEE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE, DES LE PLUS JEUNE AGE

2.2 Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune Age

2.2.1 Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes

Fiche n°29

Développer des outils pédagogiques : expositions, mallettes ... et les mettre à disposition

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>La politique éducative locale votée par les élus pour 2020-2026 fait de l'égalité filles-garçons une de ses priorités qui doit être déclinée notamment lors des temps d'accueil périscolaires et dans les activités extrascolaires (centre de loisirs, stages, etc.)</p> <p>Il s'agit aussi d'une priorité partagée avec l'éducation nationale et d'un axe fort de la politique du gouvernement.</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils pédagogiques : expositions, mallettes pédagogiques, etc, et les mettre à disposition • Former les animateurs et les Atsem à la question de l'égalité filles-garçons
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les animateurs, les Atsem • Les enfants sur les temps péri-scolaires et extra-scolaires • Les familles
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de l'éducation, Service ressources éducatives et relations des territoires • Direction petite enfance
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maisons de quartiers, associations telles que Graine de citoyen, le CIDFF, l'IREPS, l'EPE, Planning familial, un pas de côté, l'Afocal, FOL, LES FRANCAS, etc, ainsi que la direction santé publique, les parcs et jardins, la direction jeunesse et vie étudiante, la direction des sports, la Direction du Développement des Associations et des Quartiers, la DIRU
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montage de formation/temps de sensibilisation à destination des animateurs, des Atsem et des encadrants • Mise en place d'une malle pédagogique dédiée
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution des pratiques et des regards sur ces sujets • Ouvrir le plus d'opportunités possibles aux enfants pour éviter l'auto-censure dans la pratique de certaines activités • Evolution des comportements des enfants entre eux dans les structures
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un suivi de la proportion de garçons et de filles inscrits par type de TAP • Nombre d'agents formés • Nombre de parcours mis en place par cycle pour chaque enfant (dans l'idéal)

ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input checked="" type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Terminé	Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance : <ul style="list-style-type: none">• Un travail au long cours à réaliser dans la continuité éducative entre enseignants et personnel périscolaire ainsi qu'avec les familles et les partenaires
--	---

3 UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ACCES A L'EMPLOI, AUX DROITS ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DES FEMMES

3.1 Produire un plan d'action mutualisé en faveur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Fiche n°35

Structurer le premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022 et l'évaluer annuellement

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La loi du 6 août 2019 dite Loi TPF transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et édicte de nouvelles obligations pour les employeurs publics : <ul style="list-style-type: none"> ○ Etablissement d'un plan d'actions relatives à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants - décret n° 2020-528 du 4 mai 2020. ○ Mise en place d'actions en faveur de l'égalité F/H dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) - décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 - dans toutes les collectivités territoriales. ○ Obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. • Roselyne Bienvenu, Conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et aux Conditions de travail a souhaité qu'une démarche d'état des lieux des besoins soit mise en œuvre en 2021. Ce diagnostic a ensuite permis d'élaborer le premier plan d'actions relatives à l'égalité professionnelle tout au long de l'année 2022. Il a été présenté en septembre 2022 en Comité Technique. Il a ensuite fait l'objet d'une adoption dans les deux assemblées délibérantes et au Conseil d'administration du CCAS à l'automne 2022.
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Structurer le premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022 et l'évaluer annuellement
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les agents de la Ville d'Angers, du Centre communal d'action sociale et d'Angers Loire Métropole
<p>PILOTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Roselyne Bienvenu, Conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et aux Conditions de travail • Le Directeur Général des Services • La Directrice générale adjointe relations humaines, proximité et renouvellement urbains
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directions : ressources humaines, informatique et numérique, Associations citoyenneté quartiers, Mission Egalité Diversité, communication interne, • Les représentants élus du personnel.
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille de route portant sur l'égalité professionnelle 2023-2025 • Rapport de situation comparée des femmes et des hommes agent des collectivités et du CCAS • Gouvernance et animation du plan

RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer la gouvernance et la coordination de cet enjeu à l'échelle de la direction générale adjointe • Rendre visible et valoriser les actions qui concourent à l'égalité professionnelle • Observer et analyser afin d'agir
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Production du plan d'action • Présentation en dialogue social et en comité technique • Note précisant la gouvernance du plan d'actions
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration du plan d'action en 2021 et 2022 • Présentation en comité technique en septembre 2022 • Passage en CM et Conseil de communauté le 24 octobre et le 14 novembre. • L'année 2023 consistera à déterminer une méthodologie de travail pour la mise en œuvre du plan d'actions pour les actions encore non lancées, la planification des chantiers, mettre en perspective les objectifs avec une analyse des données recueillies dans le cadre des indicateurs sexués. • Affiner l'animation et la coordination du plan d'actions en précisant les ressources allouées afin de coordonner et d'animer le plan d'action • Former les agents de la DRH • Définir l'articulation avec la feuille de route égalité à l'échelle des politiques publiques • Produire un bilan annuel



En tant qu'employeur, favoriser l'égalité et la mixité des parcours et des carrières professionnels constitue une obligation avec la loi du 6 août 2019.

Le premier plan d'actions mutualisé portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conçu en 2022.

3 UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ACCES A L'EMPLOI, AUX DROITS ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DES FEMMES

3.2 Favoriser l'égalité et la mixité dans la commande publique

Fiche n°36

Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les contrats et conventions avec les partenaires

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil municipal du 27 juin et le conseil communautaire du 11 juillet 2022 ont adopté la clause générale relative au Pacte républicain, issu de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, prescrit la mise en place d'un pacte républicain et d'un contrat d'engagement républicain pour les associations et les fondations bénéficiant de subventions publiques et dans le cadre des contrats de la commande publique. Toute association ou fondation qui sollicite l'octroi d'une subvention auprès d'une autorité administrative ou d'un organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial s'engage, par la souscription d'un contrat d'engagement républicain. Un décret d'application du 31 décembre 2021 stipule une annexe détaillant le contrat d'engagement républicain qui sera également annexé à l'ensemble des conventions passées avec les associations. Les contrôles et sanctions encourues sont intégrés au cas par cas selon la nature et le type d'engagement contractuel. Le non-respect du contrat d'engagement républicain par les associations et fondations aboutit au retrait de la subvention en cas d'objet ou activité illicite ou incompatible avec les engagements souscrits.
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les contrats et conventions avec les partenaires
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Directions Ville et Angers Loire Métropole CCAS
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Direction des Associations Citoyenneté et Quartiers
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Direction de la commande publique, mission Egalité Diversité, service juridique, service vie associative et service ressources de la direction des Associations Citoyenneté et Quartiers, direction commande publique
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> A définir

RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Mise en conformité
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> A définir
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<ul style="list-style-type: none"> <u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u> A définir

3 UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ACCES A L'EMPLOI, AUX DROITS ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DES FEMMES

3.4 Soutenir les actions spécifiques de mise en réseau des femmes pour favoriser l'accès à tous les droits

Fiche n°47

Soutenir l'installation d'un centre de santé des femmes

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>Des intervenants en médecine générale à Angers, ainsi que d'autres soignants ont décidé de créer un centre de santé dédié à la santé des femmes pour les accueillir, les informer, les orienter, faire des diagnostics et des prescriptions en leur faveur. Ces soignants ont créé une association, Olympe, pour installer ce centre de santé sur un quartier prioritaire, en l'espèce celui de Monplaisir en renouvellement urbain. Ce centre de santé s'inscrit dans une logique plus globale, celle de créer une dynamique santé sur le quartier avec la mise en œuvre d'autres projets : l'installation d'un pôle pluriprofessionnel de santé avec des soins de premiers recours, une maison de la prévention et une démarche en santé communautaire avec l'association des habitants et le conseil de quartier.</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir l'installation du centre de santé
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes du quartier de Monplaisir en particulier, en manque de soignants • D'autres femmes résidant sur la ville d'Angers, voire l'agglomération souhaitant bénéficier de la logique d'accès aux soins de ce type de centre de santé.
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction du renouvellement urbain • Equipe projet PRU du quartier, • Direction santé publique
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Olympe, • Direction des bâtiments, • Alter • ARS
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une étude de programmation pour accueillir le centre de santé dans le manoir Nozay à Monplaisir • Réaliser les travaux dans le manoir en particulier des travaux d'accessibilité • Trouver un lieu temporaire d'accueil du centre de santé en attendant la réalisation des travaux dans le manoir.
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguration du Centre de Santé fin 2024

<p>INDICATEURS D'ÉVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un lieu temporaire d'accueil • La réalisation des travaux • L'inauguration du lieu
<p>ÉTAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance : • L'installation du centre de santé en cœur de quartier.

4 UNE ACTION RENFORCEE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

4.2 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels au sein des collectivités et du CCAS

Fiche n°52

Mettre en place une cellule de signalement, de traitement et de suivi des situations de traitement des actes de violences, de discriminations et de harcèlement en l'étendant aux agissements et violences sexistes et sexuelles

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES

L'article 80 de loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Celui-ci instaure « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif était conditionnée à [la parution du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#). Ce décret prévoit notamment la mise en place : d'une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements, de procédures d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements signalés, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Ces procédures doivent être fixées par décision de l'autorité territoriale, après information du comité social territorial, qui viendra remplacer les actuels comités techniques et CHSCT.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique fin 2022, le projet de décision sera présenté, pour information au comité technique et au CHSCT compétents, qui pourront à cette fin être réunis conjointement.

L'autorité territoriale doit informer, par tous moyens, les agents placés sous son autorité de l'existence de ce dispositif de signalement et des procédures qu'il prévoit.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant des trois versants de la fonction publique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent également décider de confier la mise en place de ce dispositif au centre de gestion, en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984.

OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une cellule de signalement, de traitement des actes de violences, de discriminations et de harcèlement en l'étendant aux agissements et violences sexistes
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> • Agents des collectivités et du CCAS victimes ou témoins, pour tous les agents (titulaires, contractuels, stagiaires...)
PILOTE	<ul style="list-style-type: none"> • Direction mutualisée des ressources humaines, pôle qualité de vie au travail
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Service juridique • Mission Egalité Diversité • Partenaires sociaux (contribution à la rédaction de charte et information du bilan annuel)
MODALITES DE MISE EN OEUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'une charte, d'un dispositif de signalement, • Formation des agents de la cellule, • Mise en place d'une communication, • Réalisation d'un bilan annuel présenté en CT et CHSCT (futur CST)
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en conformité • Construction et mise en place du dispositif avec un bilan annuel
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Charte et cellule/dispositif élaborés • Installation d'une commission d'instruction • Elaboration bilan annuel : nombre et objet de la sollicitation en phase de recueil • Nombre et nature de la sollicitation en phase de soutien (ex : évaluation et soutien médico-psychologique ...) • Nombre de situations en phase de traitement : saisine juridique
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <p>Le dispositif est mis en place depuis le 1er avril 2021. Une charte de fonctionnement a été établie, un dispositif de traitement interne, présentés en CHSCT le 28 janvier 2021.</p> <p><u>Bilan 2021 :</u> Phase de recueil : 3 contacts sans suite ; 1 rdv sans suite souhaitée par l'agent ; 2 saisines avec la production d'un bilan anonymé présenté en Comité technique et CHSCT.</p> <p><u>Le bilan de l'année 2022 n'a pas encore été réalisé :</u> La direction des ressources humaines, le service communication interne et la Mission Egalite diversité ont animé un premier temps de sensibilisation en 2022 auprès d'agents d'une direction visant à identifier ce qui relève des situations de sexisme, de harcèlement, d'agressions sexuelles (jeu de l'ANACT "Sexisme 100/sans façon). Cette modalité devrait être reconduite en 2023.</p> <p><u>Perspectives :</u> retour d'expérience du dispositif à prévoir pour réajustement si nécessaire, renforcement de la formation des agents de la cellule, campagne d'information sur le dispositif et plus largement sur les violences et discriminations à destination des tous les agents.</p>

4 UNE ACTION RENFORCEE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

4.3 Soutenir les associations qui œuvrent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Fiche n°54

Déployer le Contrat d'Engagement Républicain

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<p>La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République dispose que toute association ou fondation souhaitant bénéficier de subventions publiques doit souscrire un contrat d'engagement républicain. Le décret n° 2021-1947 du 31 décembre 2021, approuvant le contrat d'engagement républicain des associations et fondations bénéficiant de subventions publiques ou d'un agrément de l'état est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Le conseil municipal du 27 juin et le conseil communautaire du 11 juillet 2022 ont adopté la clause générale relative au Pacte républicain, issu de la loi du 24 août 2021. Le contrat d'engagement républicain comprend sept engagements, qui visent d'une part à faire respecter les principes de liberté, égalité et fraternité mais également de dignité humaine ainsi que les symboles de la République et d'autre part à ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République et à s'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public. Il prévoit que l'association ou la fondation qui a souscrit ce contrat en informe ses membres par tout moyen, notamment par un affichage dans ses locaux ou une mise en ligne sur son site internet, s'engage à le respecter notamment dans des demandes de subvention et à le faire respecter par ses dirigeants, salariés, membres et bénévoles.</p> <p>La collectivité joue à ce titre un rôle important en termes d'information, de sensibilisation et de mobilisation contre toutes formes de violences au sein de ses effectifs, mais aussi auprès du grand public. L'information et la sensibilisation sont des leviers majeurs pour obtenir un changement de regard s'agissant des victimes (Harcèlement de rue, sexisme dit « ordinaire », violence conjugales, prostitution avec tout achat d'un acte sexuel...). Enfin, elle agit au côté des associations qui œuvrent au quotidien pour l'accès aux droits et la prise en charge des victimes et témoins de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.</p>
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Déployer le Contrat d'Engagement Républicain
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Associations ou fondations
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Direction association citoyenneté et quartiers
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none">• Service vie associative, service juridique
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none">▪ Information des services concernés à l'échelle de la Ville et d'ALM▪ Traduction dans les conventions d'objectifs avec les associations, marchés publics avec la production d'avenants quand les conventions pluriannuelles sont en cours▪ Actualisation et/ou diffusion de ressources sur les supports de la Ville (livret agir contre les violences sexistes et sexuelles, livret mieux comprendre la laïcité, identification des formations à disposition etc.)

RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en conformité pour les conventions le nécessitant ▪ Diffusion de l'information ▪ Mise à disposition de ressources
INDICATEURS D'EVALUATION	
ETAT D'AVANCEMENT <input type="checkbox"/> Non lancé <input type="checkbox"/> En cours <input checked="" type="checkbox"/> Terminé	<p><u>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</u></p> <p>Parmi les 7 engagements du CER, au-delà de l'obligation réglementaire issue de la loi, la Ville et Angers Loire Métropole ont souhaité plus particulièrement souligner leur priorité dans le respect <i>de l'égalité entre les femmes et hommes, la laïcité et la lutte contre toutes forme de violences et discriminations.</i></p> <p>L'action est terminée et a représenté un travail important sur le champ de la mise en conformité. Néanmoins, si les collectivités ont un rôle de contrôle réaffirmée par la loi, elles ont également un autre rôle important de prévention, dans la sensibilisation, l'outillage et l'accompagnement à destination du secteur associatif au côté des fédérations et de tous les acteurs locaux ainsi que les services de l'Etat, notamment pour ce qui relève ici de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Pour être effectif, ce rôle de prévention devra se développer tout au long de la mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</p>

4 UNE ACTION RENFORCEE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

4.4 Prévenir les violences par une communication ciblée

Fiche n°58

Mener des campagnes d'information sur les violences sexiste et sexuelles Relayer les campagnes nationales et outils existants des publics cibles victimes (enfants & adultes), témoins, auteurs

<p>ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES</p>	<p>L'information et la sensibilisation sont des leviers majeurs pour obtenir un changement de regard s'agissant des victimes (Harcèlement de rue, sexisme dit « ordinaire », violence conjugales, prostitution avec tout achat d'un acte sexuel...).</p>
<p>OBJECTIFS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des campagnes d'information sur les violences sexistes et sexuelles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Afficher les numéros d'urgence et les différents contacts d'associations locales dans l'espace public et les équipements municipaux ▪ Diffuser les numéros d'urgence par la création d'encarts pérennes dans les supports de communication municipaux • Relayer les campagnes nationales et outils existants des publics cibles victimes (enfants & adultes), témoins, auteurs (ex : violentomètre)
<p>PUBLIC CIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habitants et habitantes d'Angers et de l'agglomération
<p>PILOTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission égalité diversité, • Direction de la communication
<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de la Communication • Associations « expertes » • Etat
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création de visuels • Plan de communication/diffusion • Impression du violentomètre • Formation en ligne sur le harcèlement dans l'espace public
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une meilleure information sur les numéros d'urgence et les ressources locales pour toute personne confrontée aux violences sexistes et sexuelles • Un plus grand nombre de personnes sensibilisées au sujet des violences sexistes et sexuelles
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visuels réalisés • Durée de la campagne d'information • Les formats choisis (formation en ligne, affichage) • La diversité des médias diffusant l'information (presse, Vivre A Angers, panneaux numériques, réseaux sociaux...) • Nombre de posts sur ce sujet sur les réseaux sociaux de la ville • Nombre d'outils ressources diffusés/distribués

<p>ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<p>Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :</p> <p>En 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visuels créés pour rappeler les numéros d'urgence à connaître et composer lorsqu'on est victime de violences sexistes et sexuelles, témoins ou auteur. • Diffusés sur les panneaux numériques Decaux du 18 au 30 novembre • 1500 violentomètres distribués aux services ville/ALM/CCAS en contact avec le public • Pour sa 1^{ère} session, 77 personnes (sur 148 inscriptions) ont participé à la formation en ligne « standup : agissons contre le harcèlement de rue » • Liste des associations locales et numéros d'urgence sur angers.fr
---	---



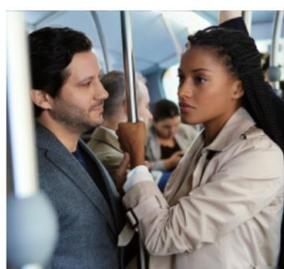
1 campagne d'information à destination des victimes, témoins et auteurs.

Diffusion sur les panneaux Decaux pendant un mois en novembre 2022.

1500 violentomètres distribués dans les services en situation d'accueil des publics. Cet outil reste en téléchargement sur le site angers.fr toute l'année en accès libre.

77 participantes à la sensibilisation

“Stand Up” pour les témoins et victimes de harcèlement dans les espaces publics. A l'issue, 75% des personnes pensent pouvoir réagir dans le futur si elles sont victimes d'harcèlement, 71 % si elles sont témoins.



STANDUP
agissons ensemble contre
le harcèlement de rue

par L'OREAL
PARIS

avec

campagne Stand Up contre le harcèlement de rue - campagne Stand Up

5 UN ESPACE PUBLIC PLUS EGALITAIRE ET INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS

5.1 Diffuser les référentiels et les apports de la recherche-action Egali'Cité

Fiche n 59

Favoriser la prise en compte de la place des femmes dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<p>Vers un urbanisme égalitaire, inclusif et durable</p> <ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre du renouvellement urbain du quartier de Monplaisir, une action recherche a été lancée pour permettre de trouver les leviers de développement de la place des femmes sur l'espace public.• Un prestataire a été mobilisé pour réaliser cette étude en ayant recours à tous les acteurs mobilisés sur le renouvellement urbain et humain du quartier dont des habitantes.
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser la prise en compte de la place des femmes dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public• S'appuyer sur la boîte à outils très opérationnelle en faveur d'un urbanisme égalitaire dans les futurs projets d'aménagement urbain• Elaborer et définir un plan d'action opérationnel suite à la recherche-action Egali'Cité• Partager et valoriser la méthode angevine en intégrant les temps forts et réseaux nationaux (groupe de travail de l'Agence Nationale de la Rénovation Urbain par exemple)
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Les acteurs du renouvellement urbain (�quipe projet PRU, les institutions, les associations, les habitants, ...
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Direction du renouvellement urbain, direction des associations citoyenneté et quartiers, mission égalité diversité, pôle territorial Monplaisir, service évaluation observation, ALTER, direction de l'aménagement et du développement des territoires
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none">• Les acteurs du renouvellement urbain (�quipe projet PRU, les institutions, les associations, les habitants, ...
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none">• Définition d'un cahier des charges de l'étude• Mobilisation d'un prestataire• Mobilisation des acteurs du renouvellement urbain et des acteurs du quartier• Mobilisation des habitants• Balades urbaines• Conduite d'atelier de réflexion sur les différentes composantes permettant de déployer la place des femmes sur l'espace public
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none">• Formaliser un plan d'actions concrètes permettant d'accroître la place des femmes sur l'espace public

<p>INDICATEURS D'ÉVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formalisation d'un plan d'actions concrètes • Leur mise en œuvre
<p>ÉTAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance : • Clotûre de la recherche action portant sur <i>la place des femmes dans les espaces publics : vers un urbanisme égalitaire, inclusif et durable avec la production d'une boîte à outils</i>



LA BOÎTE À OUTILS

**ET DES PRÉCONISATIONS
POUR UN URBANISME
ANGEVIN PLUS ÉGALITAIRE**

VILLE D'ANGERS // MAI 2022

OBJECTIF

L'aménagement du territoire et la rénovation urbaine ont un rôle à jouer dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, les projets de rénovation urbaine conçoivent le futur quartier, aménagent l'espace public, pensent les équipements au service des habitants, afin d'améliorer leur qualité de vie. Par ailleurs, ce sujet est fondamentalement transversal, car il croise la place des enfants, des différents âges de la vie, du handicap... dans l'espace public, dans une perspective d'inclusion de tous les publics.

Une recherche action a été menée à Angers dans le quartier de Monplaisir, en programme de rénovation urbaine, associant les habitants, les acteurs du quartier, les urbanistes et aménageurs. Une « boîte à outils » opérationnelle et fonctionnelle a été construite à l'issue de cette démarche, afin de transposer les acquis de cette démarche sur d'autres territoires, sur d'autres projets urbains.

Ces affiches en présentent une version synthétique, de type « mémo », pour partager et rendre lisible les enjeux, attendus, principes, propositions auprès de l'ensemble des acteurs du territoire, qu'ils soient urbanistes, animateurs, responsables associatifs ou membre d'un conseil de quartier.

4 THÉMATIQUES POUR DES ESPACES MIEUX PARTAGÉS



SE DÉPLACER
LIBREMENT



OCCUPER
L'ESPACE



AGIR



Être
visible

5 UN ESPACE PUBLIC PLUS EGALITAIRE ET INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS

5.2 Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité

5.2.2 Impulser, soutenir et favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public

Fiche n°66

Valoriser les femmes inspirantes d'Angers et de l'Anjou

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<ul style="list-style-type: none">• La Mission Egalité Diversité dispose d'expositions ressources pour sensibiliser sur différents sujets traitant de l'égalité entre les hommes et les femmes (mixité des métiers, stéréotypes sexistes, violences sexistes et sexuelles...), de lutte contre les discriminations et de la laïcité.• Afin de faire connaître ces ressources, un catalogue des expositions a été créé.• L'enjeu est de décliner une communication dédiée permettant de développer l'emprunt de ces expositions et de toucher de nouveaux publics.
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Valoriser les femmes inspirantes d'Angers et de l'Anjou• Adapter, enrichir et diffuser l'exposition de portraits de femmes de l'Anjou "Au nom des femmes" conçu par la Jeune Chambre Economique
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Associations, institutions, établissements scolaires, directions de la Ville/Centre Communal d'Action Social/Angers Loire Métropole, maison de quartiers, tout acteur ayant un projet en rapport avec l'égalité femme/homme, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les discriminations et la laïcité.
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Mission Egalité Diversité
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none">• Direction de la Communication, Directions Villes/Centre Communal d'Action Sociale/Angers Loire Métropole (Codir), Relations Publiques et Protocole, Service Angers Patrimoine
MODALITES DE MISE EN CEUVRE/LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none">• Organisation d'un temps de lancement de l'exposition Au nom des femmes• Diffusion de l'information par le biais de la Framaliste• Diffusion de l'information par le biais de l'intranet (article spécifique)• Informations lors de temps forts organisés par une Direction (ex : éducation, rentrée facile...)• Communication sur les réseaux sociaux Ville et linkedin
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none">• Une augmentation de l'emprunt des expositions tout au long de l'année (et non plus sur des périodes spécifiques en lien avec des journées thématiques)• Une plus grande diversité d'acteurs emprunteurs
INDICATEURS D'EVALUATION	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de mails ou contacts téléphoniques pour demander le catalogue• Nombre d'emprunts effectués• Nombre de posts réseaux sociaux Ville et linkedin• Nombre de flyers catalogue imprimés• Nombre d'articles de presse

**ETAT
D'AVANCEMENT**

- Non lancé
- En cours
- Terminé

Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance :

- Un temps fort organisé le 17 septembre 2022 dans le cadre des Journées du Patrimoine pour le lancement de l'exposition "Au nom des femmes" : plus de 300 visiteurs sur l'après-midi, 11 services Villes ont été impliqués dans la préparation, 1 invitation officielle envoyée à plus de 170 partenaires, 1 article de presse
- 4 emprunts de l'exposition de septembre à décembre 2022

19 portraits de femmes et + de 300 visites



Angers, samedi 17 septembre 2022. L'exposition est amenée à circuler dans l'agglomération angevine. © CO – Laurent COMBET

EXPOSITION

Au nom des femmes



Portrait de 19 angevines au parcours inspirant

Pour plus d'infos :
angers.fr/citoyennete@ville.angers.fr



5 UN ESPACE PUBLIC PLUS EGALITAIRE ET INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS

5.2 Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité

5.2.3 Créer les conditions d'un espace public plus sûr notamment la nuit

Fiche n°68

Offrir des espaces de sécurité aux femmes à l'image des dispositifs mis en place avec les commerçants partout dans le monde "plan Angela" ou "cocktail Mademoiselle"

Introduire cet enjeu dans la charte et la conférence de la vie nocturne

ELEMENTS DE CONTEXTE/ PROBLEMATIQUES	<p>La charte pour la qualité de la vie nocturne poursuit l'objectif de fixer un cadre d'engagements entre la Ville d'Angers et l'ensemble des partenaires concernés, destiné à prévenir les conduites à risque et les nuisances liées aux activités nocturnes. Cette démarche vise à la tranquillité et à la sécurité de tous et permettra de concilier des intérêts parfois divergents (temps festif et économique / temps de repos).</p> <p>Cette charte s'inscrit dans le respect des politiques publiques de la Ville d'Angers, de l'application des pouvoirs de police du maire et dans le cadre de la conférence de la vie nocturne (CVN) du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).</p> <p>La Ville d'Angers se mobilise avec ses partenaires en vue de garantir une vie nocturne de qualité, au travers de l'attribution d'un label. Ainsi cette charte dresse les préconisations et les engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le respect de la réglementation en vigueur ;• Une attention collective au bien-vivre ensemble (tranquillité publique, l'environnement urbain et du domaine public) ;• La responsabilisation de la clientèle à travers un comportement citoyen ;• Le développement de manière concertée, d'actions préventives de lutte contre les nuisances nocturnes, les conduites à risques et les violences - discriminations, violences sexistes et sexuelles. <p>Cette charte représente un cadre d'échanges, de dialogue, de concertation et d'évaluation de la mise en œuvre de la charte entre les différents acteurs. Il s'agit également avec les partenaires volontaires d'offrir des espaces de sécurité aux femmes à l'image des dispositifs mis en place avec les commerçants partout dans le monde "plan Angela" ou "cocktail Mademoiselle".</p>
OBJECTIFS GENERAUX	<ul style="list-style-type: none">• Offrir des espaces de sécurité aux femmes à l'image des dispositifs mis en place avec les commerçants partout dans le monde "plan Angela" ou "cocktail Mademoiselle"• Introduire cet enjeu dans la charte et la conférence de la vie nocturne
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• Etablissements de nuit et commerçants signataire de la Charte• Fédérations et associations étudiante
PILOTE	<ul style="list-style-type: none">• Direction sécurité prévention, mission mutualisée tranquillité prévention

<p>PARTENAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etat, Police, Ministère de la Justice • Mission égalité diversité, • Direction de la santé publique, • Organisations professionnelles, • Associations et institutions
<p>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE/LIVRABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur des commerçants et partenaires volontaires • Former et sensibiliser les associations étudiantes dans le cadre du label "soirées responsables" (consentement, violences sexistes et sexuelles en soirée, comment agir si "témoin" ou "victime") • Élaboration du label • Réunion de concertation charte - comité de suivi et d'animation
<p>RESULTATS ATTENDUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration et partage des engagements réciproques sur la dimension des prévention et réduction des risques, sur les discriminations et violences sexistes • Labélisation
<p>INDICATEURS D'EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A définir et préciser en 2023 : Intégration de cet enjeu dans la Charte réactualisée • Nombre d'établissements adhérant au label • Nombre d'établissements déclinant le plan Angela ou cocktail mademoiselle • Elaboration et réalisation d'une formation sur les discriminations et les violences sexistes et sexuelles suivie par les partenaires
<p>ETAT D'AVANCEMENT</p> <p><input type="checkbox"/> Non lancé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> En cours</p> <p><input type="checkbox"/> Terminé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facteurs de réussite - Freins identifiés- Points de vigilance : • Sur 135 établissements consultés : 35 ont répondu et 15 appliquent un plan de mise en lieu sûr/répit (10 "Angela", 5 "cocktail mademoiselle") ; 13 sont en projet. • Plusieurs temps de concertation ont été lancés en 2022 pour élaborer la charte et présenter le projet de Label : les éléments de bilan sont non recueillis à la date de publication.

Montant annuel des indemnités brutes versées aux membres du conseil municipal de la Ville d'Angers en 2022 (en €)

Matricule	Nom	Prénom	Fonction	Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>				Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
				Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	Total mandat électif communal	Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communales
								Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
0047555	AUDIGANE	Nicolas	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047536	AUREGAN	Yves	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047556	BARON	Gilles	CONSEIL.MUNI.DELEG	219		219						0
0016729	BECHU	Christophe	MAIRE PUIS ADJOINT AU MAIRE	45 945	3 658	49 602						0
0024566	BEHRE-ROBINSON	Jeanne	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0024439	BIENVENU	Roselyne	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	218	9 122						0
0036130	BLIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	218	9 122						0
0047558	BOUCHER	William	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	39	8 944						0
0047565	BOUCHOUX	Corinne	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0049466	BOURGETEAU	Maryvonne	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 199		8 199	ALH	4 348				4 348
0036114	BRANCOUR	Roch	ADJOINT AU MAIRE	26 713	90	26 803						0
0047542	BRETIN	Bénédicte	ADJOINT AU MAIRE	26 713	39	26 752	ALH	3 666				3 666
0012228	CAMARA-TOMBINI	Silvia	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562	Soclova	399				399
0009657	CHRETIEN	Maryse	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904	Soclova	4 185				4 185
0047563	CHRISTIAN	Benoît	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904	Soclova	1 395				1 395
0038849	CHUPIN-PAILLOCHER	Marina	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0047544	CRUYPENNINGCK	Hélène	ADJOINT AU MAIRE	26 713	83	26 796						0
0036125	DAGUIN	Claudette	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0045918	DAUVILLON	Anita	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047548	DIERS	Charles	ADJOINT AU MAIRE	26 713	709	27 422						0
0047549	DUFETEL	Nicolas	ADJOINT AU MAIRE	26 713	1 348	28 061						0
0024437	EL BAHRI	Ahmed	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0036117	ENGEL	Karine	ADJOINT AU MAIRE	26 713	629	27 342						0
0047550	FAVRE D'ANNE	Mathilde	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0024432	FEL	Caroline	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0047567	FEVRIER	Vincent	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047547	FOUCHER-MAILLARD	Sophie	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047569	GANNON	Patrick	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	435	9 339						0
0047571	GIDOIN	Yves	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047574	GIGAN	Simon	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0039998	GOUA	Bruno	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0049065	GUILLANT	Julien	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047551	GUITEAU	Francis	ADJOINT AU MAIRE	26 713	232	26 945	ALH	3 495				3 495
0047538	HAMARD	Marielle	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0036120	HENRY	Maxence	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0047552	KIRSCHNER	Benjamin	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
0036132	LAINE	Grégoire	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047553	LARDEUX COIFFARD	Christelle	ADJOINT AU MAIRE	26 713	209	26 922						0
0036111	LEBEAUPIN	Sophie	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713	Soclova	5 181				5 181
0047539	LEFLOCH	Stéphane	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047576	LEMIERRE	Marie-Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	203	9 107						0
0047560	MARTIN	Jacques-Olivier	ADJOINT AU MAIRE	26 713	605	27 318						0
0047572	MEGHERBI	Nacira	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0036102	MITONNEAU	Pascale	CMD PUIS ADJ.	26 713	533	27 246						0
0036122	NEBBULA	Constance	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	218	9 123						0

Matricule	Nom	Prénom	Fonction	Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>				Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
				Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	Total mandat électif communal	Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communales
								Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
0036135	PABRITZ	Stéphane	ADJOINT AU MAIRE	26 713	377	27 090						0
0036142	PILET	Benoît	ADJOINT AU MAIRE	26 713	6 233	32 945		SIVVL	8 880	Soclova	100	8 980
0047575	POTOT	Anne-Marie	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0047580	PRIME	Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904	218	9 122						0
0047582	RAPIN	Florian	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904		Soclova	2 890			2 890
0047540	RICHARD	Elsa	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047543	SAEIDI AKBARZADEH	Arash	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047545	SCHWEITZER	Claire	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562	537	4 099						0
0047583	STEIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0036149	TAHIRI	Alima	ADJOINT AU MAIRE	26 713	39	26 752		Soclova	4 584			4 584
0036140	VERCHERE	Jean-Marc	ADJOINT AU MAIRE PUIS MAIRE	51 657	343	52 000						0
0047546	VERON	Céline	CONSEIL. MUNICIPAL	3 562		3 562						0
0047584	VIEU	Laurent	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904		Soclova	1 694			1 694
0047585	YECKE EKWE	Augustine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 904		8 904						0
0036153	YVON	Richard	ADJOINT AU MAIRE	26 713		26 713						0
Total						942 427	0					40 816

Acronymes des organismes extérieurs

ALH Angers Loire Habitat
SIVVL Syndicat intercommunal du village de vacances Lamoura
Soclova Société d'économie mixte de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers