



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2021

Éditos

Les inégalités entre les femmes et les hommes se sont réduites au cours des dernières décennies. Pour autant, l'égalité est loin d'être atteinte que ce soit en termes de salaire, de partage des tâches domestiques ou d'accès aux postes à responsabilités. La crise sanitaire nous a montré à quel point les avancées, obtenues de haute lutte ces dernières années, pouvaient être rapidement fragilisées.

Nous avons fait le choix, lors de ce nouveau mandat, de créer une délégation « Égalité Femmes-Hommes » qui va nous permettre d'agir localement, de manière plus ambitieuse encore. Ce rapport le montre : de nombreuses actions sont déjà menées par la communauté d'agglomération pour donner aux femmes la place qu'elles méritent dans la société et lutter contre les violences dont elles peuvent être victimes.

Mais beaucoup de choses restent à faire, comme en témoigne la feuille de route que nous avons adoptée et que nous mettrons en œuvre en collaboration avec nos communes et les autres institutions du territoire. Les objectifs que nous nous sommes fixés doivent nous conduire à intégrer systématiquement la question de l'égalité femmes-hommes dans toutes nos politiques publiques. Ce n'est qu'en ayant cette approche globale que nous pourrons faire évoluer durablement les mentalités.

Jean-François FOUNTAINE

Président de la Communauté d'Agglomération
Maire de La Rochelle

Le 16 juillet 2020 la Communauté d'Agglomération de La Rochelle élit son Conseil communautaire et inscrit dans sa stratégie 2020-2026, avec le choix de Jean-François Fontaine comme Président, la délégation « Egalité Femmes-Hommes ». Une première dans nos politiques publiques locales.

Conséquence logique des lois qui se succèdent depuis 2014, c'est aussi un Droit Fondamental inscrit dans notre Constitution comme dans les Chartes de l'Organisation des Nations Unies et de l'Europe.

A notre échelle communautaire c'est enfin l'occasion d'analyser les besoins du territoire, d'identifier les écarts entre les Femmes et les Hommes pour les expliquer et proposer des actions correctives.

C'est surtout se donner les moyens de faire face aux conséquences de la crise sanitaire que nous traversons depuis 2020. Nous savons à une échelle nationale, régionale et locale, qu'elle a beaucoup plus fortement impacté les Femmes - dans le monde professionnel - dans leur parcours santé - mais aussi, hélas, au niveau des violences familiales et sexistes. Sujet urgent sur lequel nous engageons les 28 communes de l'Agglomération...

L'analyse des politiques publiques de l'Agglomération que nous faisons nous permet également de proposer des actions concrètes au service de toutes et tous. Travailler pour plus d'égalité c'est aussi travailler contre toutes les discriminations. C'est répondre aux exigences du monde moderne.

L'égalité entre les sexes fait partie des 17 Objectifs de Développement Durable à mettre en œuvre pour un monde plus juste et plus durable.

A notre échelle, c'est un travail de diagnostic de l'action publique de l'agglomération que nous avons engagé et que nous vous présentons dans ce rapport.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

Sylvie GUERRY-GAZEAU
6^e Vice-Présidente en charge de l'égalité femmes-hommes
Maire de Clavette

Sommaire

Préambule	5
L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération	6
• Portrait du territoire : quelques données statistiques femmes-hommes	6
• Lutte contre les violences faites aux femmes	8
• L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération	11
• Faciliter l'accès des femmes à l'emploi	14
• L'égalité femmes-hommes à travers les projets européens	16
• La Médiathèque, lieu de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des sexes	18
• « A vélo les filles » : un dispositif soutenu par l'Agglomération	20
L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité	21
• Éléments de diagnostic (données 2020)	21
• Premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle (juin 2021-décembre 2023)	29
Une nouvelle feuille de route de l'Agglomération pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	30

Préambule

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de l'Agglomération ?

Les **collectivités territoriales**, en tant qu'employeuses et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des **actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes**.

La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « *l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une **approche intégrée**. Ils veillent à l'**évaluation de l'ensemble de leurs actions**.* »

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un **rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes**.

Ce rapport doit à la fois porter sur la **politique interne de ressources humaines** (égalité professionnelle) et sur **les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire**.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2021. Il tient compte également du bilan des actions réalisées durant l'année 2020 et fait état des dernières données disponibles du territoire.

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la communauté d'Agglomération de La Rochelle en la matière, **signataire depuis 2009 de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**.

Ce rapport est l'occasion de valoriser et de **mettre en lumière les actions existantes pilotées ou soutenues par les services de l'Agglomération** en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il constitue également un **document d'orientation**, l'Agglomération ayant en 2021 adopté son **premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle**, et élaboré une nouvelle **feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**.

Il contribue à un travail global de **sensibilisation** des élus, des agents, et plus largement, de la population, aux enjeux de l'égalité des sexes.

L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération

Portrait du territoire de l'Agglomération – quelques données statistiques F-H (données 2018/2019)

Population et ménages

- **34,2% des femmes** sont âgées d'**au moins 60 ans** contre 27,8% des hommes
- **13,5% des familles** de l'Agglo en 2018 sont des **femmes seules avec enfant(s)** (12,9% en France métropolitaine et 11,8% en Nouvelle-Aquitaine)

Les professions et catégories socio-professionnelles

- **Plus d'1/5 des femmes de 15 ans ou plus** sont **employées** contre 8,8% des hommes
- **5,7% des hommes** sont **ouvriers** contre seulement **3% de femmes**
- Les **femmes** sont **sous-représentées dans la catégorie socio-professionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures** soit 42,7% en 2018 (part en légère augmentation par rapport à 2013 : 41,2%)

Scolarisation et niveau de diplôme

- Une **part plus importante de femmes diplômées de l'enseignement supérieur (bac+2 à +4)** sauf pour les plus hauts niveaux de diplômes (bac+5)
- La **part des femmes de 15 ans ou plus peu ou pas diplômées** est en **net recul** (25% en 2018 contre 32% en 2013)

Population active et conditions d'emploi

- Un **taux d'emploi plus élevé chez les hommes** mais qui augmente moins vite entre 2013 et 2018 que chez les femmes (+2 pts)
- Des femmes salariées largement **sous-représentées dans les secteurs de la construction et de l'industrie** mais une part qui tend à augmenter depuis 2013 (taux de féminisation plus faible dans l'agglomération qu'au niveau national et régional)
- **18,1% des hommes de 15 ans et plus** sont **non-salariés** contre 10% des femmes
- **27% des femmes salariées** sont à **temps partiel** en 2018 (contre 9,8% des hommes salariés). Cette part diminue chez les femmes et augmente chez les hommes depuis 2013.

Inégalités de salaire

- Des **écarts de salaire** femmes-hommes **dans toutes les CSP** et nettement **plus marqués chez les cadres et professions intellectuelles supérieures** (-22,6%)
- Des **disparités plus importantes** dans l'agglomération rochelaise **chez les cadres** et **pour les professions intermédiaires** comparées aux moyennes régionale et nationale

Les demandeurs d'emplois

- 9782 femmes demandeurs d'emploi au 31 décembre 2020 soit 51,5% du total des demandeurs d'emploi de catégorie ABC
- Une **surreprésentation des femmes chez les demandeurs d'emplois ayant une formation de niveau supérieur et également chez les plus de 50 ans**
- La **majorité des demandeurs d'emploi de longue durée** sont des femmes

À noter : Si les données post-crise sanitaire ne sont pas encore disponibles au niveau local, les données nationales et européennes (2020-2021) révèlent une **aggravation des inégalités femmes-hommes dans le contexte de la crise sanitaire** :

- > Une population féminine plus à **risque d'exposition directe au virus** de par la surreprésentation des femmes dans le milieu de la santé et des services (métiers de « première ligne »)
- > Une forte **augmentation des violences intrafamiliales**
- > Un **renoncement aux soins** plus marqué chez les femmes
- > Une **fragilisation de la situation des femmes par rapport à l'emploi**
 - Accentuation du **déséquilibre de la répartition des tâches domestiques et familiales**
 - Des **conditions de télétravail** en moyenne **moins bonnes** que celles des hommes (porosité entre vie familiale et vie professionnelle, conditions de logement moins favorables...)
 - Les femmes **particulièrement concernées par les conséquences économiques et sociales** de la crise : très présentes dans les secteurs touchés par la baisse d'activité (commerce, tourisme, etc.) et surreprésentées dans les emplois précaires

Lutte contre les violences faites aux femmes

Stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance

L'Agglomération travaille depuis 2003 dans le cadre d'un **Conseil d'agglomération de sécurité et de prévention de la délinquance** (CASPD), qui agit pour la prévention de la délinquance dans les communes en partenariat avec de très nombreux acteurs : associations, médiateurs, Education Nationale, service du Logement, gendarmeries, police, Justice...

Au sein de ce Conseil, l'Agglomération met en place diverses **actions de sensibilisation à l'éducation et la citoyenneté** auprès des jeunes, dont des actions de sensibilisation à **l'égalité femmes-hommes**.

- « 9-13 Moi, jeune citoyen » et « 13-18 Questions de justice »

Animations de prévention basées sur deux expositions interactives prêtées par le Ministère de la Justice.



©Ministère de la Justice / Productions de l'Ordinaire

Objectif : lutter contre les conduites répréhensibles, comprendre le fonctionnement de l'institution judiciaire, **prendre conscience de ses droits, de ses devoirs et des conséquences de ses actes**, connaître les lieux d'information et d'écoute existants.

- > 2 000 élèves en primaire
- > 25 000 collégiens depuis le début de l'action

Parmi les **sujets d'échanges** avec les jeunes et les enfants : toutes les formes de violences dont les **violences intrafamiliales** et les **violences sexuelles** (dont le viol, l'inceste) ; les **relations filles-garçons** ; les **relations sexuelles** ; les **réseaux sociaux**...

- **Festi'PREV (festival international du film de prévention citoyenneté et jeunesse)**



Initiative inédite en France, Festi'PREV est un festival de courts-métrages scénarisés et réalisés par des collégiens exprimant avec leurs propres images des messages de prévention et de citoyenneté. Initié par l'Agglomération et l'association Angoul'loisirs, ce projet réunit depuis 2016 des enseignants, collégiens, réalisateurs et structures socio-culturelles.

La **6^{ème} édition du festival** s'est déroulée les 27-28-29 mai 2021 en direct d'un plateau télé.

10 millions de vues sur le site festiprev.com, sur lequel il est possible de retrouver tous les films Festi'PREV réalisés depuis 2016, classés par thématiques, dont celle de l'égalité femmes-hommes.

Au sein du CASPD, l'Agglomération participe également **aux actions d'aide aux victimes et à l'accès au droit.**

- Co-financement de deux postes d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie.
- Participation au point d'accès au droit et à la maison de la justice et du droit (6000 personnes par an)

Une **subvention annuelle de 9 000 euros** est allouée par l'Agglomération au **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et Familles (CIDFF17)** pour contribuer à la mise en place de **groupes de paroles pour les femmes victimes de violences.**

Contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales de l'Agglomération de La Rochelle

L'Agglomération de La Rochelle est signataire, depuis le 5 mars 2021 d'un **nouveau contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales**.

L'ensemble des partenaires signataires - la préfecture de Charente-Maritime, le Parquet près le tribunal judiciaire de La Rochelle, le rectorat de l'académie de Poitiers, l'ARS Nouvelle-Aquitaine, les services de l'Etat, le Département de Charente-Maritime, la Ville de La Rochelle, le groupe hospitalier de La Rochelle-Ré-Aunis - s'engagent collectivement à **rechercher une plus grande efficacité dans les réponses apportées afin de lutter contre les violence sexistes et sexuelles**, dont celles commises au sein du couple, dans les domaines de la **prévention**, de la **prise en charge**, de la **répression** et de la **réparation**.

Le CASPD est signataire et acteur de ce contrat.

- Participation une fois par trimestre au **Réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de La Rochelle-Ile de Ré** ;
- **Actions de prévention** dans les établissements scolaires ;
- Organisation : journée internationale des droits des femmes, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Nouvelles mesures judiciaires : téléphone grave danger, bracelet électronique d'éloignement, éviction du domicile... ;
- Procédures et circuits entre les acteurs des champs sanitaire, judiciaire et social pour améliorer l'accueil et le parcours des victimes.

L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération

Principal cadre contractuel d'intervention en faveur des quartiers défavorisés, le contrat de ville a pour objectif de réduire les inégalités dans les quartiers prioritaires.

L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans les contrats de villes. Cet axe doit être intégré dans les trois piliers :

La cohésion sociale
(réussite éducative,
citoyenneté, prévention
de la délinquance,
santé...)

**Le cadre de vie
et le renouvellement
urbain**

**L'emploi et le
développement
économique**

Les deux autres priorités transversales sont **la jeunesse** et **la lutte contre les discriminations**.

- Le **contrat de ville pour les quartiers prioritaires de l'Agglomération de La Rochelle 2015-2022** subventionne des actions et projets portés par des structures locales. En 2021, la CdA et l'État ont consacré respectivement 797 511€ et 567 000€ au soutien des actions retenues dans le cadre de l'appel à projets. L'égalité femmes-hommes en tant qu'**axe de travail transversal** est incluse chaque année dans cet appel à projet. Une attention particulière est également portée aux actions ciblant plus particulièrement des **publics féminins**.

Quartiers prioritaires de la CdA :

Mireuil | Villeneuve-les-Salines | Port-Neuf ▶ La Rochelle

Quartiers de veille de la CdA :

Laleu, La Pallice ▶ La Rochelle | Pierre Loti ▶ Aytré

- Pour le territoire, l'enjeu de l'égalité femmes-hommes est traité à travers tous les registres produisant de l'inégalité :

- ▶ Chez **les jeunes femmes**, à travers des actions entrant dans le domaine de la **Prévention**

- ▶ Dans **l'accès à l'emploi des femmes**

Le taux de chômage des femmes dans les quartiers prioritaires de l'Agglomération est plus élevé que sur l'ensemble du territoire de la CDA (jusqu'à 16,8 points d'écart sur le quartier de Mireuil à La Rochelle)

- ▶ Dans **la montée en compétences des femmes**

La part des femmes peu ou pas diplômées dans les quartiers prioritaires de l'Agglomération est plus élevée que sur l'ensemble du territoire de la CDA (jusqu'à 9,2 points d'écart sur le quartier de Mireuil à La Rochelle)

► Dans **l'accompagnement à la parentalité**

1 famille sur 4 est monoparentale en quartier prioritaire de la politique de la ville. Dans 9 cas sur 10, le parent à la tête de cette famille est une femme

• Les **actions retenues dans le contrat de ville 2020** tendent à limiter les inégalités au travers :

► **D'activités culturelles et sportives**, par exemple :

Projet Les Cités Débrouillardes – La Science en Bas d'immeuble (Association Les petits débrouillards) : Animation de mini-stages scientifiques en pied d'immeubles dans les quartiers de Mireuil et Villeneuve-les-Salines
A Villeneuve-les-Salines, jusqu'à 65% de filles parmi les participant.es sur certaines dates

Projet La culture Hip Hop pour tous – Une culture engagée et solidaire (Collectif Ultimatum) : Cours, stages, actions et sorties culturelles sur les cultures urbaines dans les quartiers prioritaires
250 participants dont une majorité de femmes (140 femmes, 110 hommes)



► **D'actions d'Insertion sociale et professionnelle**, par exemple :

Projet Net Solidaire (Régie de quartiers Diagonales) : Actions de médiation numérique dans les quartiers de Mireuil et de Villeneuve-les-Salines
Parmi les bénéficiaires de ces actions, 70% de femmes

Chantier d'Insertion (ALTEA Cabestan) : Faciliter l'accès à l'emploi grâce à l'insertion des habitants en difficulté sociale des quartiers prioritaires au travers d'activités telles que la conception et la fabrication de bagagerie, accessoires et la restauration
9 femmes et 9 hommes ont travaillé sur le chantier d'insertion

► **D'actions promouvant l'égalité femmes-hommes**



11^e festival du film éco-citoyen Ecran Vert – Plusieurs projections autour du thème « Femmes/Hommes : quels nouveaux rapports à construire ? »
2328 spectateurs

Le Festival toute l'année (Festival La Rochelle cinéma) - Réalisation du film « Et je ne reviendrai pas en arrière » - Le réalisateur Adrien Charmot a constitué un groupe de 10 femmes de tous âges des quartiers de Port-Neuf, Mireuil et Laleu et leur a proposé de créer collectivement un court-métrage documentaire où elles passeraient tour à tour devant et derrière la caméra, étant à la fois sujets et co-réalisatrices. Parmi

les questions qui traversent leurs récits : la violence subie, l'estime de soi, le rapport au corps et à la féminité, la maternité.

- Parmi les **projets contrat de Ville déposés en 2021**, plusieurs traitent spécifiquement de l'égalité femmes-hommes ou sont centrés sur des publics féminins :

Porteur du projet	Intitulé de l'action	Descriptif du projet
COLLECTIF ACTIONS SOLIDAIRES	Mots d'Elles	Créer des temps de rencontre et d'échanges afin de recueillir la parole d'une diversité de femmes autour d'un événement.
FESTIVAL LA ROCHELLE CINEMA	Le Festival toute l'année	Réaliser 2 projets de courts métrages, essentiellement sur la question des femmes, en faisant participer des habitants et habitantes des 3 quartiers prioritaires de la Ville
L'HORIZON	Paroles de femmes	Impliquer les habitants dans la construction de projets artistiques et en créant une action participative liée à l'égalité homme-femme
CENTRE SOCIO-CULTUREL LE PERTUIS	Les veillées de l'Egalité Fille-Garçon -	Informier et sensibiliser 12 jeunes à l'égalité fille-garçon au travers de veillées, d'interventions pédagogiques et d'un tournage de vidéos.
CCAS LA ROCHELLE	Les jeunes prennent leur quartier (dispositif quartier d'été)	Créer du lien avec les jeunes et faciliter leur inclusion sociale, co-construire des activités avec les jeunes et recueillir leur parole, proposer des temps conviviaux, offrir un espace aménagé pour permettre aux jeunes de se réunir, avec une attention particulière pour les filles du quartier de Mireuil.
CENTRE SOCIAL DE VILLENEUVE LES SALINES	Mobilisation sur projet et lutte contre le désœuvrement : action en direction des jeunes filles	Proposer aux jeunes (10-25 ans), notamment ceux repérés en errance sur le quartier, des projets attirants (actions en direction des filles, séjours jeunes, local jeunes zig-zag...).

Faciliter l'accès des femmes à l'emploi

Projet européen « GenderedLandscape »

La Communauté d'Agglomération de La Rochelle est partenaire, jusqu'en septembre 2022, du **projet européen « GenderedLandscape »**, un **réseau URBACT**¹ composé de six villes européennes dont l'objet est la promotion de **l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques publiques locales**.

Le chef de file du projet est la ville d'Umeå, située dans le nord de la Suède, et qui a été désignée en 2015 comme « ville modèle suédoise » en matière d'égalité des genres. Les quatre autres villes partenaires du projet sont : Trikala (en Grèce), Celje (en Slovénie), Panevezys (en Lituanie), et Barcelone (en Espagne).

Chacune des villes partenaires doit élaborer **un plan d'action local** pour répondre à une problématique identifiée sur son territoire, avec l'appui de ses partenaires locaux et européens. La Communauté d'Agglomération a choisi d'orienter sa réflexion sur les **conditions d'accès des femmes au marché du travail local** (avec une focalisation majeure sur les secteurs économiques en manque de main d'œuvre : bâtiment, nautisme et économie portuaire, filières du numérique pour les principaux).

La Communauté d'Agglomération a constitué un Groupe d'Action Locale, composé de ses partenaires des « Assises de l'emploi » ainsi que d'acteurs de la société civile œuvrant pour la promotion des femmes sur le territoire.

Y sont notamment représentés : la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité attachée au Préfet, Pôle emploi, la DIRECCTE, le Centre d'Information des Femmes et des Familles, le service des Ressources humaines du Port de l'Atlantique, la Chambre de Commerce et d'Industrie de La Rochelle, la Chambre des métiers et de l'artisanat, CAP Métiers Nouvelle Aquitaine, l'association « Elles bougent » qui agit en faveur des femmes dans les filières techniques et de l'ingénierie, le Club Entreprise Trajectoire au féminin, le CNRS Limousin Poitou-Charente, le Comité Local Ecoles Entreprises (CLEE), l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) Charente Maritime, la Fédération française du bâtiment 17, le groupe Ridoret, l'entreprise Shark Robotics, le réseau des entreprises du numérique à La Rochelle Digital Bay...



¹ URBACT est un programme de coopération territoriale co-financé par le Fonds européen de développement régional qui promeut le développement urbain intégré. Il permet aux villes européennes d'échanger leurs expériences et bonnes pratiques en réseaux transnationaux, de renforcer leurs capacités en matière de développement urbain et de bénéficier d'une expertise thématique.

Suite à une première réunion en novembre 2020, **le groupe s'est réuni à six reprises en 2021** afin :

- d'identifier des **objectifs** et des **axes de travail** :
 - ▶ Axe 1, augmenter le nombre de filles et de femmes dans les filières scientifiques et techniques (pré et post bac)
 - ▶ Axe 2, augmenter l'emploi des femmes dans les secteurs scientifiques, techniques, industriels et numériques
 - ▶ Axe 3, transversal : communication et évaluation des actions
- d'identifier et mettre en œuvre une **action pilote** : l'action choisie consistera en la réalisation d'un hackaton sur l'égalité filles-garçons
- de travailler sur le contenu du **plan d'action local à élaborer**

Plan Local d'Insertion par l'Emploi (2015-2021)

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est un dispositif territorial porté par l'Agglomération en partenariat avec l'Etat et le Département de la Charente-Maritime et soutenu par l'Union Européenne, destiné à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs de longue durée.

Son rôle est **d'accompagner les chercheurs d'emploi** dans leur parcours d'insertion professionnelle avec un soutien personnalisé et individualisé vers l'emploi durable, mais aussi **d'apporter un appui aux entreprises** sur le recrutement et le suivi de l'intégration des nouveaux salariés.

Engagés dans le dispositif de manière volontaire, les participants sont accompagnés et suivis jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail d'au minimum 6 mois ou d'une formation qualifiante. Ces deux options constituent des « **sorties positives** » du PLIE.

▶ 823 personnes ont été accompagnées en 2019, dont **464 femmes (56%)**. Les femmes en parcours PLIE ont augmenté depuis 2016 (+ 3 points). En 2019, elles ont fait l'objet des **meilleures sorties positives du dispositif** :

- ▶ Sur l'accompagnement spécifique (accompagnement renforcé dans le cadre du PLIE) : le taux de sorties positives du dispositif est de **45%** parmi les femmes sorties du dispositif contre 39% parmi le public sorti total (hommes et femmes confondus)

Les Assises de l'emploi

Les « **Assises de l'emploi** » mobilisent les acteurs de l'économie (entreprises, fédérations professionnelles...), de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la formation au service de la définition d'un **projet local et global pour l'emploi**. Cette démarche initiée en septembre 2017 est portée par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle avec la Préfecture de la Charente-Maritime, la Région Nouvelle-Aquitaine, la Chambre de métiers et de l'artisanat 17, la Chambre de commerce et d'industrie de La Rochelle, Pôle Emploi, la Mission locale, ainsi que la plupart des acteurs de l'emploi et de la formation, des institutions aux partenaires sociaux.

Ces acteurs locaux se sont lancé le défi d'**imaginer de nouvelles solutions concrètes en matière d'emploi**, à savoir rendre plus attractifs les métiers et entreprises du territoire, faire converger les formations et les qualifications aux compétences recherchées par les employeurs, faciliter le retour à l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés et accompagner le recrutement dans les entreprises.

Parmi ces axes de travail, le **principe d'égalité femmes-hommes** est notamment intégré dans les actions relatives à **l'orientation** et à **la formation**, l'enjeu étant de **rompre avec certaines idées reçues et stéréotypes**.

L'égalité femmes-hommes à travers les projets européens

Projet européen « Global Goals for cities »

Outre le projet européen Gendered Landscape mentionné plus haut, l'Agglomération est également partenaire d'un second réseau européen Urbact, « **Global Goals for cities** », dont l'objectif est de **mettre en œuvre sur notre territoire les 17 Objectifs de Développement durable (ODD)**, adoptés par l'Organisation des Nations-Unies dans le cadre de l'Agenda 2030.

Le cinquième objectif est spécifiquement dédié à l'autonomisation des filles et des femmes. Il concerne l'égalité entre les sexes et vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier.

Les cibles définies concernent : la lutte contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes, l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Il agit en interrelation avec les 16 autres ODD : il permet la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques au prisme du genre et encourage la mise en place de politiques dédiées à la lutte contre les inégalités qui subsistent et nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.



Présidence de la Commission égalité de l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE)

L'AFCCRE est la **section française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)**, organisation européenne qui rassemble plus de 150.000 collectivités territoriales en Europe. Cette association nationale, créée en 1951 sous l'impulsion d'un certain nombre d'élus locaux, compte aujourd'hui près de **1 000 collectivités territoriales**, communes, départements, régions ainsi que des groupements de communes.

L'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) **assiste et conseille ces dernières dans leurs activités et démarches européennes**: recherches d'informations, de contacts et de financements pour leurs projets transnationaux. Elle assure une veille permanente de la réglementation communautaire afin de permettre aux collectivités territoriales d'anticiper les conséquences sur le plan local.

Afin d'**associer les élus locaux aux politiques européennes**, l'AFCCRE a créé des commissions ouvertes à ses membres. Ces commissions ont notamment pour objet d'élaborer des propositions et des contributions dans le cadre des débats et des consultations européennes sur les dossiers intéressant les collectivités territoriales.

Parmi celles-ci, la **commission « Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale »** assure en France la **promotion de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**. Fruit d'un travail de coopération entre le CCRE et seize de ses associations nationales membres (parmi lesquelles l'AFCCRE), la Charte s'adresse aux collectivités territoriales qui souhaitent s'engager à leur échelle dans une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Communauté d'Agglomération de La Rochelle est **signataire de cette charte depuis 2009**.

Dans le cadre du renouvellement de la gouvernance de l'AFCCRE en octobre 2021, **la présidence de cette commission a été confiée à Mme GUERRY-GAZEAU**, 6e Vice-Présidente de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle en charge de l'égalité femmes-hommes et des projets européens.

La **première réunion de la commission égalité** de ce mandat aura lieu le 9 décembre **à La Rochelle**. Elle portera sur le thème de la santé et l'accès aux soins des femmes.

La Médiathèque Michel-Crépeau, lieu de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des sexes

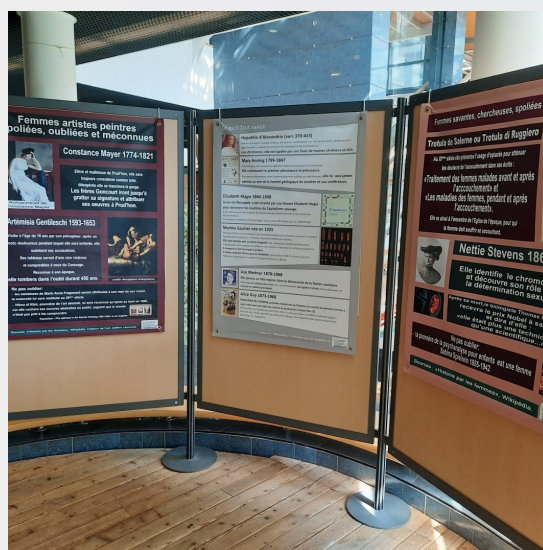
En 2021, la programmation culturelle de la Médiathèque Michel Crépeau a fait la part belle à l'égalité des sexes.

Plusieurs événements - expositions, spectacles, projections et rencontres - organisés à la Médiathèque ont mis les femmes à l'honneur, notamment :

L'exposition « Portraits de femmes spoliées et/ou oubliées » (22 mars 2021 – 3 avril 2021)

Cette exposition, en partenariat avec le CIDFF 17 dresse le portrait de femmes, qui, en leur temps n'ont pas eu la reconnaissance méritée pour leurs œuvres, découvertes, performances, engagement, dans des domaines aussi divers que l'art, l'engagement citoyen, la littérature, la musique, les sciences...

Cet événement s'est déroulé dans le cadre Des Elles à La Rochelle 2021, coordonné par le Collectif Actions Solidaires.



DR



©Femme plurielle

Le spectacle « Femme plurielle » par Brigitte Agulhon et Yolaine Machet (2 juin)

« Les femmes que nous avons été, bien avant nous, celles que nous sommes devenues, celles qui se dessinent... De mots ricochets en contes échos, les conteuses dessinent la silhouette d'un féminin-masculin qui se sent le besoin de mourir pour renaître. »

Événement organisé dans le cadre du festival Off Des Elles à La Rochelle.

Une programmation dédiée aux ODD (du lundi 31 mai au samedi 5 juin)

- **Exposition de photos de Yann Artus-Bertrand (31 mai - 3 juillet)** mettant en lumière les 17 Objectifs du Développement Durable pour avoir une meilleure compréhension des enjeux à venir.

- **Atelier « Cheval de bataille »** (à partir de 12 ans) par le Collectif Actions Solidaires - un jeu des petits chevaux revisité, visant une prise de conscience des inégalités femmes-hommes

dans les différentes sphères de la société : famille et travaux domestiques, politiques et médias, économie et monde professionnel. (*Atelier parmi ceux consacrés au développement durable, proposés en partenariat avec le service Transition Énergétique et Résilience Écologique de l'Agglomération.*)

- **Des projections et des rencontres...**

- ▶ **Docs en stock** : « On nous appelait beurettes » (16 octobre)

Ce documentaire raconte l'histoire méconnue de la première génération de femmes d'origine maghrébine nées en France qui ont été les premières à affronter la question de la double identité et les traditions familiales.

- ▶ **« Rêveuses de Ville »** (30 novembre)

Au gré des entrevues et des archives, le réalisateur Joseph Hillel nous entraîne dans l'univers de créatrices hors du commun, les architectes Phyllis Lambert, Blanche Lemco van Ginkel, Cornelia Hahn Oberlander et Denise Scott Brown. Pionnières dans leur domaine, ces femmes ont consacré leur vie à enrichir notre environnement et continuent de partager leur savoir ou de mettre en garde sur les dérives possibles de l'urbanisme.

- ▶ **Rencontres - Parlez-moi Musique** : « Clara et les autres : Oser composer » (3 décembre)

Comment expliquer l'effacement de leur talent, de leur carrière ? Pourquoi leur œuvre a-t-elle tant tardé à être jouée, publiée, enregistrée, étudiée ? La musicologue Camille Villanove nous fait découvrir, à travers l'écoute de leur musique et la lecture de leur correspondance, le parcours des compositrices Clara Wieck-Schumann et Fanny Hensel-Mendelssohn qui sortent de l'ombre.

A noter : la Médiathèque Michel-Crépeau accueille un public majoritairement féminin – en 2021, 60% des personnes inscrites à la Médiathèque et au médiabus sont des femmes.



©Fondation GoodPlanet

« A vélo les filles » : un dispositif soutenu par l'Agglomération

Chaque année, l'association Vélo-Ecole Tand'Amis et de jeunes volontaires en service civique d'Unis-Cité proposent à des femmes, principalement issues de quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, d'apprendre à faire du vélo. Cette action « **A vélo les filles** », qui leur permet de **gagner en mobilité**, est soutenue par l'Agglo.



DR

Parmi les actions de la Communauté d'Agglomération pour promouvoir l'usage du vélo, on trouve notamment le développement de pistes et voies cyclables. Mais les actions de la collectivité en faveur de la bicyclette ne s'arrêtent pas aux infrastructures. L'Agglo travaille aussi avec les associations qui proposent de la formation et des ateliers de réparation. Elle accompagne le développement d'outils d'information et diverses actions de sensibilisation et d'encouragement à la pratique de « la Petite Reine », pour l'utile comme pour l'agréable. « A vélo les filles » en est un bel exemple.

Proposée par l'association VELO-ECOLE-TAND'AMIS et les jeunes volontaires en service civique de l'association Unis-Cité, cette action consiste à **apprendre à faire du vélo aux femmes qui le souhaitent**, majoritairement domiciliées dans les **quartiers prioritaires** de Mireuil, Villeneuve-les-Salines et La Pallice, à La Rochelle.

Souvent issues de l'immigration, ces dernières n'ont pas appris à faire du vélo lorsqu'elles étaient enfants et cela devient plus difficile et plus long à l'âge adulte.

La formation « A vélo les filles » ne leur apprend pas uniquement à « faire du vélo ». Elle intègre également l'**apprentissage des règles de sécurité en ville**, le **code de la route**, les spécificités liées au déplacement à bicyclette, la **connaissance des itinéraires cyclables** ou encore l'entretien du vélo avec quelques connaissances en mécanique.

Chaque année, le nombre d'élèves augmente. En **2021**, une **quinzaine de femmes** auront suivi cette formation (cours individuels).

Cet apprentissage leur permet de gagner en mobilité urbaine pour leurs déplacements quotidiens, d'accomplir des formalités administratives ou même de trouver plus facilement du travail...

A noter : en parallèle, l'association organise depuis 2021 des séances de mécanique/entretien du vélo et la plupart des stagiaires sont... des femmes !

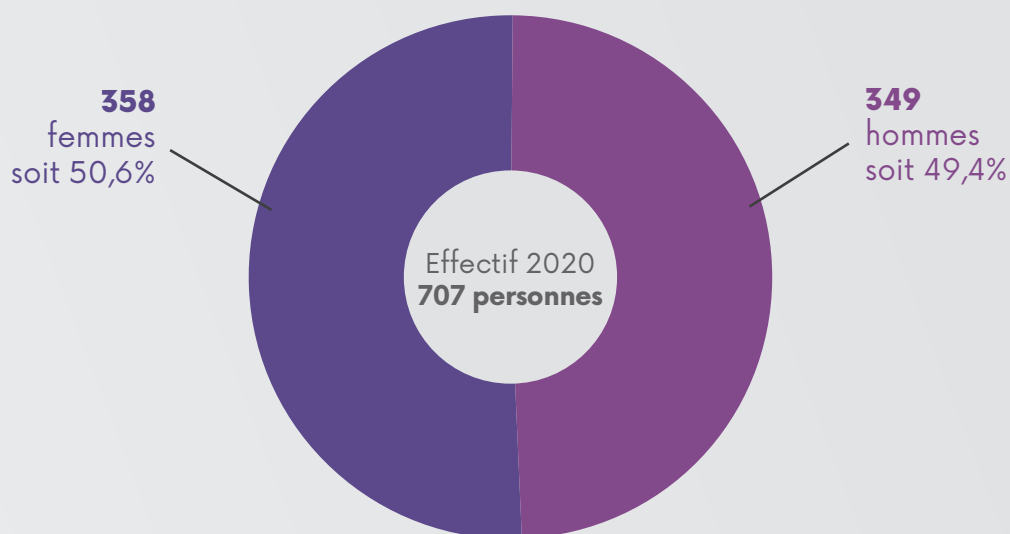
L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

Éléments de diagnostic (données 2020)

Les effectifs

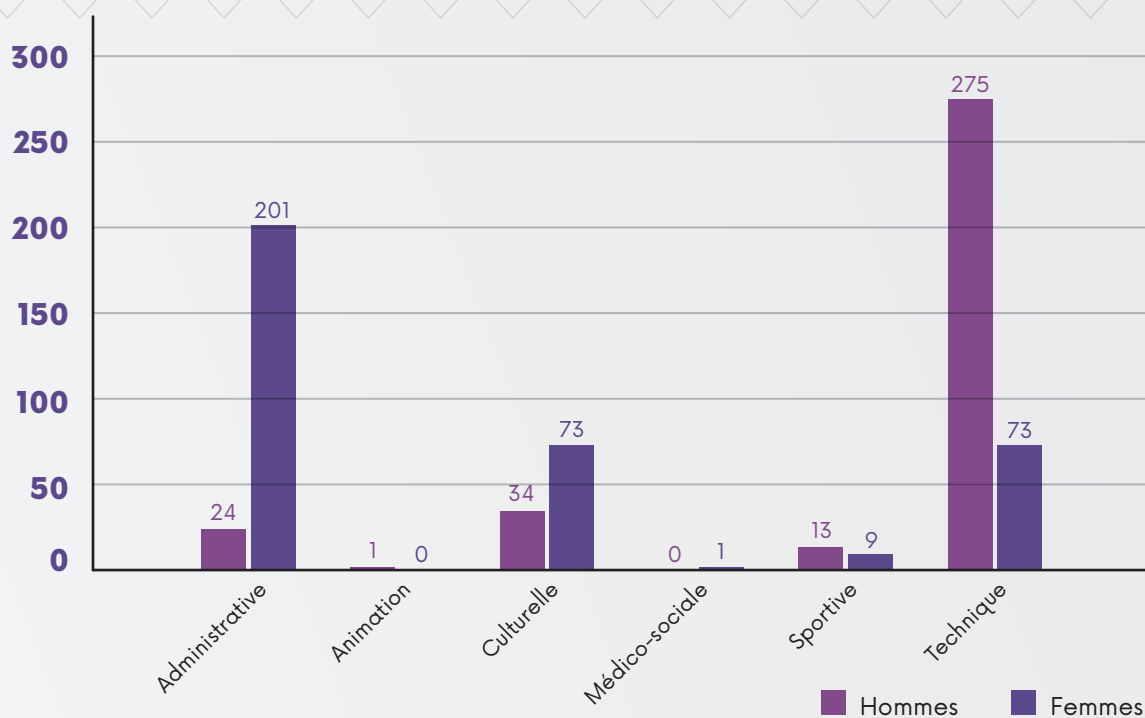
Un effectif équilibré entre les femmes et les hommes qui reste cependant marqué par de fortes disparités professionnelles

- **Un effectif qui tend vers l'équilibre entre les femmes et les hommes** (emplois permanents)



De majoritairement féminin en 2017 (52,7%), l'effectif de l'agglomération tend à l'équilibre entre hommes et femmes en 2020 (49,4% contre 50,6%). Ce rééquilibrage est principalement lié aux transferts d'hommes dans le cadre des mutualisations et plus particulièrement issus de la filière technique.

- **Des filières qui restent dépendantes du genre**



Les filières restent très genrées puisqu'en 2020, 78,8 % des hommes sont dans la filière technique et 56,1 % des femmes dans la filière administrative.

Si les filières administrative, culturelle et médico-sociales demeurent majoritairement féminines et les filières technique et sportive, majoritairement masculines, on note toutefois que la part des femmes dans la filière technique a augmenté entre 2017 et 2020 de 18 % à 20,4 % quand celle des hommes a très légèrement baissé (passant de 79,4 % à 78,8 %).

- **A l'intérieur des filières professionnelles, de fortes disparités en terme de positionnement hiérarchique**

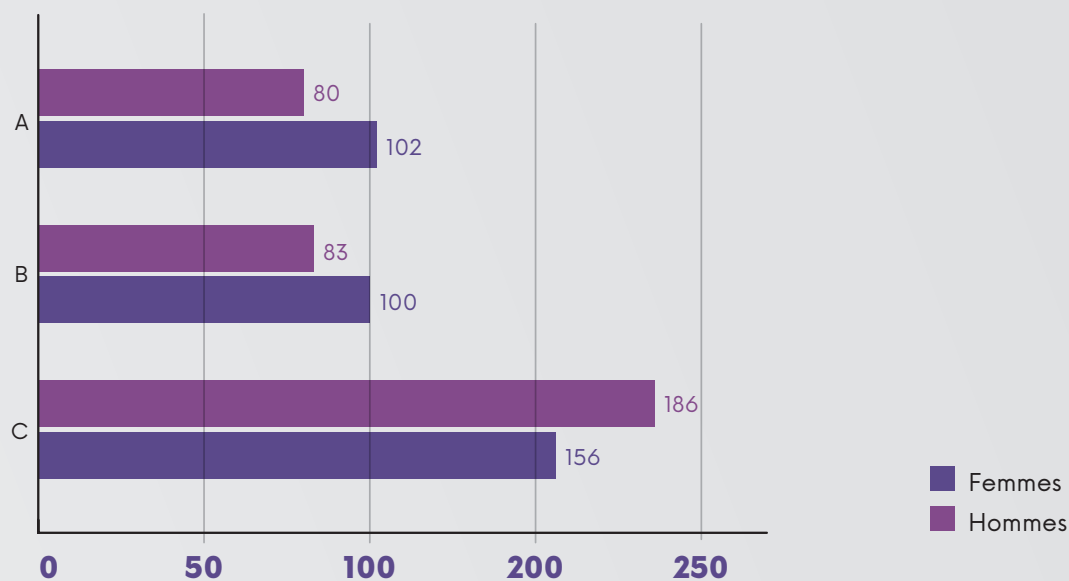
Administrative	Hommes	Femmes	Total
A	14 56%	56 27,9%	70
B	3 12%	47 23,4%	50
C	8 32%	98 48,8%	106
Total	25 100%	201 100%	226

Culturelle	Hommes	Femmes	Total
A	15 44,1%	25 34,2%	40
B	13 38,2%	30 41,1%	43
C	6 17,6%	18 24,7%	24
Total	34 100%	73 100%	107

Technique	Hommes	Femmes	Total
A	50 18,2%	19 26%	69
B	55 20%	17 23,3%	72
C	171 62,2%	38 52,1%	209
Total	275 100%	73 100%	348

Dans les filières où les femmes sont majoritaires, elles sont surreprésentées dans les emplois et les grades les moins rémunérés.

- Un taux de féminisation des emplois de direction plus faible que le pourcentage de femmes dans le vivier pour l'accès aux emplois de direction



Si l'effectif des catégories C est le plus important de l'agglomération avec 48,4% avec une majorité d'hommes (en 2020, ils sont 54,4% contre 45,6% des femmes), on note que les femmes représentent plus de la moitié des catégories A (56%) et des catégories B (54,6%). Pourtant, malgré ce nombre important de femmes occupant des postes de catégorie A, on observe **un taux de féminisation des emplois de direction de 31% : 9 directrices de services sur les 29 postes de direction, DGA compris.**

Le recrutement

- Des disparités professionnelles qui se retrouvent lors des recrutements

Recrutements de 2017 à 2020 par catégorie, par filière et par genre

Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Administrative	1	30	31
Culturelle	0	3	3
Technique	29	5	34
Total	30	38	68

Catégorie B	Hommes	Femmes	Total
Administrative	2	17	19
Culturelle	2	8	10
Sportive	2	0	2
Animation	1	0	1
Technique	15	10	25
Total	22	35	57

Catégorie A	Hommes	Femmes	Total
Administrative	8	32	40
Culturelle	0	1	1
Technique	15	8	23
Total	23	41	64

Depuis 2017, 60,5 % des recrutements sont féminins (115 femmes recrutées pour 75 hommes). Dans l'ensemble, si les 190 recrutements se répartissent sur les trois catégories hiérarchiques (34,2 % en A, 30 % en B et 35,8 % en C), ils reflètent le caractère genré des filières professionnelles puisque 87,8 % des recrutements dans la filière administrative sont féminins et 71,9 % de ceux de la filière technique sont masculins. On notera toutefois que les recrutements de femmes dans la filière technique (majoritairement en catégorie A et B) sont plus importants que ceux des hommes dans la filière administrative.

- **Les contrats d'apprentissage** à l'agglomération bénéficient davantage aux hommes : 72,2 % contrats entre 2017 et 2020 (13 sur 18).
- **Les contrats PEC** en revanche concernent un peu plus de femmes.

Contrats PEC	Hommes	Femmes	Total
2020	4	6	10

- **Les contractuels sur emplois permanents sont en augmentation de 2017 à 2019.** Sur cette période, les **femmes** restent **majoritaires** même si la part des hommes augmente en 2019.
- **Les contractuels sur emplois non permanents : un peu plus d'hommes que de femmes** et les postes occupés sont principalement des **emplois de mission, en catégorie A et B.**

L'accompagnement des carrières

- **Des avancements de grade et promotions internes relativement équilibrés**

En 2018 et 2019, la part des femmes ayant eu un avancement de grade est plus importante que la part des femmes dans le vivier des promouvables à l'avancement. En 2020, même constat mais pour les hommes.

On note une surreprésentation des avancements de grade des femmes de 2018 à 2020 aussi bien dans la filière administrative que dans la filière technique.

Synthèse des avancements de grade et promotions internes

2020

Vivier des promouvables	Hommes	Femmes	Total
Avancement grade	79	75	154
Promotions	192	138	330
Total	271	213	484

Résultats CAP	Hommes	Femmes	Total
Avancement grade	22	20	42
Promotions	3	5	8
Total	25	25	50

Avancements de grade par filières majoritaires

2020

Filière Technique	Hommes	Femmes	Total
Effectif filière 2019	255	73	328
Promouv	61	13	74
Résultats CAP	15	5	20

Filière Administrative	Hommes	Femmes	Total
Effectif filière 2019	22	196	218
Promouv	7	44	51
Résultats CAP	1	11	12

- **Rémunération** : la mise en place du RIFSEEP a permis une légère augmentation du net à payer et a réduit l'écart du net à payer entre les femmes et les hommes

Des écarts de moyenne demeurent encore entre hommes et femmes même s'ils se sont réduits

CdA DE LA ROCHELLE - Comparatif du net à payer 2017-2020							
Net à payer par sexe	2017		2020		Evolution		
	Genre	Nombre d'agents	Net moyen mensuel	Nombre d'agents	Net moyen mensuel	Montant	%
Femmes		340	2 278	394	2 386	107	4,7%
Hommes		310	2 465	391	2 511	46	1,9%
Total		650	2 370	785	2 449	79	3,3%

Les écarts de rémunération qui demeurent entre hommes et femmes ne sont pas liés à la rémunération en tant que telle mais aux **postes occupés** puisque **26,8 % des femmes et 39,5 % des hommes (hors emplois fonctionnels) occupent un poste d'encadrement.**

2020	Hommes	Femmes
Nombres de Poste d'encadrement (à partir des groupes RIFSEEP A2, A3, A3+, A4+, B1 et C1)	139	97
Total Effectif 2020	349	358

Groupes RIFSEEP avec encadrement (hors emplois fonctionnels) / 2020	Hommes	Femmes	Total
A2	1	1	2
A3	16	16	32
A3+	17	8	25
A4+	9	27	36
B1	41	32	73
C1	55	13	68
Total	139	97	236

Parmi les **agents occupant un poste d'encadrement**, les **hommes** sont **58,9%** contre 41,1% pour les **femmes**.

- **La mobilité**

Si en 2020 les mobilités contraintes concernent autant de femmes que d'hommes, l'accompagnement depuis 2018 dans le cadre de mobilités choisies concernent davantage les femmes (70,5 % contre 29,5 % d'hommes) et les catégories C (61,4 % des agents accompagnés).

- **La formation**

En 2019, 43 % de l'effectif des agents sont partis en formation. Entre 2018 et 2019, on note une augmentation des départs en formation pour les catégories A s'expliquant par l'organisation d'**une journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail** destinée à cette catégorie. D'autres formations entrant dans le plan d'actions Qualité de Vie au travail ont été déployées augmentant ainsi les départs en formation des A et des B. Si en 2019, les femmes partent un peu plus en formation que les hommes (43 % contre 42 %), elles sont surtout plus nombreuses en catégorie A.

Partage entre vie professionnelle et vie privée

- **Le temps de travail** : Moins de temps complet chez les femmes au profit du temps partiel

Le temps partiel est une affaire de femme et de catégorie hiérarchique puisqu'elles sont en effet entre 83,8 % et 78,8 % de 2017 à 2020 à l'utiliser majoritairement en catégorie C. On note également que si les hommes qui l'utilisent sont majoritairement en catégorie C, il sont de plus en plus nombreux à en bénéficier (de 16,2 % en 2017 à 21,2 % en 2020).

Temps partiel par catégorie et par genre / 2020	Hommes	Femmes	Total
A	7	23	30
B	6	19	25
C	8	36	44
Total	21	78	99

- **Le congé parental**

Si depuis 2017, ce dernier est majoritairement le fait des femmes, on note que depuis 2019, des hommes s'en saisissent autant que des femmes.

- **Le congé paternité**

80 % (8 sur 10) des hommes qui ont déclaré une naissance ont pris leur congé paternité. A noter que les enfants dont les agents n'ont pas fait valoir leur droit sont nés durant le premier confinement.

- **Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants malades**

Les femmes sont plus nombreuses à prendre des ASA garde d'enfants malades et prennent un peu plus de jours en moyenne que les hommes : 2,5 contre 2,3. Les agents de catégorie C, hommes et femmes, sont plus nombreux que ceux des autres catégories à utiliser ces ASA. En revanche, les hommes en A (2,7 jours) et B (3,1 jours) prennent plus de jours en moyenne que les hommes en C (2 jours) et que les femmes en A (2,1 jours).

- **Le télétravail : majoritairement féminin (65,9 % fin 2020) et régulier (86,3 % fin 2020 contre 13,7 % pour le télétravail ponctuel)**

Le premier confinement de 2020 lié à la crise sanitaire a eu plusieurs conséquences sur le télétravail puisqu'il a en effet favorisé l'essor du télétravail régulier et a permis la **progression des hommes dans le dispositif** passant de 31,2 % lors de l'expérimentation de 2018 à 34,4 % en août 2020 pour atteindre finalement 34,1 % fin 2020. Enfin, il a permis un accès plus important des agents de catégorie C au dispositif, passant de 10 agents lors de l'expérimentation de 2018 à 28 en août 2020 pour atteindre 52 fin 2020.

La **féménisation du télétravail** est liée au fait que **les femmes ont plus d'activités télétravaillables**.

Filières CDA/Données au 31/12/2020	Hommes	Femmes	Total
Données télétravail par genre au 31/12/2020			
Filière Administrative	29	216	245
Part en %	11,8	88,2	100
Nombre d'agents en télétravail	9	109	118
Part en %	7,6	92,4	100
Filière Technique	36	81	376
Part en %	80	21,5	100
Nombre d'agents en télétravail	62	26	88
Part en %	70,5	29,2	100
Filière Culturelle	36	75	111
Part en %	32,4	67,6	100
Nombre d'agents en télétravail	0	3	3
Part en %	0	100	100

Les violences sexistes et sexuelles : dispositif de signalement, sensibilisation et sanctions

• Dispositif de signalement et sensibilisation

Suite à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et à des informations apportées par des représentants du personnel, un comité de pilotage pour la ville, le CCAS et l'agglomération a été constitué en juillet 2018. Ce dernier a décidé d'un plan d'actions comprenant :

- ▶ la mise en place d'une **procédure de signalement des situations et de prise en charge** psychologique, sociale, administrative et juridique
- ▶ des **opérations de communication** : création d'un dépliant d'information, d'un relais sur les intranet, d'une information dans les journaux internes
- ▶ de **formations obligatoires pour les responsables de service** intitulées : « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention »

En **2019, 8 sessions d'une journée** ont été mises en place à destination des directeurs et chefs de service ainsi que des membres du CHSCT. Ces actions organisées pour la ville, le CCAS et la CDA ont fait l'objet d'un partenariat avec le CNFPT. **37 agents** de l'Agglomération y ont participé.

De nouvelles sessions de formation seront programmées en 2022 à destination de l'ensemble des encadrants. La procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles, en cours d'actualisation suite aux modifications apportées à l'organigramme (disparition du service social du personnel), sera communiquée aux agents.

• Des sanctions

Une sanction en 2018 a été prononcée à l'encontre d'un agent ayant tenu des propos déplacés relevant de l'agression sexuelle.

Premier plan d'action pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle - Juin 2021-Décembre 2023

Conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Agglomération a adopté en juin 2021 son premier plan d'action pluriannuel (juin 2021-décembre 2023) pour mettre en place une politique de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnel. Ce plan d'action se décline en 3 axes :

- 1 > La lutte contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations** (dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de la carrière et de la rémunération)
- 2 > Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle** (à travers le télétravail, l'accompagnement des congés liés à la famille et l'organisation du temps de travail)
- 3 > Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral** (dans les domaines de la formation/sensibilisation, de l'accompagnement et le suivi du dispositif de signalement)

***A noter** : ce plan d'action pluriannuel, qui concerne la gestion interne des ressources humaines de la collectivité, vient s'intégrer à la feuille de route globale de l'Agglomération présentée dans la suite du rapport.*

Une nouvelle feuille de route de l'Agglomération pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Lors du Conseil communautaire du 16 juillet 2020 a été créée la délégation « Egalité Femmes-Hommes »

➤ Elaboration d'une **feuille de route** qui a vocation à être déclinée en interne (gestion RH de la collectivité) et sur le territoire de l'Agglomération (à travers la définition et la mise en œuvre des différentes politiques publiques communautaires).

Cette feuille de route définit 5 axes de travail :

AXE 1 : Lutter contre les souffrances liées aux discriminations

- **Objectif 1** : Lutter contre toute forme de harcèlement en interne comme en externe
- **Objectif 2** : Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agent.e.s, des élu.e.s et des utilisateur.rices dans la lutte contre toutes les discriminations
- **Objectif 3** : Veiller à la prise en compte des dangers auxquels sont exposées les femmes dans la politique et l'écoute de leurs besoins

AXE 2 : Réduire les stéréotypes de genre

- **Objectif 1** : Avoir une communication interne et externe sans stéréotype
- **Objectif 2** : Travailler en profondeur sur les mentalités
- **Objectif 3** : Eviter d'orienter le choix d'un recrutement ou d'une mobilité en fonction du sexe et promouvoir les bonnes pratiques entre les 28 communes
- **Objectif 4** : Briser le tabou lié à l'emploi dans certains métiers

AXE 3 : Améliorer l'articulation des temps de vie

- **Objectif 1** : Respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du personnel comme des élu.e.s
- **Objectif 2** : Faire que femmes et hommes de tous les âges disposent des mêmes possibilités d'accès à leurs besoins, aux institutions et aux services de la vie quotidienne

AXE 4 : Favoriser et promouvoir une culture de l'égalité

- **Objectif 1** : Être des employeurs qui donnent l'exemple et impulsent la culture d'égalité entre les femmes et les hommes
- **Objectif 2** : Accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle ou politique et à leur prise de responsabilité
- **Objectif 3** : Amener les « managers du territoire » à une réflexion sur l'égalité
- **Objectif 4** : Faciliter l'entrepreneuriat féminin

AXE 5 : Développer la mixité dans les compétences de l'agglomération

- **Objectif 1** : Travailler la mixité dans l'Espace Urbain Public (prise en compte des besoins des femmes, jeunes filles, personnes âgées)
- **Objectif 2** : Valoriser la mixité des métiers
- **Objectif 3** : Travailler avec les élus et les services en charge des équipements sportifs et culturels
- **Objectif 4** : Analyser la politique de tri des déchets et l'utilisation des déchèteries

Un travail de diagnostic a été engagé en 2021 :

- Constitution d'un comité technique (composé des différents services pilotes de l'Agglomération) et d'un comité de pilotage (composé d'élu.e.s volontaires)
- Rencontres avec les différents services, élu.e.s délégué.e.s et partenaires afin de recenser les actions existantes et identifier celles à initier
- Présentation des enjeux de la délégation en Conférence des maires du 7 octobre 2021



Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle 

Direction Générale
des Services

Contact : **Elsa Pougin**
Chargée de mission, 05 46 30 34 04

Mise en page : Direction de la
Communication, novembre 2021

agglo-larochelle.fr

Rejoignez-nous sur

