



Rapport en matière

d'égalité

femmes/hommes

2021-2022

Sommaire

INTRODUCTION	4
<u>Sous-partie 1</u> : Informations générales	6
<u>Sous partie 2</u> : Lexique	8
PARTIE 1 - présentation du plan égalité 2020-2026	10
<u>Sous-partie 1</u> : Présentation du plan égalité femmes/hommes de la Ville de Tours	12
<u>Sous-partie 2</u> : Les objectifs pour l'année 2022	19
<u>Sous-partie 3</u> : Présentation de la gouvernance du plan égalité	25
> Un comité de pilotage général	25
> Un comité de pilotage restreint	27
> Des comités techniques	28
> Un comité de pilotage avec les organisations syndicales	29
PARTIE 2 - Le diagnostic interne	30
<u>Sous- partie 1</u> : Synthèse du diagnostic interne	32
BLOC 1 « Les politiques publiques ne sont pas neutres »	33
BLOC 2 Le diagnostic interne permet de prioriser les politiques à mener	34
BLOC 3 En interne, et en appui des objectifs de politiques publiques (sécurité et espace public), la formation et communication seront essentielles pour 2022	35

<u>Sous-partie 2 :</u> Indicateurs en matière de ressources humaines au sein de la municipalité	38
--	----

> 2.1 Description des effectifs	38
> 2.2 Les emplois fonctionnels	43
> 2.3 Le recrutement (tous emplois confondus)	44
> 2.4 Le temps de travail (temps plein et temps partiel) pour les emplois permanents	45
> 2.5 Promotions et avancements de grade (emplois permanents)	48
> 2.6 Les écarts de rémunération	50
> 2.7 Les saisines concernant le recensement des actes violents, discriminations, harcèlements et agissements sexistes	53

<u>Sous-partie 3 :</u> Dispositif de subventions et de financements	55
--	----

PARTIE 3 - Déclinaison opérationnelle du plan égalité femmes-hommes	56
--	----

> Directions avec des actions 2022 spécifiques	58
> Direction avec des actions sur le recrutement, la parité, la mixité, la formation et la sensibilisation	63
> Directions avec des actions sur les locaux et le matériel	80

ANNEXES	84
----------------	----

> Bibliographie	88
> Les modèles de questionnaire pour le diagnostic	90
> Les dispositifs de signalement contre les violences sexistes et sexuelles	93
> Les fiches actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes	94
> Fiche action du protocole départementale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes	97

« L'écart de
rémunération
nette moyenne
est de **10,2%**
à Tours en 2021. »

INTRODUCTION

Informations générales

Bien que l'égalité de droits entre les femmes et les hommes ait progressé tout au long du XXI^e siècle, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine, comme les différences de rémunérations. A Tours, l'écart de rémunération nette moyenne des agents titulaires ou en CDI est de 10,2% et l'écart tous agents confondus (y compris vacataires) est de 20%.

Historiquement, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel reconnu tardivement (en 1946 soit 157 ans après l'égalité entre les hommes) qui a également tardé à se traduire juridiquement dans tous les domaines de la vie. En 1789, les révolutionnaires avaient envisagé l'égalité juridique entre les femmes et les hommes (Proposition d'une déclaration des droits des femmes et des citoyennes d'Olympe de Gouges) avant de la refuser (contre l'avis de figures comme Condorcet par exemple). L'égalité est donc un acquis démocratique encore récent pour lequel les municipalités peuvent jouer un rôle déterminant : **lorsque les inégalités disparaissent c'est l'ensemble de la société qui progresse** (conciliation des vies professionnelles et personnelles par exemple).

En effet, les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité. A la fois par leur statut d'employeur mais aussi par leur connaissance, la capacité d'animation des territoires et la mise en œuvre de leurs politiques publiques. Elles sont des **moteurs de l'action publique pour l'égalité**.

Par ailleurs, se doter d'un rapport présentant la situation en matière d'égalité femmes-hommes **relève d'une obligation légale**. L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes² prescrit « *dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants* ». Le décret du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit, ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport est entrée en vigueur. En définitive, ce cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes.

Le premier rapport pris en application de ces dispositions n'a cependant été réalisé qu'en 2021 à la Ville de Tours. **Cette situation est représentative du retard important pris par la collectivité pour structurer une politique publique de l'égalité entre les femmes et les hommes par rapport à d'autres collectivités similaires (Ville d'Angers par exemple)**. Ainsi les écarts de rémunération concernant le personnel municipal ont été publiés pour la première fois dans le rapport égalité 2020-2021 adopté le 14 février 2021 par le Conseil municipal. Ce retard historique a également pesé sur la prise en compte de ces dimensions dans les différentes politiques publiques ou en interne des directions. Le fait que la Ville n'ait pas utilisé pleinement l'opportunité juridique et législative qu'a constitué la loi de 2014 ne lui a pas

permis d'en tirer tous les bénéfices, et notamment l'impulsion collective et l'entraide entre collectivités qui ont suivies.

Cependant, la municipalité actuelle de la Ville de Tours s'inscrit dans une **volonté politique forte afin de mettre en place les actions constituant une véritable politique publique d'égalité femmes-hommes (et plus largement, d'égalité des genres)**. Le rapport souligne alors tout le chemin qui nous reste à parcourir pour structurer notre action sur le sujet.

Ainsi, le rapport 2021-2022 est un outils concret mis au service des politiques publiques visant à atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le rapport a plusieurs fonctions. C'est à la fois une base de données : une ressource quantitative et qualitative mobilisable par tous.tes puisque des statistiques internes³ sont présentées, ainsi qu'un diagnostic interne recensant les actions possibles pour 2022 de chaque direction. C'est aussi un outil qui permet d'objectiver les inégalités qui subsistent encore aujourd'hui : en répertoriant, comptabilisant les femmes et les hommes il est possible de dresser un état des lieux comparatif et de pouvoir agir et mettre en place des actions à la fois générales (approche intégrée) et spécifiques (ciblées) inclusives, et intersectionnelle.

Le présent rapport est donc construit de la façon suivante :

- Une première partie présentant le plan pluriannuel en matière d'égalité femmes-hommes de la Ville de Tours : avec un focus sur les axes de 2022 et sur sa gouvernance
- Une deuxième partie présentant le diagnostic interne : avec une synthèse, les statistiques RH en matière d'égalité, et les fiches actions de chaque direction. La méthodologie mobilisée pour le diagnostic est détaillée dans cette partie.
- Une troisième partie présentant la déclinaison opérationnelle du plan égalité femmes-hommes.

Enfin, dans le cadre de la mise en place du plan pluriannuel en matière d'égalité femmes-hommes, il a été décidé de mettre l'accent en 2022 sur 3 objectifs annuels précis (*l'ensemble est détaillé dans la partie 1*). **Mettre l'accent sur des objectifs précis et techniques s'inscrit dans une volonté de faire de 2022 une année de (re)fondation : le plan en matière d'égalité femmes-hommes est ambitieux et pour le réaliser, il faut s'outiller avec des bases solides.**

Il est toutefois important de souligner que la mise en place du plan égalité est encore dans ses premières étapes de diagnostic et de structuration. Pour construire des bases solides, il était important de commencer par mieux connaître les forces et les faiblesses de l'organisation de la Ville. Ce diagnostic est encore partiel en raison de l'absence de données pertinentes pour une large partie des politiques publiques concernées.

C'est pourquoi il a été décidé en 2022 d'installer et de diffuser une culture de l'égalité, de travailler sur des indicateurs de ressources humaines, et d'expérimenter les premiers indicateurs en matière de politiques publiques. La Ville s'attachera également à poursuivre le développement d'actions concrètes en parallèle de ce travail administratif (Voir partie 1, sous-partie 2 : les axes 2022). Le thème principal de l'année 2022 sera la sécurité et l'espace public.

1- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

« Chiffres-clés vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Edition 2021, l'Essentiel.

2- Voir Annexe pour toutes les sources juridiques et législatives.

3- Concernant les effectifs, le temps de travail, le recrutement, les promotion professionnelle et avancement de grade, l'articulation de la vie professionnelle et personnelle, et la rémunération.

Lexique

L'égalité en droit étant largement atteinte en France, il s'agit aujourd'hui, à travers les politiques publiques, d'atteindre l'égalité en fait (réelle). Il est alors indispensable de maîtriser le vocabulaire et les concepts-clés.

L'égalité femmes hommes

D'après le Conseil de l'Europe c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux genres dans toutes les sphères de la vie publique et privée. L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif politique pour que les mêmes libertés et les mêmes droits soient accordés aux femmes et aux hommes. Cela répond à une exigence de justice sociale et de démocratie⁴.

Le genre

Le genre est « *un outil critique qui permet d'analyser et comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale* »⁵. Ainsi les représentations associées au féminin et au masculin changent selon les époques et selon les sociétés (par exemple : durant l'Ancien régime, les hommes étaient fardés et portaient des perruques alors qu'aujourd'hui ce sont des attributs considérés comme féminins). Le genre n'est pas une théorie mais un concept, un champ d'étude et un outil d'analyse... C'est une notion polysémique qui rend complexe son usage.

Les stéréotypes

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes⁶. Par exemple : les stéréotypes sur les femmes renvoient à la « douceur et à la gentillesse », et sur les hommes « ils ne pleurent pas, ne sont pas sensibles ». La socialisation des filles ou des garçons s'appuie donc sur des stéréotypes nés de la construction sociale, genrée, et historique du féminin et du masculin et des rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes.

4- Centre Hubertine Auclert. « *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes* » 2015.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

5- Ibid.

6- Ibid.

La parité

La parité est un instrument pleinement mis en place après la réforme constitutionnelle de 1999 visant à le rendre compatible avec la Constitution. Il vise à faire en sorte que chaque sexe soit représenté à égalité dans les institutions. Les lois sur la parité ont également généralisé et renforcé la mise en place de cet outil afin d'augmenter la présence des femmes dans les instances de pouvoir politique et ou économique (conseils d'administration par exemple). C'est la « *représentation à nombre égal des femmes et des hommes, à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique* ».

C'est un moyen d'atteindre l'égalité, cependant la parité ne garantit pas pour autant l'égalité : par exemple, dans une assemblée paritaire, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est réelle que si la prise de parole et la prise de décision est partagée.

La mixité

La mixité renvoie à « *la présence de représentant.e.s des deux sexes dans une assemblée, dans un groupe ou un espace*⁷ », mais aussi d'origines ethniques, de classe et d'âge. Toutes femmes et hommes, de tous milieux, de toutes origines ethniques et de tout âge cohabitent dans le même environnement : entreprise, école, rue, café, pratique sportive...

Les discriminations

D'après le code pénal, « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.* »⁸

Les discriminations peuvent se cumuler entre elles et doivent donc être traitées globalement. Il faut également être vigilant à prendre en compte les spécificités de chacune d'entre-elles. Un équilibre doit donc être mis en place entre approche intersectionnelle et visibilité de chacun des phénomènes distincts.

7- Ibid.

8- Article 225-1 de la section 1 Discriminations du Code pénal.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298?init=true&nomCode=M94xeQ%3D%3D&page=1&query=discriminations&searchField=ALL&tabselection=code&anchor=LEGISCTA000006165298#LEGISCTA000006165298

« **La Ville de Tours
ne peut que
progresser**
dans la poursuite
de l'égalité de genre.



PARTIE 1

PRÉSENTATION DU PLAN ÉGALITÉ 2020-2026

Présentation du plan égalité femmes-hommes de la Ville de Tours

La Ville de Tours ne peut que progresser dans la poursuite de l'égalité de genre, tant au niveau du fonctionnement interne de la collectivité que dans la structuration des services publics ainsi que dans la mise en œuvre d'une véritable politique publique sur le sujet. **La spécificité de la politique publique de l'égalité femmes-hommes réside donc dans le fait qu'elle irrigue toutes les délégations, directions et politiques publiques de la Ville.** Elle est constituée d'actions mises en œuvre par la Ville et de soutiens forts aux initiatives développées par les associations.

Pour se faire, le plan d'action à l'échelle du mandat a été imaginé, au départ, en 4 axes présentés lors de la journée du 8 mars 2021. Un autre plan, celui-ci d'égalité professionnelle, ayant été également mis en place. La volonté de cette année a été de fusionner ces deux plans en créant un 5^e axe dédié à l'égalité professionnelle. Le présent rapport absorbe donc, à la fois le plan pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, obligatoire depuis 2014, et le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prescrit par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Cette fusion permettra la simplification de la lecture et de la mise en place des actions.

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉMANCIPATION

Les politiques publiques ne sont pas neutres en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, d'après le rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (déjà cité)⁹, il est constaté un manque de mixité dans la plupart des fédérations sportives ; sur 87 fédérations, 77 sont à majorité d'hommes, contre 10 à majorité de femmes. Un autre exemple : 90,6 % des pratiquant.e.s du football sont des hommes, contre 9,4 % de femmes, et 83,6 % des pratiquant.es. de l'équitation sont des femmes contre 16,4 % d'hommes. Ainsi, pour lutter contre les stéréotypes de genre, tous les domaines de l'action publique doivent prendre en compte la dimension du genre afin que les services publics bénéficient équitablement à tous.tes les Tourangelles et Tourangeaux : sport, éducation, culture, petite enfance, santé...

Les actions proposées :

> Cartographier et structurer les actions menées actuellement par les services de la Ville.

> Favoriser la pratique sportive des femmes, notamment dans l'attribution des créneaux et des subventions pour les associations dédiées à la pratique sportive ainsi que dans le développement d'espaces de pratique libre adaptés à la pratique de tout.es.

> Former les agent.es ayant un rôle d'accueil ou de 1^{er} contact avec le public pour qu'ils puissent prendre en compte les différentes identités de genre (par exemple, accompagner les agent.es de l'Etat civil à l'accueil de personnes trans).

> Aider les associations féministes et LGBTI+ à accéder à des locaux accessibles et sécurisés.

> Faire progresser l'égalité entre les genres dans la vie culturelle.

> Mettre en place un budget genré en identifiant ses indicateurs de suivi dans chaque direction.

> Engager les acteurs extérieurs grâce à une action transversale sur les critères d'attribution des subventions et/ou la mise en place d'axes dédiés « égalité » dans les appels à projets.

Les actions réalisées

Les actions en cours de réalisation

Les actions non réalisées et non débutées

9- Ministère charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Edition 2021.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

SOLIDARITÉ ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Les conditions sociales et économiques rencontrées par les femmes peuvent créer des besoins sociaux spécifiques. Les femmes sont particulièrement touchées par les situations de précarité : elles sont surexposées aux emplois instables, aux contrats courts, aux temps partiels subis et aux ruptures de trajectoire. Par exemple, d'après le rapport gouvernemental déjà cité¹⁰, les femmes sont majoritaires dans les contrats à temps partiel, notamment dans les métiers à prédominance féminine : 79,5% des contrats à temps partiel sont occupés par des femmes. Cette situation les rend vulnérables face à la pauvreté et à la précarité et peut être aggravée par des besoins spécifiques en termes d'hygiène, notamment liés aux règles.

Les actions proposées :

- Mettre en place une distribution gratuite de protections menstruelles pour les étudiantes, lycéennes, collégiennes et les femmes en situation de précarité, en lien avec l'Université et les associations Nous Toutes 37, l'AGATE et Règles élémentaires. Il a été envisagé de commencer rapidement par la collecte de dons puis de passer à la distribution de protections réutilisables.
- Analyser l'action sociale de la Ville pour s'assurer que les dispositifs mis en place répondent aux besoins des femmes et bénéficient de manière équitable aux femmes et aux hommes.
- Prendre en compte la sécurité des femmes dans les politiques et dispositifs de lutte contre le sans-abrisme.
- Prévoir un créneau réservé aux femmes dans les douches publiques.
- Améliorer la disponibilité et la propreté des toilettes publiques.
- Réfléchir à des toilettes non genrées (comme l'a fait l'université).
- Accompagner les associations dans leur volonté de sensibiliser la population autour du tabou des règles.
- Agir pour que la précarité menstruelle soit intégrée aux dispositifs de lutte contre la précarité, par exemple en demandant à l'État l'élargissement des produits couverts par les tickets service.

10- Ministère charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Edition 2021.
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

POUR UNE ÉDUCATION VALORISANT LA DIVERSITÉ

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société. Par exemple, d'après le rapport gouvernemental déjà cité, la part des femmes dans l'informatique et le numérique est de 16%, la part des femmes dans les classes préparatoires est de 26%¹¹. Ces stéréotypes se forment dès le plus jeune âge et se perpétuent tout au long de la vie. Il est fondamental de prévenir les inégalités et de lutter contre les discriminations en favorisant la réflexion sur la place des femmes et des hommes dans la société, sur le respect mutuel et les droits existants.

L'enjeu est de parvenir à transmettre et à faire vivre une culture du respect et de la diversité qui permettra de lutter contre les inégalités de genre à la racine.

Certaines actions de cet axe ont déjà été mis en place. Le « projet illustres inconnues » est particulièrement avancé et est pris en charge par les associations. De plus, le processus de visibilisation des femmes par les dénominations de rues progresse également (4 rues en 2021 ont été nommées avec des noms de femmes).

Les actions proposées :

- Donner de la visibilité aux femmes dans l'espace public et mettre en avant des femmes ayant marqué l'Histoire nationale et locale en féminisant les noms de rues et de lieux publics dans un processus participatif.
- Organiser une journée « genre » dans le cadre du Forum Génération Égalité en juin 2021.

- Mettre en place l'écriture inclusive/épicène dans la communication externe de la Ville.
- Accompagner et soutenir les événements organisés par les associations afin que les dates clés (8 mars, 25 novembre, Marché des fiertés...) prennent la forme de vrais événements intégrés au calendrier de la Ville. Selon l'action, soutenir l'organisation de manière pratique et/ou y tenir un stand de la Ville de Tours.

- Mettre en valeur l'histoire récente des luttes féministes et LGBTQIA+ en Touraine.
- Consacrer une édition du journal municipal à l'égalité de genre.
- Porter des expositions sur les femmes aux Beaux-Arts, au CCCOD et plus généralement dans les musées de la Ville.
- Adapter l'espace public, tant les rues que les espaces pensés pour les enfants (parcs, cours d'écoles), aux femmes et à la diversité des usages en général.
- Lutter contre les publicités sexistes dans l'affichage public.
- Former les animateur.rices périscolaires, sportif.ves, médiateur.ices de rue, police municipale pour déconstruire les stéréotypes de genre. Ce projet pourra être mené en partenariat avec le planning familial et avec le soutien du centre LGBTQIA+ Touraine.

¹¹- Ministère charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Edition 2021.
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Depuis 2018, de nombreuses voix se font entendre, la parole se délie sur les violences sexuelles et sexistes liées au genre. Les violences faites aux femmes concernent plusieurs espaces (la rue, l'espace conjugal, le travail, le système prostitutionnel) et prennent plusieurs formes (sexuelles, psychologiques, physiques). Par exemple, d'après le rapport gouvernemental déjà cité¹², dans l'espace public entre avril 2017 et avril 2018, 99% des femmes ont déjà été victimes d'un acte ou commentaire sexiste au moins une fois dans leur vie en France. La parole a commencé à se libérer, et il s'agit d'une obligation légale de l'employeur d'agir pour lutter contre les violences ce qui se traduit notamment par la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements.

Il a été mis en place à la Ville de Tours en 2019-2020 à travers trois dispositifs de signalement, dont le principal : le dispositif « AVDHAS » (Actes violents, discriminations, harcèlements et agissements sexistes). Les trois dispositifs de signalement sont désormais opérant au sein de la Ville de Tours. Il s'agit des procédures suivantes (voir le détail en annexe) :

- > Lanceur d'alerte ;
- > Risques psychosociaux ;
- > Actes violents, discriminations, harcèlements et agissements sexistes (AVDHAS).

Les actions proposées :

- > Lutter, avec l'État et les associations (notamment le Nid), contre les violences liées au système prostitutionnel sans criminaliser les prostituées. Former la police municipale à l'accompagnement des victimes de violence (personne référente au commissariat, interprètes, sensibilisation et formation à la prise en compte de l'état psychologique de la victime dans son accueil, ...).
- > Accompagner les associations luttant contre le harcèlement de rue dans la mise en place du dispositif Angela dans les bars, brasseries et éventuellement pharmacies.
- > Organiser des marches exploratoires et de sensibilisation avec les habitant.e.s, établir un diagnostic de la sécurité et du sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public, adapter l'espace public et optimiser l'éclairage public.
- > Mettre à disposition des logements d'urgence pour les femmes et familles victimes de violences conjugales et intrafamiliales ainsi que pour les femmes sans-abri victimes de violence.
- > Renforcer les collaborations institutionnelles avec la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité dirigée par Mme Marie Roussel-Stadnicki.

- > Mobiliser la Police Nationale et/ou municipale sur l'infraction d'outrage sexiste.
- > Eduquer les jeunes (établissements scolaires, jeunes en insertion) et les sensibiliser aux violences faites aux femmes et aux personnes LGBTQIA+ afin de les prévenir et d'améliorer leur prise en charge (campagnes d'affichage, numéros d'urgence plus visibles...).

¹²- Ministère charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Edition 2021.
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

- > Se rapprocher des compagnies de transports publics (Fil bleu) pour inciter à l'augmentation de la fréquence des transports de nuit en fin de semaine et promouvoir le soir l'arrêt de bus à la demande.
- > Adopter un plan municipal de lutte contre le racisme, le sexisme, la grossophobie, les handiphobies, les discriminations et les violences envers les personnes LGBTQIA+.

AXE 5

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Ville de Tours a pour ambition politique de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre d'une part de ses politiques publiques et d'autre part de sa politique aux Ressources humaines. C'est pourquoi la Ville de Tours a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2021. Ainsi, la municipalité a pour objectif, d'une part, d'assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière des femmes et des hommes. D'autre part, elle se veut capable de pouvoir évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. D'après les statistiques de ressources humaines (*Voir Partie 2, sous-partie 2*) l'écart de rémunération tous.tes agent.e.s confondu (agent.e.s permanent.e.s et non permanent.e.s) est de -20% entre les femmes et les hommes.

La municipalité souhaite également garantir le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée des agent.es. Enfin, la municipalité a pour objectif d'éliminer les stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations et les violences faites aux agent.es sur leur lieu de travail.

Les actions proposées :

- > Développer un plan d'action pour l'égalité dans la vie professionnelle au sein de la ville de Tours.
 - > Garantir la non-discrimination et l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions à responsabilité.
 - > Garantir la prise en compte des discriminations et le traitement rapide des signalements et Garantir la prise en compte du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles et le traitement rapide des signalements.
-
- > Mener un audit sur les inégalités de revenus entre femmes et hommes au sein de la collectivité afin de comprendre et de réduire les inégalités observées au niveau macro entre agent.es des catégories A, B et C.

- > Travailler étroitement avec les organisations syndicales de la Ville pour avancer ensemble sur l'égalité de genre au sein de la collectivité (revenu, violence, avancement de carrière...).
- > Former les agents aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et leur proposer des outils pour la mettre en place dans le cadre de leurs fonctions.
- > Identifier et lever les freins genrés à l'avancement et aux opportunités de développement de carrière.
- > Identifier et lever les stéréotypes de genre en matière de choix des congés familiaux et du temps partiel.
- > Mener des campagnes d'information et de sensibilisation aux stéréotypes de genre, aux violences et aux discriminations en direction de toutes les catégories de personnel.
- > Accompagner et protéger le personnel victime de violences sur le lieu de travail.
- > Faire du rapport égalité femme-homme un vrai outil de communication grand public et d'accompagnement de la collectivité dans le suivi de sa politique sur les questions de genre.

- > Favoriser l'accès aux formations et aux reconversions professionnelles du personnel occupant les emplois les plus pénibles.
- > Prendre en compte et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre du RIFSEEP.
- > Elaborer et mettre en œuvre un dispositif de télétravail qui concilie vie professionnelle et vie personnelle.
- > Favoriser l'accueil des jeunes enfants des personnels municipaux au sein des structures Petite enfance.

Les objectifs pour l'année 2022

Pour la mise en place du plan pluriannuel en matière d'égalité, la municipalité a décidé d'aborder prioritairement, pour 2022, l'égalité des genres à travers l'espace public et la sécurité.

« En effet, les villes sont des espaces qui illustrent, structurent, reproduisent les inégalités entre les femmes et les hommes. Elles sont tout sauf un espace neutre : elles matérialisent des rapports de pouvoir. Ainsi, selon notre identité de genre, notre âge, notre origine ethnique, notre orientation sexuelle notre classe sociale et d'autres facteurs, on l'envisage, on l'arpente, on la traverse d'une manière différente. »

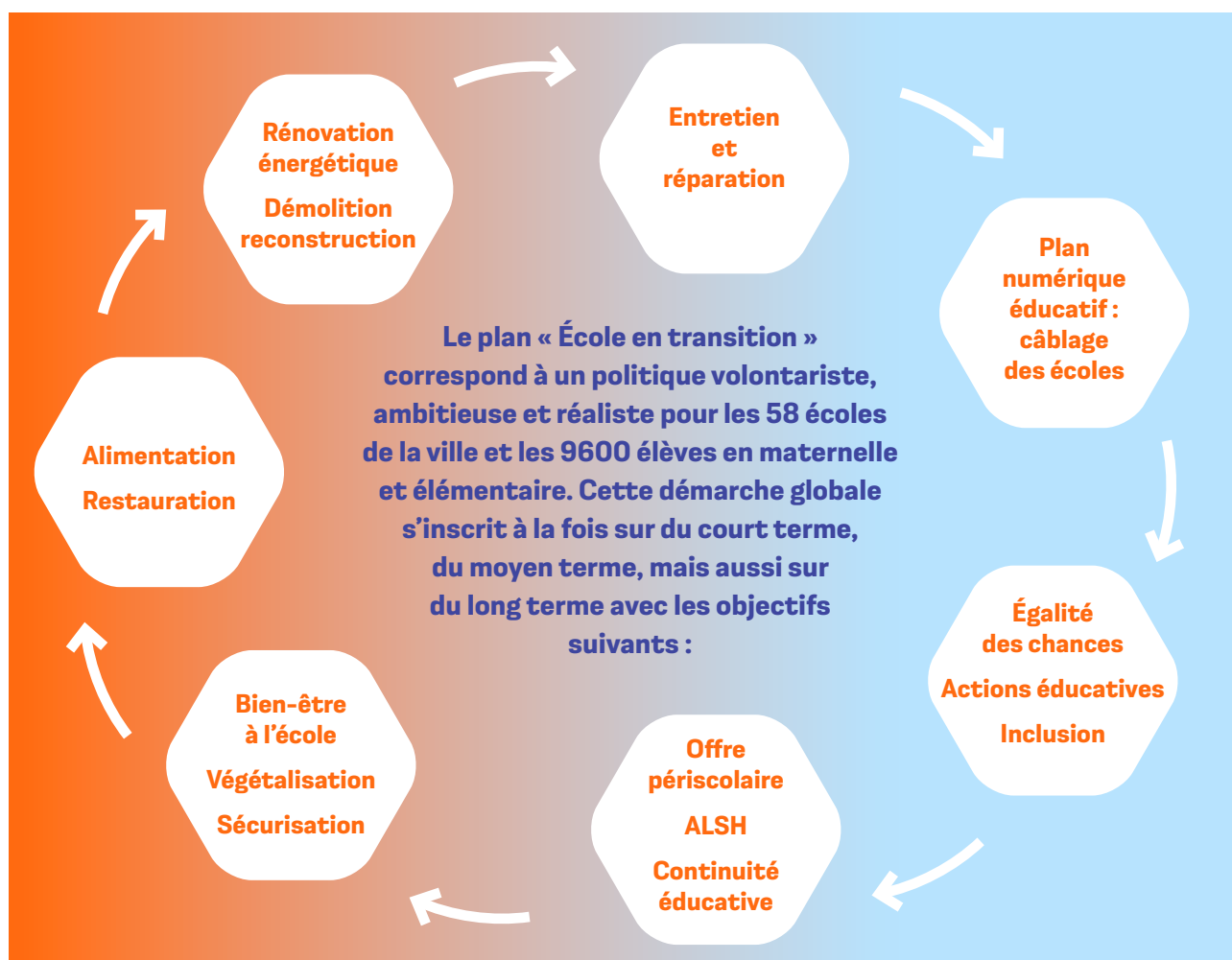
Selon que l'on est une femme ou un homme, on n'occupe pas de la même façon l'espace public : on n'a pas le même rapport aux transports, aux loisirs, au lieu de travail, aux services publics, à l'exercice de la citoyenneté. En miroir, la municipalité, à travers l'aménagement urbain, l'urbanisme, l'architecture, l'organisation sociale de la ville, a de nombreux leviers d'action pour favoriser l'égalité. Il s'agit alors de favoriser et chercher à garantir un égal accès à l'espace public, et au-delà, une égale appropriation de leur ville par tous.tes les habitantes et habitants.

Lors de la conception de l'espace public, il s'agit de prendre en compte toutes les personnes dans leur différence. En effet, résoudre les inégalités femmes-hommes en travaillant sur l'inclusion des femmes, permet également de travailler sur la résolution d'autres inégalités comme celles concernant les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap par exemple.

- > Le suivi et la continuité de l'action des dénominations de rues avec le développement d'un appel à idées en ligne sur decidonsensemble.tours.fr afin de recueillir les suggestions venant de tous.les les citoyen.nes.
- > Le soutien aux événements culturels pour alimenter et rendre visible le patrimoine de la Ville de Tours, et de la Touraine.

En effet, il s'agit de participer à la visibilisation des femmes. La dimension symbolique est importante puisqu'une ville avec ses rues, et ses places contient de nombreux symboles : il faut également célébrer l'histoire des femmes. Ces symboles ne sont pas simplement théoriques, en valorisant des femmes illustres (aviatrices, chercheuses, poétesses, écrivaines, réalisatrices, ...) la Ville donne à voir et à rêver à tous ces habitant.es, et notamment aux enfants. Par exemple, selon une enquête de l'ONG Union française Suroptimist parue en 2014¹³, en France seulement 2% des noms de rue portent des noms de femmes, et seulement 6% des rues portant le nom d'une personne portent le nom d'une femme. A Tours nous estimons qu'entre 4% et 5% de toutes les rues portent le nom d'une femme.

- > L'intégration dans les opérations de réaménagement et de reconfiguration des espaces extérieurs des écoles des questions de genre. Il s'agit à la fois de végétaliser les cours, mais aussi de redistribuer les usages.



13- Union Française Suroptimist. URL : dossier de presse 8 mars 2014[1] (suroptimist.fr)

- **Le suivi et la continuité de l'action des dénominations de rues avec le développement d'un appel à idées en ligne sur decidonsensemble.fr afin de recueillir les suggestions venant de tous.les les citoyen.nes.**
- **Le soutien aux événements culturels pour alimenter et rendre visible le patrimoine de la Ville de Tours, et de la Touraine.**

Selon un rapport gouvernemental¹⁴ :

- En moyenne, chaque année sur la période de 2011-2018, 213 000 femmes âgées de 18 à 75 ans ont été victimes de violences conjugales : 152 000 ont été victime de violences physiques, 30 000 ont été victime de violences sexuelles, et 31 000 qui ont été victime de violences physiques et sexuelles.
- En moyenne, chaque année sur la période de 2011-2018, 135 000 femmes âgées de 18 à 75 ans ont été victimes de violences sexuelles hors ménage dont 34 000 victimes d'un viol.

Il convient également de rappeler que les violences intrafamiliales ont connu une hausse lors des confinements liés à l'instauration de l'état d'urgence sanitaire, aggravant le diagnostic évoqué ci-dessus.

Ainsi, il est prioritaire de mettre en place des actions à la fois en travaillant avec la police municipale et les membres du Conseil local de sécurité et de la prévention de la délinquance (CLSPD) à la mise en place d'actions spécifiques (détaillée dans la sous-partie 3 de la partie 2) pour lutter contre ces violences. Mais aussi, en travaillant sur l'organisation de l'espace public pour permettre l'inclusion des femmes, et l'amélioration du sentiment de sécurité.

- **Le travail coordonné avec la police municipale et l'Etat sur des formations et des référentiels opérationnels communs** sur le traitement de certaines situations (comme l'identification de violences lors d'un déplacement pour tapage nocturne)

En s'inscrivant dans « *l'objectif général de continuer à construire un chaînage opérationnel, c'est-à-dire travailler en réseau pour une plus grande efficacité des traitements préventifs, répressifs et curatifs des violences faites aux femmes* »¹⁵, la Ville de Tours est signataire du protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes. Le protocole inclut trois axes, dont deux que la Ville mobilise à travers sur l'accompagnement des victimes et l'éducation pour « changer les mentalités ». (Le protocole détaillé est en annexe).

- **Le travail de rénovation de l'éclairage** : participer à l'aménagement public par l'éclairage participe à l'amélioration du sentiment de sécurité.

14- Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Édition 2021.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

15- Préfète Indre et Loire, délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité d'Indre et Loire. « Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes », 2020-2023.

En effet, « *la nuit est un espace plus marqué par les cloisonnements invisibles portés par le sentiment d'être en insécurité lorsqu'on est une femme, et de la peur qui, en elle seule, est une violence* »¹⁶. L'accès à l'espace public nocturne est un enjeu majeur pour les femmes et qu'il faut se saisir pour lutter pour l'inclusion des femmes dans l'espace public.

> C'est pour cela que la Ville de Tours va développer des marches exploratoires ou de sensibilisation ».

Il s'agit d'un rassemblement de personnes concernées dans un quartier, qui vont déambuler dans ce dernier pour mettre en évidence les points négatifs ou positifs du quartier. C'est donc un outil d'analyse participatif de la place des femmes dans l'espace public, basé sur l'expérience physique et les perceptions sensorielles in situ, ainsi que le partage d'expériences et appréciations subjectives de l'espace.

> Avec la création d'un poste dédié à « l'urbanisme tactique », un levier nouveau sera disponible pour intégrer la question du genre dans l'espace public.

Il s'agit notamment d'intégrer des problématiques spécifiques dès la conception des espaces, dont notamment les enjeux de sécurité. Par exemple, dans le rapport de L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique « Espace public et inégalités de genre », un focus a été réalisé sur la place accordée aux bancs publics.

L'enquête de terrain menée avec les habitantes et les habitants du quartier¹⁷ « *souligne les incidences [de ces équipements publics] dans la vie quotidienne des habitant.es, surtout pour les personnes âgées et les jeunes femmes avec leurs enfants pour qui ces espaces d'entre-deux étaient des lieux de sociabilité* ». En effet, l'aménagement urbain, à travers le « *maintien de la présence d'équipement municipaux et d'activités de services publics participent, avec les autres activités, d'une coprésence sociale sécurisante que ne peut remplacer aucun dispositif technologique* ». De plus, concernant les bancs, le rapport cite l'exemple du modèle de la capitale autrichienne de Vienne. Dans le cadre de sa réflexion sur la prise en compte du genre dans l'urbanisme, un modèle de banc déplaçable est proposé, ainsi « *ils peuvent être occupés de diverses manières et offrir une appropriation ludique* ».

16- Luxembourg Corinne, Noûs Camille. «Les espaces publics sont-ils neutres? Lecture spatiale des rapports sociaux de genre, lecture genrée des rapports socio-spatiaux» *Revue Dynamique régionales*, n°12, 2021

17- C'est le quartier de Luth à Gennevilliers qui a été étudié par la sociologue Ludivine Bergougnoux.

Il s'agit en effet d'intégrer cette dimension en transversalité dans toutes les politiques publiques de la Ville. A terme chaque direction, service, agent.es intégrera dans sa pratique quotidienne ces aspects (un peu à l'image des enjeux environnementaux). Pour cela, l'administration doit se mobiliser afin de fournir les outils pertinents permettant la réalisation de ces objectifs.

- > **La formation des agent.es** représente un enjeu prioritaire afin d'améliorer la transversalité et la prise en compte du sujet au sein de chacune des politiques publiques.
 - Des formations théoriques – pour maîtriser les concepts, les enjeux, et les connaissances des inégalités – mais aussi des formations techniques – pour élaborer une politique locale d'égalité et la méthodologie – sont nécessaires à tous les niveaux pour faciliter l'appropriation du sujet, et surtout permettre un travail efficace.
 - Les formations concerneront les encadrant.es dans un premier temps puis seront élargies progressivement.
- > **Travailler sur un plan de communication en interne** : il s'agit de travailler sur la diffusion de la « culture de l'égalité », d'informer et de sensibiliser sur le long terme. Différents axes sont envisagés :
 - Axe 1 : sensibiliser aux enjeux de cette question essentielle (Loi de 2014...), et au plan d'actions à déployer (appuyé sur le diagnostic présenté dans ce rapport) en rappelant les axes forts de la politique municipale en la matière (et du Plan d'actions à mener).
 - Axe 2 : sensibiliser aux discriminations et stéréotypes ; et à la possibilité de prise en compte des signalements (violences...).
 - Axe 3 : contribuer à la valorisation de l'égalité et de la mixité (des métiers) par la preuve, l'exemple ou le témoignage... pour contribuer in fine à une évolution culturelle et à une appropriation, imprégnation collective de ces questions essentielles.

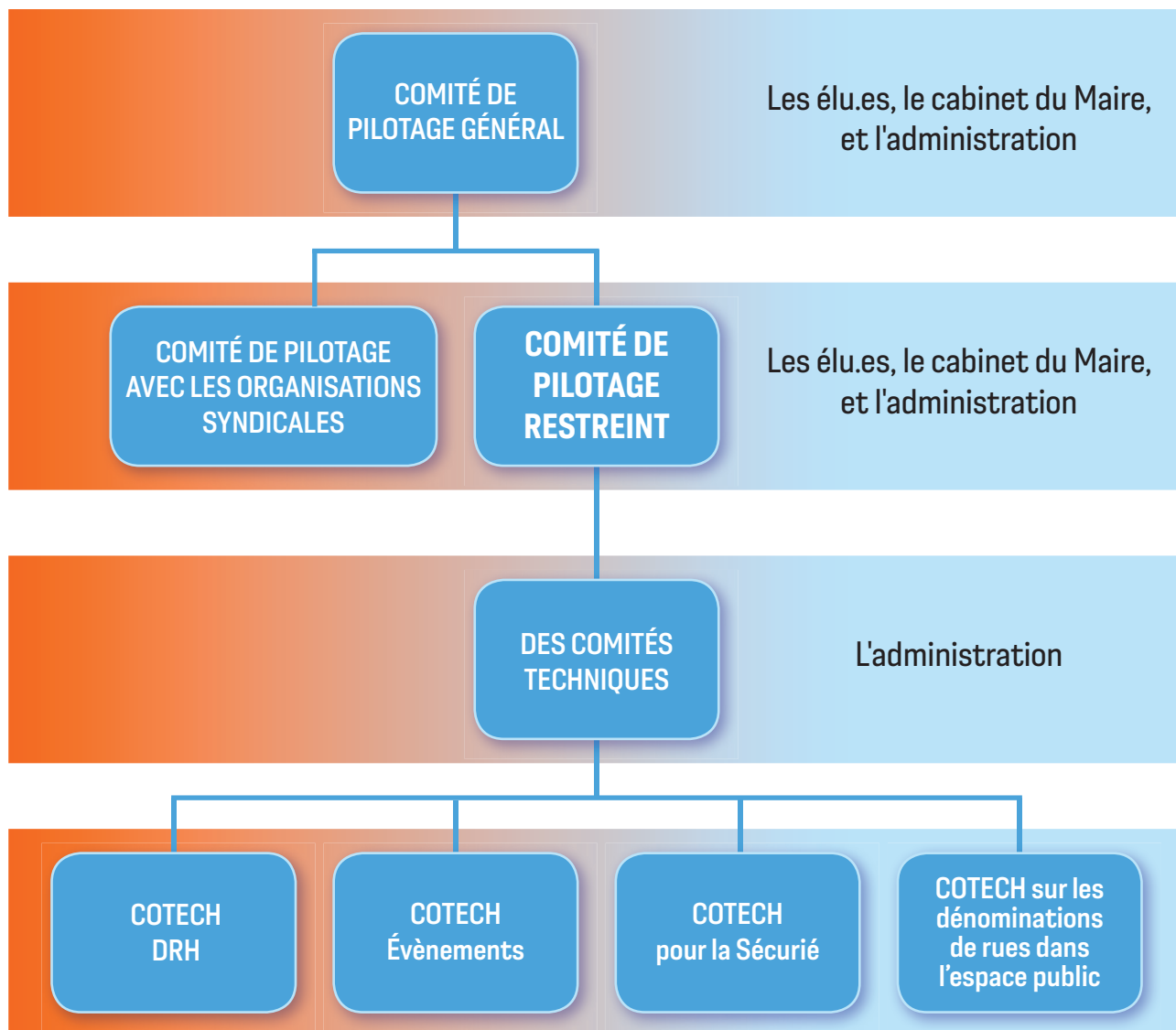
Ainsi, réaliser un plan de communication décalé, parlant et informatif avec quelques informations (à propos de la Ville de Tours) sous la forme d'un « Savez-vous que » (AXE 3) permet, d'une part, l'acculturation de tous.les les agent.es, et d'autre part, facilitera sur le long terme la réalisation des différentes actions pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

- > **La fiabilisation des indicateurs en matière d'égalité.** Un des enjeux de cette année a été de structurer et fiabiliser les différents indicateurs RH pour permettre un suivi évolutif et comparatif au fur et à mesure des années (la date de référence de cette année étant le 31/12/2021 sauf exceptions signalées). Ce travail devra se poursuivre en 2022 au regard des chantiers en cours au sein des services chargés des politiques de ressources humaines.

Ainsi, les différents indicateurs concernent :

- **Les effectifs selon le sexe** : effectifs des agent.es permanents ; l'âge moyen des agent.es ; agent.es FIPIH ; la position statutaire des agent.es permanent.es et non permanent.es au 31/12/21.
- **Le temps de travail selon le sexe** : répartition des effectifs permanents par temps de travail sur 2019, 2020, 2021 ; temps complet et temps partiel par catégories ; les retours à temps plein.
- **Les recrutements, promotion et avancement selon le sexe** : nombre de recrutement d'agent.es permanent.es et non permanent.es par catégories ; le nombre d'agent.es occupent un emploi fonctionnel au 31/12/21 selon le sexe ; Avancement de grade 2021 par catégories ; Promotion 2021 par catégories ; « promouvables » et éligibles à un avancement de grade 2021.
- **Articulation vie professionnelle et vie personnelle** : congés paternité et congés maternité ainsi que les saisines du dispositifs AVDAS.
- **Rémunération** : net avant impôts emploi permanent et non permanent au 31/12/21 par catégorie et par filière.

Présentation de la gouvernance du plan égalité



Un comité de pilotage général

Instance d'orientation politique en matière d'égalité femmes hommes, le comité de pilotage élargi se compose des élu.es en charge des politiques dont les domaines sont concernés par les actions développées :

Les élu.es :

 Femme  Homme

A. Wanneroy (adjointe au Maire, Déléguée aux ressources humaines, aux relations avec les représentants du personnel, à la politique alimentaire et à la Cité internationale de la gastronomie)

C. Savourey (adjointe au Maire, déléguée à l'urbanisme, aux grands projets urbains et à l'aménagement des espaces publics)

F. Gagnaire (adjoint au Maire, délégué à l'éducation, à la jeunesse, à la petite enfance et à la vie étudiante)

M. Quinton (adjointe au Maire, déléguée au logement, à la politique de la ville et à la lutte contre l'exclusion)

C. Dupin (adjoint au Maire, délégué à la culture et à l'éducation populaire),

C. Reynaud (adjointe au Maire, déléguée à la vie associative, à la cohésion territoriale, aux affaires juridiques et à la commande publique)

P. Geiger (délégué à la tranquillité publique, à la police de proximité, sécurité civile et laïcité)

E. Pereira Nunes (adjointe au Maire, déléguée à l'égalité des genres, à la lutte contre les discriminations, aux relations internationales, aux réseaux de villes et à la francophonie)

A. Schaller (adjointe au Maire, déléguée à la démocratie permanente, au budget participatif, à la citoyenneté et au Conseil Municipal des Jeunes)

R. Moussouni (Déléguée à l'action sociale, à la santé, à l'autonomie et aux solidarités intergénérationnelles)

B. Renaud (adjoint au Maire pour le quartier Tours-Nord-Ouest, délégué aux archives municipales et au patrimoine)

F. Petit (adjoint au Maire pour le quartier Tours-Sud, délégué aux services publics de proximité et à l'accès des biens communs)

A. Bluteau (Tours-Est, déléguée à la Prévention de la délinquance et aux affaires militaires et protocolaires. Correspondante Défense.)

T. Lecomte (Tours nord-est. Délégué à l'Emploi, à l'insertion et la formation professionnelles, et aux relations avec les établissements d'enseignement supérieur.)

O. Ba-Tall (Déléguée à la communication interne, à l'administration générale, au recensement, à l'État civil et à la formation du personnel)

C. Blet (Déléguée auprès de l'Adjoint en charge de la Culture et de l'éducation populaire pour les questions relatives à la culture, et de l'Adjoint de quartier Tours Nord-Ouest pour les questions relatives à ce quartier)

MP. Cuvier (Déléguée auprès de l'Adjointe en charge du logement, de la politique de la ville et la lutte contre l'exclusion, pour les questions relatives au droit au logement)

F. Puel (Déléguée auprès de l'Adjoint en charge des sports pour les questions relatives au sport pour toutes et tous)

A. Desire (Déléguée auprès de l'Adjointe en charge de la démocratie permanente, du budget participatif, de la citoyenneté et du Conseil Municipal des Jeunes pour les questions relatives à la démocratie permanente et de l'Adjointe de quartier Tours Est pour les questions relatives à ce quartier)

PA. Moreau (Délégué auprès de l'Adjointe en charge de l'égalité des genres, de la lutte contre les discriminations, des Relations internationales, des réseaux de villes et la francophonie, pour les questions relatives à la Lutte contre les discriminations).

Le cabinet et l'administration (par ordre alphabétique) :

MB. Amirault-Deiss (Direction des relations internationales)

T. Berger (chargé des projets transversaux)

M. Besson (cabinet du maire)

N. Galdeano (direction police municipale)

C. Lecas (direction de l'action culturelle, du patrimoine et des archives)

C. Maciag (direction des solidarités)

B. Menke (cabinet du maire)

B. Moreau (direction générale adjointe)

S. Picault (direction de la cohésion sociale)

JL. Porhel (direction des archives et du patrimoine)

L. Robin (direction Ressources Humaines adjointe)

C. Vidal (grandes manifestations publiques)

Un comité de pilotage restreint

Instance de préparation des orientations pour propositions au comité de pilotage élargi, et de coordination des actions, le comité de pilotage restreint se compose de :

Les élu.es :

A. Wanneroy (adjointe au Maire, Déléguée aux ressources humaines, aux relations avec les représentants du personnel, à la politique alimentaire et à la Cité internationale de la gastronomie)

C. Dupin (adjoint, délégué à la culture et à l'éducation populaire)

P. Geiger (Délégué à la tranquillité publique, à la police de proximité, sécurité civile et laïcité)

E. Pereira Nunes (Déléguée à l'égalité des genres, à la lutte contre les discriminations, aux Relations internationales, aux réseaux de villes et à la francophonie)

R. Moussouni (Déléguée à l'action sociale, à la santé, à l'autonomie et aux solidarités intergénérationnelles)

O. Ba-Tall (Déléguée à la communication interne, à l'administration générale, au recensement, à l'État civil et à la formation du personnel)

PA. Moreau (Délégué auprès de l'Adjointe en charge de l'égalité des genres, de la lutte contre les discriminations, des Relations internationales, des réseaux de villes et la francophonie, pour les questions relatives à la Lutte contre les discriminations)

Le cabinet et l'administration :

■ **T. Berger** (chargé des projets transversaux)

■ **C. Maciag** (direction des solidarités)

■ **M. Besson** (cabinet du maire)

■ **B. Menke** (cabinet du maire)

■ **E. Blanchet-Chicoisne** (Grandes manifestations publiques)

■ **B. Moreau** (direction générale adjointe)

■ **N. Galdeano** (direction police municipale)

■ **C. Moreau** (cabinet du maire)

■ **C. Lecas** (direction de l'action culturelle, du patrimoine et des archives)

Des comités techniques

Les comités techniques sont des groupes de travail et de coordination interne. Quatre comités techniques ont été formés :

- > **Le comité technique** avec la direction des ressources humaines.
- > **Le comité technique** « évènementiel » pour la journée du 8 mars et des temps forts annuels liées à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les discriminations (semaine des fiertés, journées du patrimoine et 25 novembre) composé de la cellule des grandes manifestations publiques, de la direction des relations internationales, de la direction de la solidarité, de la direction de la communication, du cabinet et du chargé des projets transversaux.
- > **Le comité technique** pour la sécurité qui se compose du chargé des projets transversaux, de la direction de la police municipale et du CLSPD.
- > **Le comité technique** sur les dénominations de l'espace public composé de la direction circulation et voiries, de la direction de l'action culturelle, du patrimoine et des archives, du cabinet du Maire, de la direction des sports, de la direction des grands projets urbains, de la direction des archives et du patrimoine.

Comité de pilotage avec les organisations syndicales

Le comité de pilotage des organisations syndicales se compose de :

Elu.es :

A. Wanneroy (adjointe au Maire, Déléguée aux ressources humaines, aux relations avec les représentants du personnel, à la politique alimentaire et à la Cité internationale de la gastronomie)

O. Ba Tall (Déléguée à la communication interne, à l'administration générale, au recensement, à l'État civil et à la formation du personnel)

Administration :

Le directeur général des services (en cours de nomination)

D. Lebourg (DGST)

A. Levy (direction de la petite enfance)

L. Robin (direction des ressources humaines adointe)

4 représentants syndicaux titulaires

4 suppléants (Femmes/hommes si possible)

Dans le cadre de l'agenda social, une 1^{ère} réunion de travail a eu lieu le 11 mars 2021 avec les organisations syndicales afin d'exposer les tenants et aboutissants de la politique de la municipalité en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cette réunion de travail s'est également inscrite comme un temps de concertation avec les représentant.e.s du personnel dans l'optique de préparer le Comité technique du 16 mars.

Lors du Comité technique en date du 16 mars 2021, le rapport égalité professionnel femme-homme (qui a depuis été intégré dans un plan d'action unique) été validé ainsi que le plan d'action RH afférent (lui aussi intégré). Il a été proposé de mettre en place un « comité de pilotage », chargé d'inclure les organisations syndicales dans le suivi et le pilotage, et un groupe de travail pour suivre la mise en œuvre du plan d'action.

Ce comité de pilotage des organisations syndicales doit se réunir dans le mois de mars 2022.

« Le constat est clair :
**les politiques
publiques**
ne sont pas neutres
en matière d'égalité
**entre les femmes
et les hommes.** »

PARTIE 2

LE DIAGNOSTIC INTERNE

Synthèse du diagnostic interne

Réaliser un diagnostic en amont de la rédaction d'un rapport et d'un plan d'action « *s'avère extrêmement utile, non seulement pour identifier les inégalités élaborer des priorités, mais également pour légitimer ces politiques* »¹⁸. En effet, disposer de données quantitatives et qualitatives sur les inégalités aide à convaincre de la nécessité d'agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le rapport égalité femmes-hommes, par sa nature (être une base de données) et son existence, permet de comprendre que les politiques publiques ne sont pas neutres.

18- Centre Hubertine Auclert. « Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes », Territoires Franciliens pour l'égalité, 2013.
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-collectivites-web.pdf>

La loi et les politiques publiques ont historiquement distingué le féminin et le masculin. Ce faisant, elles ont structuré les droits et les actions de chacun et chacune en fonction de ce qui était socialement et structurellement associé aux deux genres. En matière de divorce, d'adultère et de responsabilités parentales jusqu'aux années 1960 et 1970 « *les systèmes de protection sociale des régimes libéraux ont distingué clairement les veuves, qui méritaient une prestation pour éduquer leurs enfants parce qu'elles avaient « eu un homme », et les « filles-mères », qui n'avaient pas respecté les normes de la vie matrimoniale* ».¹⁹ Autre exemple, jusqu'en 1984, la loi française n'ouvrait qu'aux mères l'accès aux congés parentaux.

Malgré une reconnaissance plus large de la problématique dans la société, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent en France. L'enjeu principal réside dans la diffusion, la compréhension et l'intégration du fait que les politiques publiques ne sont pas neutres. Par exemple, d'après le Centre Hubertine Auclert :

- Ce n'est qu'en 2012 que le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné
- Ce n'est qu'en 2013 qu'une circulaire relative à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique est diffusée
- Ce n'est qu'en 2014 que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent, à travers un rapport, rendre compte de la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

De plus, comme l'explique David Sayagh dans sa thèse en prenant l'exemple de la pratique cyclable, « *les injonctions socialisatrices qui les concernent [les filles] particulièrement participent notamment à renforcer leurs dispositions à craindre de se déplacer seules, de s'aventurer et de stationner dans l'espace public, lesquelles limitent considérablement leurs possibilités réelles de s'engager dans des formes de pratiques du vélo solitaires, aventurières, improvisées et d'occupation* »²⁰. Les « injonctions socialisatrices » regroupent la famille, les pairs mais aussi les politiques publiques menées par la mairie par exemple. Ces trois types d'acteurs, de par une intériorisation des normes (par exemple : les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes), de stéréotypes de genres, ont, par conséquent, des actions « genrées ».

Le constat est clair : les politiques publiques ne sont pas neutres en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, prendre en compte le genre dans l'analyse des politiques publiques permet de rendre visible des dimensions et des effets des politiques qui restaient jusque-là invisibles ou ignorés. En effet, chaque actrice et acteur qui participent à la mise en œuvre de politiques publiques se réfère à ses valeurs personnelles et des principes généraux.

19- Dandurand Renée B, Jenson Jane et Junter Annie. « Les politiques publiques ont-elles un genre ? », *Lien social et politiques*, n°47, 2002, p.5-13

20- David Sayagh. « Pourquoi les adolescentes ont moins de possibilités réelles de faire du vélo que les adolescents ? », IFSTTAR, France, 2018.

Ce point a d'ailleurs été soulevé dans un entretien mené dans le cadre de la préparation de ce rapport :

« Le problème c'est que chacun agit en fonction de son référentiel personnel. Par rapport à ça [le rapport de chacun à l'égalité et au genre] la formation sera importante car beaucoup d'agents minorent la gravité de l'infraction en fonction de leur ressenti personnel ... »

Figure 1 : Cadre dans le cadre de la préparation d'un entretien exploratoire

Le rôle des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes est de passer d'une égalité de droit à une égalité de fait, réelle. La structuration d'une politique intégrée d'égalité femmes-hommes prenant en compte les biais évoqués est donc essentielle, au risque sinon de les reproduire.

Par ailleurs, le cadre législatif que constitue la loi du 4 août 2014, est un outil mis à la disposition des acteurs extérieurs comme des agent.es qui souhaitent soutenir une politique d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Leurs efforts pourront s'appuyer sur ce rapport qui est en lui-même un premier acte de cette politique ambitieuse voulue par la municipalité. Il s'agit en effet de mettre en place des actions pour tendre à une égalité réelle.

BLOC 2

Le diagnostic interne permet de prioriser les politiques à mener

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes nécessite au préalable de définir les champs prioritaires sur lesquels il est pertinent d'agir. Pour cela, il est nécessaire de connaître la situation des femmes et des hommes et des inégalités au sein de la mairie.

Pour ce faire, entre octobre et mi-janvier, chaque direction a reçu un questionnaire permettant d'obtenir différentes informations ;

- Sur le recensement des actions existantes :
 - Avec les objectifs politiques des feuilles de routes
 - Les actions mises en place au sein de la direction
 - Les difficultés rencontrées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Sur l'identification des jeux de données existants
- Sur 2 à 3 actions à réaliser pour 2022

Choisir deux à trois actions à réaliser pour l'année 2022 s'inscrit dans une politique progressive d'accompagnement au changement. La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Pour avancer, il s'agit d'avoir une fondation solide, et pour cela diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes. Cela passe par l'inscription de cette thématique à l'ordre du jour, l'organisation des réunions et des mutualisations de comptes rendus pour chaque direction. Plusieurs directions ont d'ailleurs souligné que l'organisation de réunions au sein des services sur l'égalité était une première.

A la suite du questionnaire, trois grandes catégories d'actions ressortent, renvoyant soit ;

Aux besoins des directions (par exemple : un manque de parité et mixité dans les équipes, donc volonté de ce point dans le recrutement), ou à des actions que les directions peuvent directement mener (par exemple : mettre en place un partenariat avec un collège pour accueillir des jeunes filles en stagiaire de 3^e) :

- 1- Des actions spécifiques à certaines directions :** la direction des sports, la direction des solidarités, la direction des affaires juridiques et commandes publiques, la direction conseil local de sécurité et de la prévention de la délinquance, direction des archives et du patrimoine.
- 2- Des actions concernant le recrutement (en lien avec la parité et la mixité), et la formation (sensibilisation) :** direction circulation et voirie, direction du commerce, direction des moyens généraux des achats et de la logistique, direction du système informatique, direction hygiène prévention des risques et environnement, direction de la petite enfance, direction de la transition énergétique, direction des grands projets urbains, direction patrimoine végétal et biodiversité, direction de l'éducation et de l'alimentation, direction relations internationales et coopération décentralisée, direction des ressources humaines, direction des affaires générales, direction de la cohésion sociale, direction de la police municipale.
- 3- Des actions sur les locaux et le matériel :** direction des moyens généraux des achats et de la logistique, direction hygiène prévention des risques et environnement, direction patrimoine végétal et biodiversité, direction architecture et bâtiment.

BLOC 3

En interne, et en appui des objectifs de politiques publiques (sécurité et espace public), la formation et communication seront essentielles pour 2022

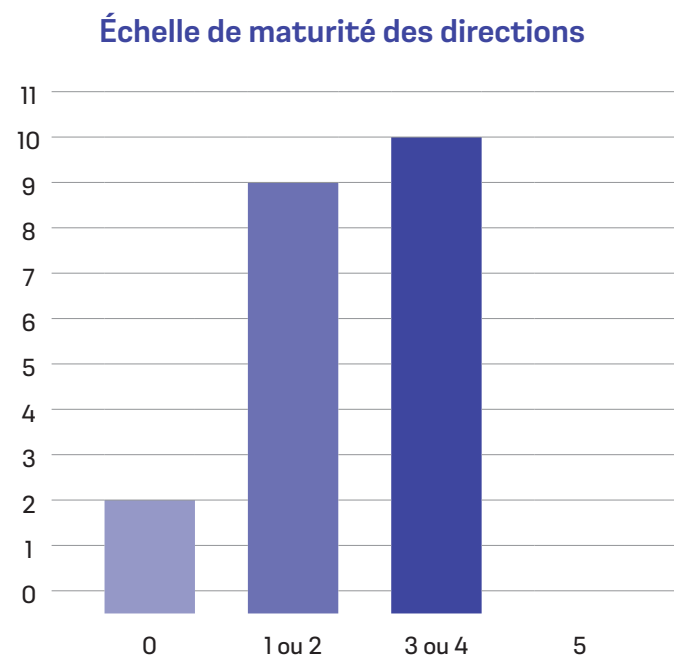
Le diagnostic a permis de mettre en avant deux types d'approche, qui se complètent. Tout d'abord, une approche dite « intégrée » qui permet de prendre « *en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous.tes* » (Centre Hubertine Auclert). Ce type d'action prend en compte les déséquilibres pour y remédier, mettre en œuvre des actions préventives, par ailleurs, c'est une dynamique de changement structurel qui est recherché. Parallèlement à cette approche, « *il s'agit de mettre en œuvre des actions dédiées directement à l'égalité femmes-hommes ou s'adressant aux femmes* » (Centre Hubertine Auclert) dans une approche spécifique (par exemple : les trois dispositifs de signalement, dont le principal le dispositif « AVDHAS »). Ainsi, l'approche intégrée permet d'inscrire la question durablement en façonnant l'élaboration et le suivi des politiques publiques, et l'approche spécifique permet de rendre visibles les questions autour de l'égalité femmes-hommes et les inégalités qui persistent.

C'est pour cela qu'il a été décidé, sur le volet interne à l'administration et en appui des objectifs de politique publique, de mettre l'accent en 2022 sur la sensibilisation et la formation. Lors du recueil des données, un constat principal est ressorti. En effet de nombreuses difficultés d'appréhension des enjeux liés à cette thématique, sont apparues comme le montre ces exemples :

« A mon sens l'égalité femmes-hommes n'est pas un sujet et ne peut donc pas être une problématique... sans la démarche impulsée par la Direction générale qui m'interpelle sur le sujet, je ne me serai probablement jamais posé la question de l'égalité Femmes-Hommes tellement elle est évidente et me semble naturelle »

« Difficultés existantes : le service est majoritairement constitué de femmes. Or, les activités imposent des manipulations répétées, parfois lourdes. [...] [Solution :] augmenter le personnel masculin par le recrutement de nouveaux agents »

Figure 2 : Verbatim extraites des fiches synthèses des Directions préparées par les cadres



Maturité en fonction de la compréhension de l'égalité F/H

Figure 3 : Echelle de maturité des directions en fonction de la compréhension de l'enjeu de l'égalité F/H

Par ailleurs, l'équipe ayant préparé ce rapport a réalisé une échelle de maturité à propos de l'égalité femmes-hommes, présenté par la figure 3 :

0 : n'a communiqué aucune fiche ou des fiches sans contenu

Entre 1-2 : les enjeux ne sont pas compris et aucune action mise en place

Entre 3-4²¹ : 3 étant les directions qui ont seulement compris les enjeux concernant le bien fondé des politiques en faveur de l'égalité sans pour autant avoir mis en place des actions correspondantes, et 4 étant les directions ayant compris ses enjeux et ont mis en place des actions pertinentes.

5 : les directions ayant mis en place une approche complète en matière d'égalité femmes-hommes (compréhension des enjeux, indicateurs de politiques publiques, actions structurantes).

Ce graphique permet de montrer que sur 21 directions ayant répondu, 10 ont identifié les enjeux. La forte absence de compréhension des enjeux concernant l'égalité est représentative du fait que la municipalité ne s'était, jusque-là, pas mise à jour des obligations légales et ne disposait pas d'une politique intégrée.

En outre, cette situation se traduit par une incompréhension de la transversalité de l'égalité. L'égalité entre les femmes doit s'appuyer sur la responsabilité de chacun.e, et notamment des encadrant.es. Or, c'est un enjeu qui n'est pas maîtrisé comme le montre l'exemple suivant :

« L'encadrement [...] considère que cette mission relève des prérogatives de la DRH »

Figure 4 : Verbatim extraites des fiches synthèses des Directions préparées par les cadres

21- Pour un souci de lecture, la valeur 3 et 4 ont été mises ensembles : 5 directions sont classées sous la valeur 3 et 5 directions sont classées sous la valeur 4.

L'absence d'indicateur de politiques publiques pour chaque direction ne fait que renforcer les difficultés de maîtrise globale concernant l'égalité femmes-hommes.

Ces éléments ont donc conduit la municipalité à mettre l'accent sur la formation et la communication interne (voir détail dans la partie 1, sous-partie 2). Il s'agira notamment :

- De diffuser la culture de « l'égalité » dans le but d'informer et de sensibiliser.
- De faciliter sur le long terme la réalisation des différentes actions.

Enfin, le diagnostic a aussi mis en avant des directions volontaires et motrices. Elles seront des ressources sur lesquelles il sera possible de s'appuyer pour diffuser et intégrer l'égalité femmes- hommes au sein de la municipalité. Par exemple :

« Veille permanente au respect de l'autre dans les relations entre agent.es, indifféremment du genre femme ou homme. Application du principe de favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales. Attention prêtée à l'utilisation de l'écriture inclusive »

« Les feuilles de route ne recensent pas d'objectif tourné vers l'égalité femmes-hommes ; toutefois certains objectifs pourraient s'articuler avec, notamment sur le plan du renforcement des méthodes de travail avec les usagers, pour favoriser la co construction, dans le cadre duquel il est envisagé l'organisation d'élections destinées à élire un binôme paritaire de référents sur chaque site d'intervention »

Figure 5 : Verbatim extraites des fiches de synthèses des Directions préparées par les cadres

Indicateurs en matière de ressources humaines au sein de la municipalité

Remarque préliminaire : les chiffres suivants ne concernent que les agent.es employé.es par la municipalité de Tours et le Grand Théâtre.

2.1 - Description des effectifs

2.1.1 - La pyramide des âges (emplois permanents)

Effectifs et pourcentage de femmes et d'hommes sur le total de femmes et d'hommes en fonction de l'âge au 31/12/2021 de Tours	FEMMES	%	HOMMES	%
Moins de 25 ans	25	2 %	8	1 %
25 à 29 ans	75	6 %	40	5 %
30 à 34 ans	117	9 %	69	9 %
35 à 39 ans	123	10 %	100	12 %
40 à 44 ans	174	14 %	96	12 %
45 à 49 ans	190	15 %	140	17 %
50 à 54 ans	242	19 %	132	16 %
55 à 59 ans	228	18 %	153	19 %
60 à 64 ans	99	8 %	57	7 %
65 ans et plus	6	0 %	6	1 %
Total général	1279	100 %	801	100 %

Lecture 1 : A Tours, au 31 décembre 2021, sur 100 femmes agent.es à la Ville de Tours, 19 ont entre 50 à 54 ans. A Tours, au 31 décembre 2021, sur 100 hommes agents à la Ville de Tours, 16 ont entre 50 à 54 ans.

Ce tableau représente les effectifs de femmes et d'hommes (et leurs équivalents en %) agents à la Ville de Tours, en 2021 en fonction de l'âge.

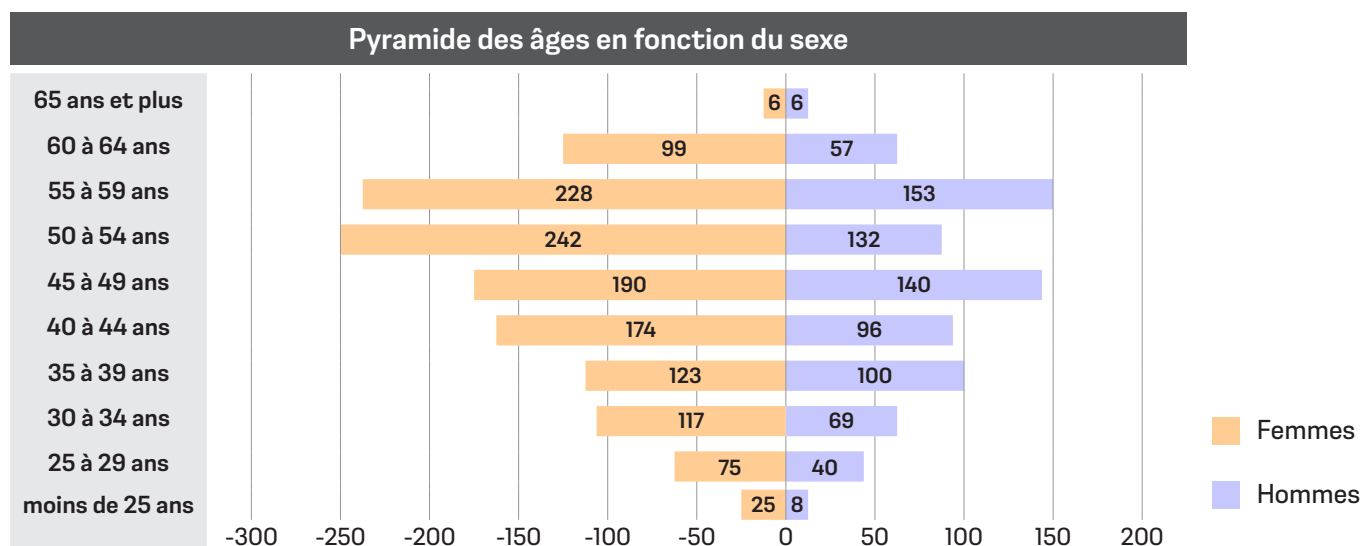


Figure 1 : Représentation graphique d'une pyramide des âges en effectif de la répartition des agent.es de la Ville de Tours en fonction de l'âge et du sexe.

La pyramide des âges est une représentation graphique, en effectif (axe horizontal), de la répartition des agent.es de la Ville de Tours en fonction de l'âge (axe vertical) et du sexe (couleur) au 31 décembre 2021.

Cette pyramide prend la forme d'un «champignon» ce qui illustre une déformation vers les âges les plus élevés de l'effectif (50 ans et plus).

Il est également observable une symétrie entre les femmes et les hommes : il serait possible de superposer la partie gauche de la pyramide à la partie droite, ce qui signifie que les effectifs femmes et hommes sont presque de la même proportion au fur et à mesure des âges.

Il aurait été intéressant de pouvoir étudier la répartition des femmes et des hommes par âge en fonction des positions statutaires, des catégories et filières pour permettre de savoir où se situent les femmes et les hommes, et établir d'autres liens avec les prochains tableaux.

2.1.2 - La répartition des femmes et des hommes en fonction de la catégorie et de la filière (emplois permanents)

Effectifs et pourcentage de femmes et d'hommes sur le total des agent.es par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES EN %	HOMMES EN %
Catégorie A	133	88	221	60%	40%
Catégorie B	168	128	296	57%	43%
Catégorie C	978	585	1563	63%	37%
Total Général	1279	801	2080	61%	39%

Lecture TAB 1 : A Tours, en 2021, sur 100 personnes en catégorie A, 60 sont des femmes.
A Tours, en 2021, sur 100 personnes en catégorie C, 63 sont des femmes.

Le tableau 1 représente les effectifs de femmes et d'hommes (et leurs équivalents en pourcentage) agents à la Ville de Tours en 2021, en fonction de la catégorie.

Les femmes représentent 60% des fonctionnaires de catégorie A et également 63% des fonctionnaires de la catégorie C. Le nombre de femmes le plus important se retrouve dans cette dernière catégorie (978).

La Ville de Tours s'inscrit dans la tendance nationale puisqu'en France, dans la fonction publique, en 2018, en moyenne, les femmes représentent 60%²² des agent.es de la catégorie C.

22- Ministère de la transformation et de la fonction publiques. « Chiffres clés Fonction Publique » Edition 2020.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC_2020_web.pdf
Champs : France métropole et DOM hors Mayotte COM et étrangers.

Répartition en effectifs et pourcentage de femmes et d'hommes par catégories, filères en 2021	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Catégorie A	133	60%	88	40%	221
Administrative	53	58%	39	42%	92
Culturelle	30	52%	28	48%	58
Emploi fonctionnel	2	40%	3	60%	5
Médico-Sociale	39	93%	3	7%	42
Police municipale	0	0%	1	100%	1
Technique	9	41%	13	59%	22
Social	0	0%	1	100	1
Catégorie B	168	57%	128	43%	296
Administrative	55	81%	13	19%	68
Animation	6	55%	5	45%	11
Culturelle	73	68%	35	32%	108
Médico-Sociale	4	100%	0	0%	4
Police municipale	0	0%	3	100%	3
Sportive	9	26%	26	74%	35
Tehnique	20	30%	46	70%	66
Médico-Technique	1	100%	0	0%	1
Catégorie C	978	63%	585	37%	1563
Administrative	198	84%	37	16%	235
Animation	3	30%	7	70%	10
Culturelle	64	67%	32	33%	96
Médico-Sociale	262	100%	0	0%	262
Police municipale	23	28%	58	72%	81
Sportive	0	0%	1	100%	1
Tehnique	426	49%	450	51%	876
Social	2	100%	0	0%	2
Total Général	1279	61%	801	39%	2080

Lecture 2 : A Tours, en 2021, les femmes représentent 60% des personnes de catégorie A.

Ce tableau représente la répartition des effectifs de femmes et d'hommes (et leurs équivalents en pourcentage) agent.es à la Ville de Tours, en 2021, en fonction de la catégorie, et de la filière. Une description plus précise est faite sur les prochains tableaux.

2.1.3 - Pourcentage de femmes et d'hommes par catégories selon les principaux métiers (emplois permanents)

Pourcentage de femmes et d'hommes par catégories selon les principaux métiers	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	60%	40%
Attachés territoriaux	58%	42%
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	43%	57%
Directeurs des services techniques de communes de + 10000 habitants	0%	100%
Directeurs des services techniques de communes de + 2000 habitants (et adjoints)	50%	50%
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	90%	10%
Agents territoriaux de puériculture	100%	0%
Directeurs de police municipale	0%	100%
Ingénieurs en chef territoriaux	0%	100%
Ingénieurs territoriaux	45%	55%
Responsable d'un établissement social enc	0%	100%
Catégorie B	57%	43%
Rédacteurs territoriaux	81%	19%
Animateurs territoriaux	55%	45%
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	81%	19%
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	59%	41%
Infirmiers territoriaux	100%	0%
Chefs de service de police municipale	0%	100%
Éducateurs territoriaux A.P.S	26%	74%
Techniciens territoriaux	31%	69%
Techniciens paramédicaux territoriaux	100%	0%
Catégorie C	63%	37%
Adjoints administratifs territoriaux	84%	16%
Adjoints d'animation territoriaux	30%	70%
Adjoints territoriaux du patrimoine	67%	33%
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	100%	0%
Auxiliaire de puériculture territoriaux	100%	0%
Agents de police municipale	28%	72%
Opérateurs territoriaux A.P.S	0%	100%
Adjoints techniques territoriaux	51%	49%
Assistante maternelle enc	100%	0%
Total Général	61%	39%

Lecture 3 : A Tours, en 2021, les femmes représentent 100 % des personnes agentes territoriaux spécialisées des écoles maternelles

Ce tableau représente la répartition en pourcentage des femmes et des hommes en 2021, en fonction de la catégorie, pour les principaux métiers de la Ville de Tours (toutes filières confondues).

2.1.4 - Répartition des hommes et des femmes par secteur d'activité (par filière)

Le tableau 2 ci-dessous représente les effectifs de femmes et d'hommes (et leurs équivalents en pourcentage) agent.es à la Ville de Tours en 2021, en fonction de la filière et donc du secteur d'activité. La représentation graphique de ce tableau a été réalisé sous la forme d'un graphique représentant les pourcentages (axe vertical) de femmes et d'hommes (la couleur) en fonction de la filière (axe horizontale) : il permet de comparer la répartition genrée par secteurs d'activité.

Ce graphique permet de mettre en avant plusieurs constats:

- La filière médico-sociale est occupée à pratiquement 100% d'agentes (ce qui représente sur 308 personnes de la filière médico-sociale, 305 femmes).
- La filière administrative est également une filière occupée principalement par des agentes car elles représentent 77% des agents.
- A l'inverse, les agents masculins occupent, dans une plus grande proportion, la filière police municipale (en effectif, sur 85 agent.es, 27% sont des femmes), et la filière sportive où les hommes représentent 75% des effectifs.

La Ville de Tours s'inscrit dans la tendance nationale car, d'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2021 de la DGAFP²³, dans la fonction publique territoriale, 95,4% des agent.es de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2019. La Ville fait légèrement mieux que la moyenne nationale pour les filières administratives et police municipale. En effet, au niveau national les femmes représentent 82,2% des personnes de la filière administrative et ne représentent que 21,3% de la filière sécurité et police municipale.

Effectifs et pourcentage de femmes et d'hommes sur le total des agent.es par filières en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES EN %	HOMMES EN %
Filière administrative	306	89	395	77%	23%
Filière animation	9	12	21	43%	57%
Filière culturelle	167	95	262	64%	36%
Emplois fonctionnels	2	3	5	40%	60%
Filière médico-sociale	305	3	308	99%	1%
Filière médico-technique	1	0	1	100%	0%
Filière police municipale	23	62	85	27%	73%
Filière sociale	2	1	3	67%	33%
Filière sportive	9	27	36	25%	75%
Filière technique	455	509	964	47%	53%
Total Général	1279	801	2080	61%	39%

Lecture TAB 2 : A Tours, en 2021, sur 100 personnes de la filière médico-sociale, 99 sont des femmes.

23- Ministère de la transformation de la fonction publiques. « Rapport Annuel sur l'état de la fonction publique, politiques et pratiques de ressources humaines, faits et chiffres » Edition 2021.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf
 Champs : France métropole et DOM hors Mayotte COM et étrangers.

Pourcentage de femmes et d'hommes par filière en 2021

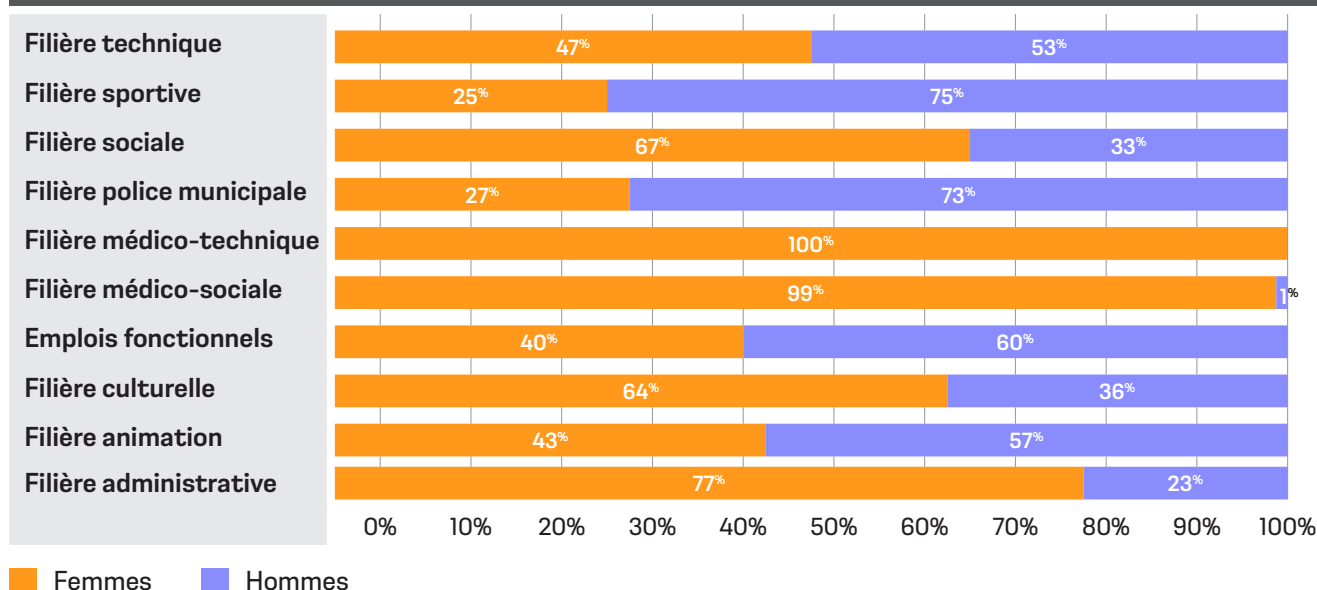


Figure 2 : Représentation graphique en barres groupées représentant les pourcentages de femmes et d'hommes en fonction de la filière.

Le graphique ci-dessus rend tout à fait visible la répartition genrée des métiers entre d'un côté les métiers « techniques », associés aux hommes (sport, bâtiments, police municipale, etc.) et les métiers du « care », associés aux femmes (filière médico-sociale, culturelle, etc.). A noter l'équipe de direction générale de la Ville de Tours est équilibrée dans son ensemble (3 hommes, dont le directeur général des services, et 2 femmes).

2.2 - Les emplois fonctionnels

Effectifs de femmes et d'hommes en emploi fonctionnel en 2020	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Directeur général des services	0	1	1
Directeur général adjoint des services	2	0	2
Directeur général des services techniques	0	1	1
Total	2	2	4

A Tours, en 2020, l'effectif d'homme directeur général des services était de 1.

Effectifs de femmes et d'hommes en emploi fonctionnel en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Directeur général des services	0	1	1
Directeur général adjoint des services	2	1	3
Directeur général des services techniques	0	1	1
Total	2	3	5

A Tours, en 2021, l'effectif de femme directrices générales adjointes des services étaient de 2.

24- Une attention doit être portée sur le pourcentage 100% de la filière médico-technique : en termes d'effectif, ce pourcentage ne représente qu'une seule personne qui est une femme.

Le tableau 1 et le tableau 2 représentent l'effectif de femmes et d'hommes en emploi fonctionnel en 2021, et 2020 à Tours. L'équipe de direction générale de la Ville de Tours est équilibré (nombre impair).

Le taux de féminisation des emplois fonctionnel entre 2020 et 2021 reste stable. Il est à noter que le poste de directeur général des services est occupé par un homme.

2.3 - Le recrutement (tous emplois confondus)

Recrutement en pourcentage de femmes et d'hommes sur le total d'individus, par position statutaire et catégories en 2020	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Fonctionnaires	57%	43%	100%
Catégorie A	71%	29%	100%
Catégorie B	57%	43%	100%
Catégorie C	55%	45%	100%
Contractuels	75%	25%	100%
Catégorie A	58%	42%	100%
Catégorie B	62%	38%	100%
Catégorie C	76%	24%	100%
Total général	73%	27%	100%

A Tours, en 2020, sur 100 personnes recrutées en catégorie C, 75 sont des femmes.

Recrutement en pourcentage de femmes et d'hommes sur le total d'individus, par position statutaire et catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Fonctionnaires	42%	58%	100%
Catégorie A	71%	29%	100%
Catégorie B	33%	67%	100%
Catégorie C	31%	69%	100%
Contractuels	74%	26%	100%
Catégorie A	74%	26%	100%
Catégorie B	64%	36%	100%
Catégorie C	75%	25%	100%
Total général	71%	29%	100%

A Tours, en 2021, sur 100 personnes recrutées fonctionnaires, 58 sont des hommes.

Le tableau 1 et le tableau 2 représentent le recrutement en pourcentage de femmes et d'hommes sur le total d'individus recrutés pour la Ville de Tours, en fonction de la position statutaire (fonctionnaires, contractuels, emplois permanents ou non) et de la catégorie.

En 2020, toutes position statutaires confondues et toutes catégories confondues, 457 personnes ont été recrutées dont 333 femmes, et 124 hommes. Parmi ces 457 personnes recrutées, la proportion de recrutement la plus importante concerne les contractuels en raison des emplois non permanents (vacataires, remplacements, etc.). A noter : un seul poste peut avoir connu plusieurs recrutements au cours d'une même année.

En 2021, toutes position statutaires confondues et toutes catégories confondues, 558 personnes ont été recrutées dont 395 femmes, et 163 hommes.

Entre 2020 et 2021, il est possible d'observer une diminution de 15 points entre le recrutement de femmes fonctionnaire (le pourcentage de femmes fonctionnaires recrutées est de 57% en 2020 contre 42 % en 2021) alors que le recrutement des hommes fonctionnaires augmente de façon symétrique.

Malgré un taux de féminisation des contractuels stable entre 2020 et 2021 (sur 100 personnes recrutées, 75 sont des femmes en 2020 et 74 en 2021), la proportion de femmes contractuelles parmi les recrutements est environ trois fois plus élevée que celle des hommes, notamment dans la catégorie C où cela concerne 337 femmes contre 112 hommes.

2.4 - Les temps de travail (temps plein et temps partiel) pour les emplois permanents²⁵

Effectif de femmes et d'hommes en fonction du temps de travail en 2020	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps partiel (90% et en dessous)	188	33	221
Catégorie A	13	4	17
Catégorie B	30	13	43
Catégorie C	145	16	161
Temps plein	1032	751	1783
Catégorie A	110	85	195
Catégorie B	130	104	234
Catégorie C	792	562	1354
Total général	1220	784	2004

A Tours, en 2020, les femmes représentent 188 personnes à temps partiel sur l'ensemble des 2021 personnes à temps partiel.

²⁵- Remarque : nous n'avons pas l'information de savoir si le temps partiel décrit ici est un temps partiel choisi ou un temps partiel imposé.

Pourcentage de femmes et d'hommes sur le total d'individu en fonction du temps de travail en 2020	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps partiel	85%	15%	100%
Catégorie A	76%	24%	100%
Catégorie B	70%	30%	100%
Catégorie C	90%	10%	100%
Temps plein	58%	42%	100%
Catégorie A	56%	44%	100%
Catégorie B	56%	44%	100%
Catégorie C	58%	42%	100%
Total général	61%	39%	100%

A Tours, en 2020, les femmes représentent 85% des personnes à temps partiel.

Pourcentage de femmes et d'hommes a temps partiel par rapport au total de femmes et d'hommes par catégories en 2020	FEMMES	HOMMES
Temps partiel	15%	4%
Catégorie A	1%	1%
Catégorie B	2%	2%
Catégorie C	12%	2%
Temps plein	85%	96%
Catégorie A	9%	11%
Catégorie B	11%	13%
Catégorie C	65%	72%
Total général	100%	100%

A Tours, en 2020, toutes catégories confondues, sur 100 femmes 15 sont à temps partiel.

Effectif de femmes et d'hommes en fonction du temps de travail en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps partiel	201	36	237
Catégorie A	16	4	20
Catégorie B	26	12	38
Catégorie C	159	20	179
Temps plein	1078	765	1843
Catégorie A	117	84	201
Catégorie B	142	116	258
Catégorie C	819	565	1384
Total général	1279	801	2080

A Tours, en 2021, les femmes représentent 201 personnes à temps partiel sur l'ensemble des 237 personnes à temps partiel.

Pourcentage de femmes et d'hommes sur le total d'individu en fonction du temps de travail en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps partiel	85%	15%	100%
Catégorie A	80%	20%	100%
Catégorie B	68%	32%	100%
Catégorie C	89%	11%	100%
Temps plein	58%	42%	100%
Catégorie A	58%	42%	100%
Catégorie B	55%	45%	100%
Catégorie C	59%	41%	100%
Total général	61%	39%	100%

A Tours, en 2021, les femmes représentent 85% des personnes à temps partiel.

Pourcentage de femmes et d'hommes à temps partiel par rapport au total des femmes et d'hommes par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES
Temps partiel	16%	4%
Catégorie A	1%	0%
Catégorie B	2%	1%
Catégorie C	12%	2%
Temps plein	84%	96%
Catégorie A	9%	10%
Catégorie B	11%	14%
Catégorie C	64%	71%
Total général	100%	100%

A Tours, en 2021, toutes catégories confondues, sur 100 femmes, 16 sont à temps partiel.

Les tableaux 1 et 4 représentent les effectifs de femmes et d'hommes en fonction du temps de travail en 2020 et en 2021, leur équivalent en pourcentage a été calculé (Tab 2 et 5).

La première observation possible concerne la répartition des femmes et des hommes en fonction de leur temps de travail qui montre une part plus importante des femmes dans les personnes à temps partiel. En effet, en 2021, les femmes représentent 85% des personnes à temps partiel. Ce constat est renforcé parmi les catégories C puisque les femmes représentent 89% des personnes en temps partiel dans cette catégorie.

Toujours concernant la catégorie C, il est utile de préciser que les femmes de cette catégorie en temps partiel représentent l'écrasante majorité des femmes en temps partiel, puisque pour 100 agentes, sur les 16 en temps partiel, 12 sont de cette catégorie.

Enfin, la deuxième observation possible est que même si les femmes, par un effet volume, sont majoritaires parmi les agent.es à temps plein, la part d'hommes à temps plein reste bien plus importante que celle des femmes. Sur 100 femmes et 100 hommes en poste à la Ville de Tours, il y a 12 hommes de plus à temps plein par rapport aux femmes.

2.5 - Promotions et avancements de grade (emplois permanents)

2.5.1 - Avancement de grade

Effectifs et pourcentage de femmes et d'hommes en avancement de grade par catégories en 2021	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL	%
Catégorie A	7	88%	1	13	8	100%
Catégorie B	6	43%	8	57	14	100%
Catégorie C	72	67%	35	33	107	100%
Total Général	85	66%	44	34	129	100%

A Tours, en 2021, les avancements de grades ont concerné 66% des agentes de la Ville de Tours contre 34% des agents de la Ville de Tours.

Ce tableau représente les effectifs de femmes et d'hommes (et leurs équivalents en pourcentage) agents à la Ville de Tours, en 2021 en fonction de l'avancement de grade.

Effectifs de femmes et d'hommes promus par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	3	2	5
Catégorie B	2	2	4
Catégorie C	2	7	9
Total	7	11	18

A Tours, en 2021, dans la catégorie C, les femmes représentent 2 personnes sur les 9 personnes promues de cette catégorie.

Pourcentage de femmes et d'hommes promus sur le total des promus par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	60%	40%	100%
Catégorie B	50%	50%	100%
Catégorie C	22%	78%	100%
Total	39%	61%	100%

A Tours, en 2021, toutes catégories confondues, sur 100 personnes promues, 39 sont des femmes.

Effectifs de femmes et d'hommes éligibles à un avancement par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	11	3	14
Catégorie B	22	20	42
Catégorie C	104	71	175
Total	137	94	231

A Tours, en 2021, toutes catégories confondues, sur 231 personnes éligibles à une promotion, 137 sont des femmes.

Part des femmes et d'hommes éligibles à un avancement sur le total des éligibles par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	79%	21%	100%
Catégorie B	52%	48%	100%
Catégorie C	59%	41%	100%
Total	59%	41%	100%

A Tours, en 2021, toutes catégories confondues, 59% des personnes éligibles à une promotion sont des femmes.

Pourcentage de femmes et d'hommes ayant eu un avancement sur les femmes et hommes éligibles à une promotion par catégories en 2021	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	67%	33%	57%
Catégorie B	27%	40%	33%
Catégorie C	69%	49%	61%
Total	62%	47%	56%

A Tours, en 2021 toutes catégories confondues, les femmes ayant eu un avancement représentent 62%.

2.6 - Les écarts de rémunération

Moyenne de net à payer avant impôt des agent.es par catégories en décembre 2021	FONCTIONNAIRES ET CDI	AUTRES CONTRACTUELS
Catégorie A	2976 €	2549 €
Femmes	2785 €	2298 €
Hommes	3275 €	2844 €
Catégorie B	2155 €	1366 €
Femmes	2098 €	1313 €
Hommes	2231 €	1440 €
Catégorie C	1631 €	538 €
Femmes	1574 €	540 €
Hommes	1726 €	533 €
Total général	1826 €	1355 €
Rémunération moyenne femmes (toutes catégories confondues)	1750 €	1249 €
Rémunération moyenne hommes (toutes catégories confondues)	1949 €	1563 €
Différentiel femmes/hommes	-199 €	-314 €
% de variation entre les femmes et les hommes	-10,2%	-20%

A Tours, à partir de la paie de décembre 2021 (hors régularisation), en moyenne, l'écart de rémunération entre les agentes et les agents fonctionnaires ou en CDI de la Ville de Tours, toutes catégories confondues, est de 10,2%.

A Tours, à partir de la paie de décembre 2021 (hors régularisation), en moyenne, l'écart de rémunération entre les agentes et les agents toutes positions statutaires confondues et toutes catégories confondues, est de 20%

Moyenne de net à payer avant impôt des agent.es par filières en décembre 2021	FONCTINNAIRES ET CDI	AUTRES CONTRACTUELS	TOUTES POSITIONS STATUTAIRES
Administrative			
Femmes	1958 €	1550 €	1905 €
Hommes	2500 €	1665 €	2290 €
Animation			
Femmes	1812 €	244 €	267 €
Hommes	1862 €	271 €	362 €
Culturelle			
Femmes	1941 €	816 €	1538 €
Hommes	2086 €	894 €	1597 €
Emplois fonctionnels			
Femmes	Non communicable ²⁶	-	-
Hommes	Non communicable	-	-
Médico-sociale			
Femmes	1719 €	1773 €	1727 €
Hommes	2243 €	1645 €	2044 €
Police municipale			
Femmes	1983 €	-	-
Hommes	2142 €	-	-
Sportive			
Femmes	2264 €	710 €	1302 €
Hommes	2195 €	1044 €	1723 €
Technique			
Femmes	1528 €	1361 €	1482 €
Hommes	1788 €	1331 €	1727 €

A Tours, à partir de la paie de décembre 2021 (hors régularisation), en moyenne, l'écart de rémunération entre les agentes et les agents contractuel (et autres) de la filière administrative est de 115 euros.

26- Il n'est pas possible de communiquer des éléments de rémunération sur des effectifs inférieurs à cinq agents. Les dix principales rémunérations de la collectivité, tous sexes confondus, sont publiés chaque année dans les annexes au budget principal.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples²⁷. L'écart de rémunération est donc un indicateur composite qu'il convient d'analyser en détail car il est complexe et **doit être analysé avec beaucoup de prudence**. Un audit salarial complet sera mené en 2022 dans cette optique. **L'écart moyen de rémunération de la Ville de Tours entre les femmes et les hommes s'entend donc à quantité de travail, expérience et responsabilités différentes. Il est significativement différent en fonction du périmètre retenu. Pour les agents et agentes fonctionnaires et en CDI il est de -10,2%, pour tous.les les agent.es et tous statuts confondus (y compris vacataires) il s'accroît à -20% en raison de la surreprésentation des femmes dans les métiers concernés.**

Les inégalités de rémunération peuvent donc se décomposer en plusieurs niveaux. En premier lieu, il s'agit des inégalités en volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel, ce qui influe sur la rémunération. En effet, d'après les tableaux concernant les temps de travail, en 2021, les femmes représentent 85% des personnes à temps partiel, contre 15% qui sont des hommes.

A cette inégalité, s'ajoute les inégalités de parcours de carrière et d'accès aux postes à plus grande responsabilité, mieux rémunérés.

Enfin, à volume et à niveau de responsabilité équivalent, des inégalités de salaire pour un même métier persistent. Si le facteur « expérience » est partiellement neutralisé pour les fonctionnaires (pas de perte d'ancienneté pour les femmes qui interrompent leur carrière en raison d'une grossesse), il ne l'est pas complètement et peut influencer, par exemple, la détermination du régime indemnitaire. D'autres inégalités plus « diffuses » rentrent également en ligne de compte comme l'autocensure, les différences de négociation ou le fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs comme le montre le graphique en barre groupées représentant les pourcentages de femmes et d'hommes en fonction de la filière. Le premier résultat tiré de ce graphique est l'occupation majoritaire des femmes dans la filière médico-sociale, et ces emplois ont des grilles indiciaires plus basses.

27- INSEE. « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Simon Georges-Kot, 18/06/2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

2.7 - Les saisines concernant le recensement des actes violents, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

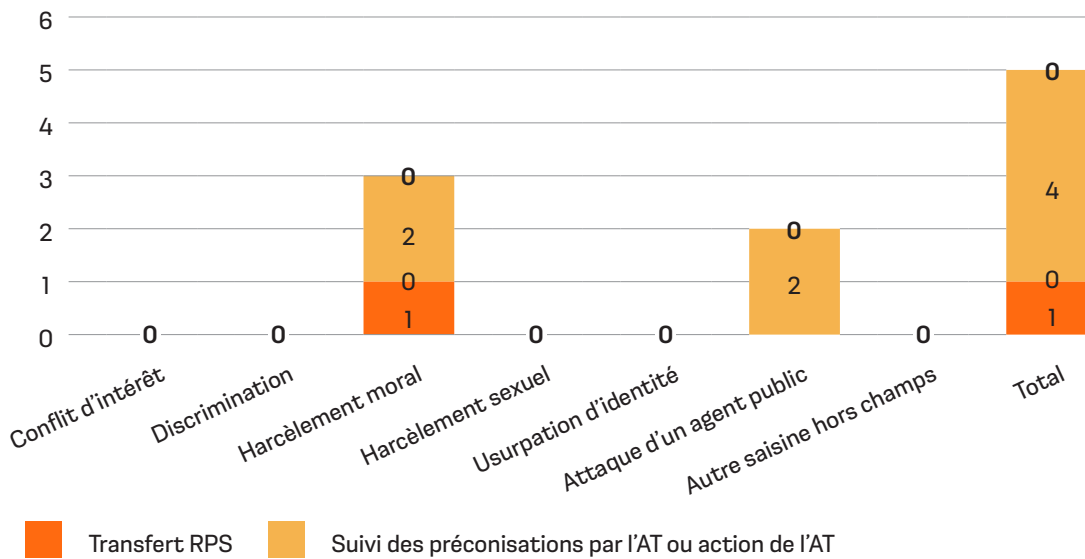
Tab 1 des agentes ayant saisi le dispositif, et le suivi	NOMBRE DE SAISINE	TRANSFERT RPS	TRAITEMENT PHAROS	SUIVI DES PRÉCONISATIONS PAR L'AT OU ACTION DE L'AT	SUIVI PARTIEL DES PRÉCONISATION PAR L'AT	EN COURS DE TRAITEMENT PAR L'AT	CLASSEMENT SANS SUITE PAR L'AT	HORS CHAMPS
Conflit d'intérêt	0	0	0	0	0	0	0	0
Discrimination	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement moral	3	1	0	2	0	0	0	0
Harcèlement sexuel	0	0	0	0	0	0	0	0
Usurpation d'identité	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaque d'un agent public	2	0	0	2	0	0	0	0
Autre saisine hors champs AVDHAS	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	1	0	4	0	0	0	0

A Tours, en 2021, 3 agentes ont saisi le dispositif de signalement pour harcèlement moral.

Effectifs de femmes et d'hommes ayant saisi le dispositif	FEMMES	HOMMES
Conflit d'intérêt	0	0
Discrimination	0	0
Harcèlement moral	3	0
Harcèlement sexuel	0	0
Usurpation d'identité	0	0
Attaque d'un agent public	2	0
Total	5	0

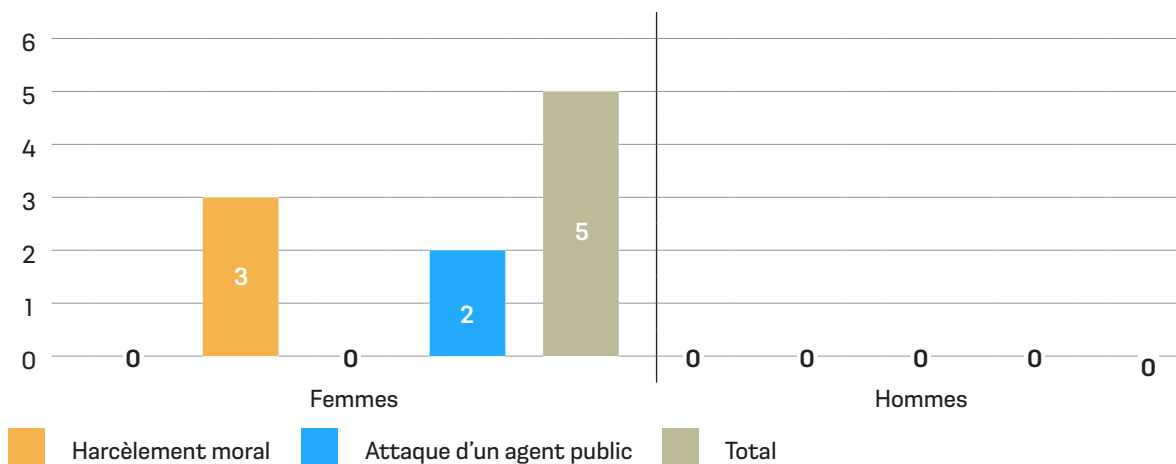
A Tours, en 2021, 5 agentes ont saisi le dispositif de signalement.

Synthèse des saisines 2021



Histogramme en barres groupées représentant la synthèse des saisines en 2021

Répartition en effectif de femmes et d'hommes selon le type de violences



Histogramme en barres représentant la répartition en effectif des femmes et des hommes selon le type de violences.

Les tableaux et graphiques représentent la répartition en effectif de femmes et d'hommes ayant saisi le dispositif, le suivi et la part de femmes selon le type de violences, à Tours en 2021.

Si en 2021 ce sont les femmes qui se saisissent d'un dispositif de signalement, il est important de rappeler que les saisines étaient plus équilibrées en 2020 bien que majoritairement féminines également. Pour rappel, selon le rapport « Chiffres clés » édition 2021 du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances :

- En France, en 2019, c'est 1 femme sur 2 qui sont confrontées à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail.
- Au travail, les faits sont majoritairement commis par des hommes, le plus souvent des collègues et des usagers : en effet, sur l'ensemble des violences sexuelles sans contact au travail commises sur des femmes, 30,6% ont été commis par un ou des collègues.

Il apparaît alors nécessaire de communiquer massivement sur la possibilité que tous les agents et agentes ont le pouvoir de se saisir de ce dispositif de signalements, et notamment des démarches possibles en cas de violences sexistes et sexuelles.

Dispositif de subventions et de financements

La Ville compte dans ses actions existantes le soutien aux associations notamment en matière d'égalité, à titre d'exemple il s'agit notamment des financements présentés ci-dessous (liste non exhaustive). Certains d'entre eux peuvent viser plusieurs objectifs.

EMERGENCE : 54 000 € (structures d'accueil et d'hébergement d'urgence, dont la nuitée, établissement réservé à l'accueil des femmes sans abri avec ou sans enfants).

ENTRAIDE ET SOLIDARITES : 48 500 €, association d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement. Dont financement du projet ATHOBA pour 5000 € (action en direction des auteurs de violences)

PLANNING FAMILIAL : 6000 €

CIDFF 37 : 4000 €

MEDIATIONS ET PARENTALITE 37 : 6500 €

MOUVEMENT DU NID : 6500 €

UNIVERSITE DE TOURS ACTION DE LUTTE CONTRE LA PRECARITE MENSTRUELLE : 4000 €

OBSERVATOIRE DES INEGALITES : 1500 €

LICRA TOURAINE : 800 €

ME TOURS : 600 €

Par ailleurs, la Ville agit directement à travers le Centre communal d'action sociale qu'elle finance à hauteur de 5 432 000 euros. Le CCAS mène des actions sur les aides facultatives, l'action sociale, l'accompagnement vers le logement, l'insertion sociale et professionnelle, l'éducation budgétaire, l'actions de prévention.

Enfin, en application de la délibération n°5 du 9 novembre 2020, la Ville a décidé de rembourser les frais engagés par les élus et élues municipaux pour les gardes d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une assistance personnelle à leur domicile.

Ce dispositif concerne les réunions suivantes et dans la limite maximum du nombre d'heure par réunion et par jour selon les modalités suivantes :

- > Aux séances plénières du Conseil Municipal dans la limite de 8 heures maximum ;
- > Aux réunions des commissions, instituées par délibération du Conseil Municipal, dont le conseiller est membre, dans la limite de 3 heures maximum ;
- > Aux réunions des commissions de la commande publique (commission d'appel d'offres et jury de concours, commission consultative d'examen des offres, commission de concession de services ou de travaux, commission de concession d'aménagement permanente), dans la limite de 4 heures maximum ;
- > Aux réunions des organismes extérieurs où le conseiller municipal a été désigné pour représenter la Ville dans la limite de 3 heures maximum.

En 2021, 361,31 euros ont été consommés sur ce dispositif.

« Le rôle des politiques
en matière d'égalité
femmes–hommes
est de passer d'une
égalité de droit
à une égalité de fait,
réelle. »

PARTIE 3

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE DU PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Direction avec des actions 2022 spécifiques

Directions des sports

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Un accès sécurisé et adapté sur les espaces de fitness en plein air. Hausse du taux de pratique du sport féminin.		
Directions et services concernés	Directions des sports.		
Actions pour 2022	1/ Un accès sécurisé et adapté sur les espaces de fitness en plein air. 2/ Hausse du taux de pratique du sport féminin et médiatisation. Développer l'offre du sport à destination des femmes. Développer et favoriser l'accessibilité aux femmes. Favoriser la pratique sportive des femmes, notamment dans l'attribution des créneaux et des subventions pour les associations dédiées à la pratique sportive ainsi que dans le développement d'espaces de pratique libre adaptés à la pratique de tout.es.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique de la feuille de route : Sport du quotidien - Rénover, réhabiliter, aménager les infrastructures et soutenir le tissu associatif et sportif de Tours afin de faire du sport un vecteur d'inclusion et d'émancipation. Objectif opérationnel : Plan d'action égalité femmes-hommes fondé sur un rééquilibrage progressif des budgets existants (dont le financement des activités sportives).		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	
	1/ Le projet doit intégrer des matériels adaptés tant à la morphologie féminine que masculine, les besoins des usagers étant différents selon le sexe. 2/ Mise en place d'un parcours forme et bien-être ou encore d'animation zumba.	Méthode : retours d'expérience.	
Indicateur de suivi	Chiffres de participation et/ou d'inscription en fonction du genre des usagers.		

Direction des solidarités (DSOL)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Meilleure visibilité et lisibilité de l'action de la Direction des Solidarités et plus largement de la ville sur cette thématique « égalité ». Faire du projet « Maison de l'Hospitalité » un lieu de croisements des différents enjeux de la politique « Tours Solidaire ».		
Directions et services concernés	Directions des solidarités.		
Éléments repères dans le diagnostic	La DSOL aborde toutes les formes d'inégalités, et le constat est qu'elles peuvent se cumuler, les femmes étant toujours plus impactées que les hommes par les différentes « crises » (précarité, accès à l'emploi, accès aux droits. Les enjeux principaux de la Direction : • Lutter contre la précarité des femmes • Lutter contre toutes les formes de stéréotypes • Assurer la maîtrise par les femmes de leur sexualité et de leur santé.		
Actions existantes au sein de la direction	Soutien aux associations : • 132 400 euros pour le tissu associatif • 5 432 000 euros pour le CCAS de Tours Programmation les jeudis de la santé : Une attention particulière sur les thématiques choisies et elles sont variées. Mettre en place une distribution gratuite de protections menstruelles pour les étudiantes, lycéennes, collégiennes et les femmes en situation de précarité, en lien avec l'Université et les associations Nous Toutes 37, l'AGATE et Règles élémentaires. Il a été envisagé de commencer rapidement par la collecte de dons puis de passer à la distribution de protections réutilisables.		
Actions pour 2022	Mieux identifier et structurer le soutien de la DSOL aux associations œuvrant pour l'égalité F/H. Intégrer pleinement la question de l'égalité dans le projet « Maison de l'Hospitalité ». Détection des situations préoccupantes (en lien avec la DPM et le CLSPD).		
Actions après 2022	Mise en place d'un indicateur de suivi sur la répartition Hommes/Femmes dans les actions portées par la DSOL (conférences des jeudis de la santé, actions de sensibilisation au handicap) ou encore dans les actions associatives soutenues. Analyser l'action sociale de la Ville pour s'assurer que les dispositifs mis en place répondent aux besoins des femmes et bénéficient de manière équitable aux femmes et aux hommes. Prévoir un créneau réservé aux femmes dans les douches publiques. Agir pour que la précarité menstruelle soit intégrée aux dispositifs de lutte contre la précarité, par exemple en demandant à l'Etat l'élargissement des produits couverts par les tickets service.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route : « égalité réelle : considérer la diversité comme une richesse et faire de Tours une ville inclusive dans toutes ses dimensions afin d'atteindre une égalité réelle ».		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
	> Modifier la maquette des tableaux de subventions afin de mieux faire ressortir les actions portées en faveur des enjeux de l'égalité femmes/hommes. > Mieux faire ressortir les objectifs politiques de la municipalité à travers les subventions versées.	Méthode : temps de travail en équipe de Direction et avec les élus concernés.	2022
	Associer la question de l'égalité comme un des piliers du projet « Maison de l'Hospitalité ».	Méthode : Impulsion par les élus de la délégation, portage par la chargée de projet Santé Solidarités, en lien avec le réseau des acteurs associés depuis le début la réflexion.	
	Dans le cadre des réunions partenariales de sécurité des quartiers (CLSPD), il s'agit de développer l'échange d'information et de démultiplier le recensement, la détection et le signalement de situations de violences intrafamiliales.		
Indicateur de suivi	2023 : indicateur sur la répartition F/H dans les actions portées par la DSOL.		

Direction des affaires juridiques et commandes publiques (DAJCP)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Sensibilisation à la lutte contre les propos sexistes, sexuels et discriminatoires. Sensibilisation aux enjeux en matière d'égalité femmes – hommes.	
Directions et services concernés	Directions des affaires juridiques et commandes publiques.	
Actions existantes au sein de la direction	- Lutter contre les comportements sexistes et discriminatoires. - Adoption des mesures permettant aux élu.e.s de concilier vie privée et vie professionnelle et vie publique en s'assurant de l'accès à des modes de garde pour les enfants.	
Actions pour 2022	1/ Avoir une attention particulière en matière d'égalité femmes-hommes, que ce soit côté employeur ou côté politique publique, pour les veilles juridiques. 2/ Inclure dans l'article 7 du règlement intérieur du Conseil municipal un paragraphe sur les propos ou comportements sexistes et discriminatoires.	
Description	Étapes - déroulement	
	Il n'y a pas d'article spécifique sur les comportements sexistes : mise à jour de l'article sur le sexisme dans le règlement intérieur.	

Direction conseil local de sécurité et de la prévention (CLSPD)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Lutter contre l'insécurité et sentiment d'insécurité, et assurer une meilleure prise en charge et cohérence de suivi.	
Directions et services concernés	Directions conseil local de sécurité et de la prévention de la délinquance.	
Éléments repères dans le diagnostic	Les enjeux principaux (les missions principales) de la direction : - Repérer, orienter et proposer des réponses adaptées aux situations difficiles. - Réfléchir à la prise en charge la plus pertinente. - Coordonner les prises en charge. - Assurer la cohérence des suivis.	
Actions existantes au sein de la direction	- Former des acteurs de terrain. - Développer le partenariat et renforcer l'échange d'informations sur les situations de violences intrafamiliales. - Dispositif d'accompagnement de la victime au domicile. - Prévention situationnelle, Marche exploratoire.	
Actions pour 2022	Participer à la mise en place des référentiels communs et animer le travail inter-institutions sur le sujet. Organiser des marches exploratoires avec les habitant.e.s, établir un diagnostic de la sécurité et du sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public, adapter l'espace public et optimiser l'éclairage public.	
Description	Étapes - déroulement	
	Il s'agit de former les personnels, de conforter le réseau, et d'avoir des concepts et vocabulaire commun pour parfaire la communication et apporter des réponses adaptées ; Dans le cadre des réunions partenariales de sécurité des quartiers (CLSPD), il s'agit de développer l'échange d'information et de démultiplier le recensement, la détection et le signalement de situations de violences intrafamiliales.	

Direction des archives et du patrimoine (DAP)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Favoriser les activités en lien avec le développement des journées pour le patrimoine.		
Directions et services concernés	Directions des archives et du patrimoine.		
Actions existantes au sein de la direction	Participation à la Commission de dénominations favorisant l'attribution de noms de femmes : Donner de la visibilité aux femmes dans l'espace public et mettre en avant des femmes ayant marqué l'Histoire nationale et locale en féminisant les noms de rues et de lieux publics dans un processus participatif.		
Actions pour 2022	1/ Favoriser des journées du patrimoine et du patrimoine. 2/ Favoriser des activités et événements en faveur du patrimoine.		
Description	Étapes - déroulement		Calendrier
	Amplification de la thématique féminine dans les visites guidées et les animations.		2022
Indicateur de suivi	Nombre de noms de femmes attribués par la Commission de dénominations.		

Direction avec des actions sur le recrutement, la parité (mixité), la formation et la sensibilisation

Direction circulation et voiries (DCV)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	L'aménagement public avec le renforcement de l'éclairage par led dans le cadre du programme d'équipement.	
Directions et services concernés	Directions circulation et voirie.	
Éléments repères dans le diagnostic	Trop peu de candidatures féminines, notamment sur les postes à caractère technique. Sur la parité : 14 postes occupés par des femmes sur un effectif de 130 agents. Les enjeux principaux de la Direction ; • Adapter l'éclairage public afin d'améliorer et optimiser les aménagements et renforcer le sentiment de sécurité en ville. • Développer pour les usagers du bus la possibilité d'un arrêt à la demande entre deux stations le soir pour des questions de sécurité (compétence SMT). • Féminisation des métiers liés à l'entretien du domaine public.	
Actions existantes au sein de la direction	Donner de la visibilité aux femmes dans l'espace public et mettre en avant des femmes ayant marqué l'Histoire nationale et locale en féminisant les noms de rues et de lieux publics dans un processus participatif.	
Actions pour 2022	L'aménagement public : Remplacement de la globalité des ballons fluo pour un éclairage 100% LED et poursuite du plan d'équipement d'éclairage.	
Actions après 2022	Lutter contre les publicités sexistes dans l'affichage public.	
Description	Étapes - déroulement	Calendrier
	Finalisation du remplacement des ballons fluo en éclairage LED : 5600 déjà fait, reste 400 pour cette année. L'éclairage LED est une source continue d'éclairage avec une couverture plus grande donc permet un meilleur sentiment de sécurité et moins de consommation.	2022

Direction du commerce (DC)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers une plus grande parité. Recevoir des candidatures féminines. Election d'un binôme mixte de référents sur chaque marché de la ville.		
Directions et services concernés	Directions du commerce.		
Éléments repères dans le diagnostic	Faible mixité au sein de l'équipe de Placiers (1 femme/7 hommes). Difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle à cause des contraintes inhérentes au poste, et ce sont les femmes qui sont le plus touchées. Peu de candidatures féminines lors de vacance de poste de place ou de gardien de marché. Les enjeux principaux de la Direction ; - Tendre vers plus de parité au sein des instances de concertation de proximité (recensement de l'existant, élections des représentants de marché). - Tendre vers une meilleure parité au sein du métier de « Placier ».		
Actions existantes au sein de la direction	Depuis début 2021, travail sur la mise en place d'un règlement relatif à l'élection de représentants des marchés intégrant une représentativité femmes-hommes égale.		
Actions pour 2022	- Tendre vers plus de mixité au sein de l'équipe de placiers et/ou des gardiens de marché. - Encourager les candidatures féminines lors des élections des binômes de référents sur les marchés.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Articuler certains objectifs sur le plan du renforcement des méthodes de travail avec les commerçants pour favoriser la co-construction (élection d'un binôme paritaire de référents sur chaque marché). Accompagner les associations luttant contre le harcèlement de rue dans la mise en place du dispositif Angela dans les bars, brasseries et éventuellement pharmacies.		
Actions pour 2022	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Travailler avec la DRH et veiller à proposer ces postes aux agents en mobilités qu'ils s'agissent de personnel masculin comme féminin. Mettre en avant les avantages du métier en expliquant les contraintes du poste. Communiquer sur la démarche initiée par la municipalité en la matière et prendre le temps de démontrer l'intérêt de pouvoir travailler en concertation pour inciter les femmes comme hommes à proposer leurs candidatures.	Méthode : discussion avec les élus et la DRH.	2022

Direction des moyens généraux des achats et de la logistique (DMGAL)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Mener une politique d'achats intégrant la lutte contre les discriminations.		
Directions et services concernés	Directions des moyens généraux des achats et de la logistique.		
Éléments repères dans le diagnostic	Les candidatures aux postes sont factuellement inégalitaires : - Candidatures masculines pour les postes ouverts au Parc Auto, à Matériels et Fêtes, Sécurité Hôtel de Ville – à connotation plus techniques. - Candidatures majoritairement féminines pour les postes d'entretien des locaux et administratifs. Les locaux de certains services de la DMGAL ne sont pas adaptés pour accueillir du personnel féminin (pas de vestiaires ou de sanitaires Femmes). Les enjeux principaux de la Direction ; - En interne, en termes de gestion des ressources humaines : - Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers. - Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité. - En externe : - Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers de nos fournisseurs. - Lutter contre les stéréotypes sexistes et notamment favoriser l'accès égal aux services publics.		
Actions existantes au sein de la direction	Attention particulière à l'équilibre des recrutements.		
Actions pour 2022	Dans le cadre de la mise en place du SPASER : - Favoriser une commande publique éthique, non discriminante et socialement responsable. - Faire connaître les missions de la DMGAL dans les différents centres de formation pour sensibiliser. - Adapter les locaux.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique 6 de la feuille de route : « la politique d'achat et économie circulaire : Acheter moins, acheter mieux : mener une politique d'achat intégrant la lutte contre les discrimination ».		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
	Mettre en exergue dans les documents de consultations les interdictions de soumissionner liées aux discriminations et au non-respect des politiques d'égalité. Introduire un principe de « départage » en matière d'analyse des offres afin de ne retenir en cas d'égalité des candidats ayant apporté la réponse la plus adaptée au critère relatif à l'égalité et à la non-discrimination. Etablir un questionnaire type relatif à la parité Femmes-Hommes d'un point de vue globale et la parité Femmes-Hommes dans les instances stratégiques de l'entreprise qui soumissionne.	Méthode : L'action pourra être identifiée dans le logiciel métier « Achats » : nombre de procédures comportant le questionnaire et/ou une clause de non-discrimination et/ou critères dans l'analyse des offres.	2022
	Intervenir dans différents centres de formations tels que les collèges ou les lycées.		

Direction système informatique (DSI)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Sensibiliser aux métiers du numérique.		
Directions et services concernés	Directions système informatique.		
Éléments repères dans le diagnostic	Trop peu de candidature féminine, trop peu de femmes s'engagent dans les filières de formation pour les métiers du numérique (actuellement 75% d'hommes).		
Actions existantes au sein de la direction	Attention particulière à la parité dans le recrutement.		
Actions pour 2022	- Participer à au moins une action de promotion des métiers du numérique auprès de jeunes femmes. - Mettre en place un partenariat avec un collège pour accueillir des jeunes filles en stagiaire de 3^e.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique 3 de la feuille de route : objectif opérationnel : « améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux professions du numérique ».		
Description	Étapes - déroulement		Calendrier
	Participer à au moins une action de promotion des métiers du numérique auprès de jeunes femmes.		2022
	Mettre en place un partenariat avec un collège pour accueillir des jeunes filles en stagiaire de 3 ^e .		2022
Indicateur de suivi	Ratio femmes/hommes pour les stagiaires accueillis.		

Direction hygiène prévention des risques et environnement (DHPRE)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Mixité dans certains métiers. Prise de conscience individuelle et collective de l'importance de l'égalité femmes-hommes.		
Directions et services concernés	Directions hygiène prévention des risques et environnement.		
Éléments repères dans le diagnostic	Manque de candidature féminine (ASVP, Brigade verte, Agent de désinfection, Intervenant en sécurité civile).		
Actions existantes au sein de la direction	Veille au respect de l'autre dans les relations entre agent.es. Favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales. Attention prêtée à l'utilisation de l'écriture inclusive.		
Actions pour 2022	- Dégenrer certains métiers : certains métiers associés plus à des femmes ou à des hommes. - Adapter les locaux. - Formation et sensibilisation à cette thématique.		
Actions après 2022	Améliorer la disponibilité et la propreté des toilettes publiques.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route : « égalité réelle : Considérer la diversité comme une richesse et faire de Tours une ville inclusive dans toutes ses dimensions afin d'atteindre une égalité réelle ».		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
	Réunions d'informations à destination du personnel en recherche de mobilité en lien avec la DRH.	Méthode : Mise en place d'une GPEC et utilisation du renouvellement des départs en retraite	2022
	Recenser les éventuels « obstacles » : vestiaires séparés, toilettes... ?.		2022
	Relayer dans la direction les campagnes d'information. Sensibiliser les agent.e.s sur cette thématique avec des formations individuelles sur la non-discrimination à l'embauche, les stéréotypes, les violences... Expérimenter de nouvelles méthodes comme par exemple des réunions d'informations, de débat par groupe avec un.e intervenant.e.		
Indicateur de suivi	Ratio femme-homme par emploi.		

Direction de la petite enfance (DPE)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers plus de parité, mixité. Augmentation du nombre de professionnel.le.s sensibilisé.e.s.		
Directions et services concernés	Direction de la petite enfance.		
Éléments repères dans le diagnostic	Manque de mixité dans les équipes. Les enjeux principaux de la Direction : - Augmenter le nombre de professionnels masculins auprès des enfants. - Se poser la question de la rémunération des professionnels ainsi que l'évolution de carrière afin d'être plus attractif. - Continuer à prendre en compte ce thème dans les projets pédagogiques et les formations-métiers.		
Actions existantes au sein de la direction	Recrutement de deux hommes contractuels auprès des enfants : un CAP petite enfance et un éducateur de jeunes enfants.		
Actions pour 2022	- Équilibre du nombre femmes/hommes dans les équipes. - Sensibiliser les nouvelles professionnelles à la question de l'égalité homme-femme et de l'influence de l'attitude professionnelle dans la pédagogie dès le plus jeune âge.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route ; « Améliorer l'accueil des jeunes enfants (moins de trois ans) » : objectif opérationnel « Accompagner les femmes seules dans leur parcours d'insertion »		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
	Attention particulière lors des recrutements pour les candidatures masculines à compétence égale qui correspondent au profil de poste recherché. Accompagnement vers la titularisation.	Méthode : inscription à l'ordre du jour à la réunion plénière des directrices/teurs de structures petites enfance et de l'équipe administrative du mois de novembre. Information de la DRH lors des prochains jurys.	2022
	Réalisation d'une nouvelle formation en interne sur une journée : « l'égalité dans l'éducation entre filles et garçons dans les temps d'accueil » pour les équipes chargées des enfants au quotidien mais aussi les équipes d'encadrement. Il est prévu 6 sessions entre janvier 2022 et juillet 2022.		2022
Indicateur de suivi	Interne : Ratio hommes/femmes parmi les professionnels. Nombre d'agents formés à « l'égalité dans l'éducation entre filles et garçons dans les temps d'accueil ». Externe Nombre d'ateliers, nombre de participants - Nombre d'accompagnements aux de fréquentation des structures - Suivi du ratio femmes/hommes - Nombre de personnes accompagnées - Nombre de personnes concernées.		

Direction transition énergétique (DTEN)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Formation et sensibilisation pour comprendre les enjeux en matières d'égalité femmes-hommes. Garder l'équilibre et la parité.	
Directions et services concernés	Direction transition énergétique.	
Éléments repères dans le diagnostic	Ainsi sur les 19 personnes actuellement en poste à la Direction de la transition énergétique, 11 personnes sont des femmes : • 5 occupant des postes administratifs. • 6 occupant des postes techniques (dont 3 ingénieures sur les 6 postes de catégorie A, dont 1 ingénieure responsable du pôle « efficacité énergétique » encadrant 11 personnes).	
Actions existantes au sein de la direction	S'assurer d'une relative parité dans les embauches.	
Actions pour 2022	Maintenir la parité, l'égalité et l'inclusion lors des recrutements. Rester vigilant et être à l'écoute des personnes qui pourraient subir des discriminations Sensibiliser l'ensemble des membres de la DTEN.	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route ; « Améliorer l'accueil des jeunes enfants (moins de trois ans) » : objectif opérationnel « Accompagner les femmes seules dans leur parcours d'insertion ».	
Indicateur de suivi	Interne : Ratio (répartition) femmes – hommes au sein de la Direction.	

Direction des grands projets urbains (DGPU)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers une plus grande mixité.	
Directions et services concernés	Direction des grands projets urbains.	
Éléments repères dans le diagnostic	A ce jour, sur les 26 postes de la Direction (4 sont vacants) : 17 sont occupés par des femmes (77% des postes pourvus). 5 sont occupés par des hommes. Si on se focalise sur les 10 postes de cadres (Catégorie A et/ou chef de service) : 7 sont occupés par des femmes (70% des postes). 3 par des hommes. Les hommes représentent 23 % des effectifs.	
Actions pour 2022	- Favoriser la mixité des participants aux réunions publiques et ateliers de concertation. - Tendre vers la parité femmes – hommes au sein des effectifs.	
Actions après 2022	Adapter l'espace public, tant les rues que les espaces pensés pour les enfants (parcs, cours d'écoles), aux femmes et à la diversité des usages en général.	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n° 1 de la feuille de route : un des objectifs opérationnels « favoriser l'égalité femmes- hommes dans les métiers d'architecture ».	
Description	Étapes - déroulement	
	Effectuer un recensement systématique de la mixité lors des réunions publiques organisées par la DGPU.	
	Mixité et parité.	
Indicateur de suivi	Nombre de permis de construire déposés par des architectes femmes.	

Direction patrimoine végétal et biodiversité (DPVB)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers plus de mixité dans les équipes. Adapter les locaux.	
Directions et services concernés	Direction patrimoine végétal et biodiversité.	
Éléments repères dans le diagnostic	Adaptions des locaux : Disparité entre les locaux est un frein à l'organisation. Manque de candidature féminine car pas assez de capacité dans les vestiaires féminins.	
Actions existantes au sein de la direction	Féminisation des noms de plusieurs espaces publics.	
Actions pour 2022	Adapter les locaux.	
Description	Étapes - déroulement	
	Intégrer la problématique d'égalité femmes-hommes lors de la création de nouveaux vestiaires ou le réaménagement de vestiaires. Il s'agit de vestiaires mixtes à cabines individuelles.	

Direction de l'éducation et de l'alimentation (DEA)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers une plus grande parité, mixité.	
Directions et services concernés	Direction de l'éducation et de l'alimentation.	
Éléments repères dans le diagnostic	Manque de mixité dans les équipes. Les enjeux principaux de la Direction ; • Agir en faveur de l'égalité filles – garçons dès le plus jeune âge. • Lutter contre les stéréotypes, discriminations et barrières de tous ordres. • Ouvrir le champ des possibles. • Concevoir des espaces égalitaires. • Favoriser la mixité parmi les professionnels et l'égal accès à toutes les fonctions au sein de la DEA.	
Actions existantes au sein de la direction	En externe : Une démarche visant à pacifier le climat scolaire, en ciblant les questions de droit à l'image, de cyberharcèlement (notamment à l'égard de jeunes filles) et de lutte contre les discriminations. Des partenariats d'excellence entre des écoles et des filières d'orientation et de découverte des métiers, notamment en matière scientifique (promotion des sciences auprès des jeunes filles). En interne : Une réflexion sur la pénibilité, les gestes et postures de travail pour des agents de terrain essentiellement féminins (ATSEM, agents d'entretien et de restauration). Un accès facilité à des postes de cadre de proximité, à valeur professionnelle égale.	
Actions pour 2022	• Des actions de sensibilisation à l'égalité filles-garçons et de lutte contre les stéréotypes, dans le cadre de la future labellisation Cité éducative. • Le réaménagement des espaces de récréation, avec des cours non genrées et une mutualisation plus grande des espaces (pour éviter le phénomène « Les garçons au large et au centre, les filles sur le côté »). • La recherche d'une plus grande mixité parmi les professionnels (notamment ATSEM) au sein des écoles.	
Actions après 2022	• Renforcer les actions de sensibilisation et d'orientation dès le plus jeune âge pour lutter contre les stéréotypes genrés dans la vie professionnelle. • Eduquer les jeunes (établissements scolaires, jeunes en insertion) et les sensibiliser aux violences faites aux femmes afin de les prévenir et d'améliorer leur prise en charge (campagnes d'affichage, numéros d'urgence plus visibles...).	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n° 1 de la feuille de route : « Définir un projet éducatif de territoire de 0 à 25 ans en concertation avec les acteurs de la ville et les publics concernés afin de promouvoir l'émancipation de tous ». Objectif opérationnel : « Garantir la continuité et la réussite éducative » et « développer des actions dans les domaines sportifs, culturel, citoyen et environnemental ». Objectif politique n°5 de la feuille de route : « Accompagner la jeunesse afin de promouvoir l'inclusion et l'égalité »²⁸.	
Indicateur de suivi	Externe : Nombre d'actions et d'initiatives portées ou soutenues par la DEA. Interne : Evolution des effectifs / Taux de répartition hommes – femmes au sein de la DEA. Taux de répartition hommes – femmes par catégories.	

Direction relations internationales et coopération décentralisée (DRICD)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Objectif d'avoir un cahier des charges commun (ou autre outils concrets) pour décliner et faire vivre la Charte européenne adoptée par la municipalité.	
Directions et services concernés	Direction relations internationales et coopération décentralisée.	
Éléments repères dans le diagnostic	Manque de sensibilisation et de formation donc acculturation à ce sujet au sein de la collectivité. Manque de structuration et de visibilité de connaissance de la politique publique au sein de la collectivité. Faire des retours de la mise en commun des contributions sur ce rapport égalité femmes-hommes.	
Actions existantes au sein de la direction	Contribution et apport d'une matière internationale sur les temps forts organisés par la Ville de Tours : • 8 mars : chartre européenne de l'Égalité femme – homme dans la vie locale. • Juin 2021 : organisation du Forum Génération Égalité, du local à l'international. Manifestation ayant vocation à être annuelle. • 25 novembre : propositions pour contribuer à une programmation locale autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Contribution au dialogue international pour faire avancer l'Égalité Femme – Hommes • Présidence et co-pilotage du groupe thématique « genre » de Cités Unies France. • Participation et contribution aux groupes de travail dédiés dans les réseaux (AFCCRE/France Urbaine/Platforma/CNDC/CGLU/COP 26). Veille et diffusion sur l'actualités et les bonnes pratiques au bénéfice du local.	
Actions pour 2022	Renforcement de la visibilité/lisibilité du genre. Renforcement en tant que critère éligible des projets.	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route : « Contribuer à donner de Tours l'image d'une ville accueillante et ouverte pour toutes et tous, les voix d'ailleurs qui nous inspire ». Objectif opérationnel : « Contribuer à faire de Tours une ville référente en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité en agissant au niveau international et interne par le prisme de l'Action Internationale des Collectivités Territoriales ».	
Description	Étapes - déroulement Pour visibiliser le genre, la DRICD peut : • Fournir des animateurs externes (réseaux internationaux) pour animer des ateliers, formations, renforcement de capacités, groupes de travail... • Assurer une veille sur les opportunités de projets/programmes/dispositifs européens/internationaux sur le sujet (avec relais auprès des services). • Contribuer/participer auprès de la direction porteuse de la thématique à un projet européen ou international d'échange de bonnes pratiques.	
Indicateur de suivi	Indicateurs externes : Suivi des actions, réunions sur la présidence du groupe Thématique genre. Nombre de projets internationaux avec une dimension « genre ». Identification et mesure des aspects internationaux dans le plan d'action de la municipalité. égalité femmes-hommes.	

Direction des ressources humaines (DRH)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Introduire et perpétuer une culture de l'égalité femmes-hommes.	
Directions et services concernés	Direction des ressources humaines.	
Éléments repères dans le diagnostic	L'égalité professionnelle femmes/hommes n'a pas été intégrée dans les politiques RH de la collectivité d'où un manque de sensibilisation et de formation sur ce sujet. Il s'agirait d'instiller une culture à « grande échelle » de la collectivité : projet d'administration ? projet de service ? Ligne directrice de gestion ? (Partie RH). Déclinaison et portabilité à renforcer, manque de lisibilité ? transversalité complète du sujet...	
Actions existantes au sein de la direction	• Un travail sur les discriminations a été réalisé en ce qui concerne les procédures de recrutement et de mobilité interne (vocabulaire employé). • Adhésion de la collectivité au Référent déontologie auprès du CDG37. • Le plan d'action Prévention & Qualité de Vie au Travail a permis de valider les dispositifs de signalement (voir le détail en annexe). • Garantir la prise en compte des discriminations et le traitement rapide des signalements et Garantir la prise en compte du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles et le traitement rapide des signalements. • Un comité de veille associant les syndicats existe à ce titre. • Un COPIL et une équipe de projet ont été mis en place. • La formation : une sensibilisation a été réalisée au 1^{er} trimestre 2021 : « lutte contre les violences faites envers les femmes ». Session suivie par 12 agents. • Cette formation est mise en place depuis 2009 à raison de 2 sessions par an. • Développer un plan d'action pour l'égalité dans la vie professionnelle au sein de la ville de Tours. • Garantir la non-discrimination et l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions à responsabilité.	
Actions pour 2022	• Formation et sensibilisation notamment des encadrants et des agents de la police municipale. • Communication interne. • Identification et fiabilisation des indicateurs. • Mener un audit sur les inégalités de revenus entre femmes et hommes au sein de la collectivité afin de comprendre et de réduire les inégalités observées au niveau macro entre agents des catégories A, B et C. • Travailler étroitement avec les organisations syndicales de la Ville pour avancer ensemble sur l'égalité de genre au sein de la collectivité (revenu, violence, avancement de carrière...). • Former les agents aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et leur proposer des outils pour la mettre en place dans le cadre de leurs fonctions. • Mener des campagnes d'information et de sensibilisation aux stéréotypes de genre, aux violences et aux discriminations en direction de toutes les catégories de personnel. • Accompagner et protéger le personnel victime de violences sur le lieu de travail.	

(suite)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Actions après 2022	• Former les agent.es ayant un rôle d'accueil ou de 1^{er} contact avec le public pour qu'ils puissent prendre en compte les différentes identités de genre (par exemple, accompagner les agent.es de l'Etat civil à l'accueil de personnes transgenres). • Former les animateur.rices périscolaires, sportif.ves, médiateur.ices de rue, pour déconstruire les stéréotypes de genre. Ce projet pourra être mené en partenariat avec le planning familial et avec le soutien du centre LGBTQIA+ Touraine. • Favoriser l'accès aux formations et aux reconversions professionnelles du personnel occupant les emplois les plus pénibles. • Prendre en compte et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre du RIFSEEP. • Elaborer et mettre en œuvre un dispositif de télétravail qui concilie vie professionnelle et vie personnelle. • Favoriser l'accueil des jeunes enfants des personnels municipaux au sein des structures Petite enfance.	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°1 de la feuille de route : « Développer une politique de l'emploi responsable, équitable et attractive ». Objectif opérationnel : « Renforcer l'équité femmes-hommes ». Objectif politique n°3 de la feuille de route : « Favoriser la qualité de vie au travail ». Objectif opérationnel : « Lutter contre le harcèlement et les discriminations au travail ».	
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)
	Plan de formation 2022-2023 : Mettre en place des actions de sensibilisation (théâtre, forum, des mises en situations).	COPIL et COTECH : réunions transversales avec les actrices concernées.
	Campagne de communication.	
	La fiabilisation des indicateurs pour permettre un suivi évolutif et comparatif une année sur l'autre.	

Direction des affaires générales (DAG)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Directions et services concernés	Direction des affaires générales.	
Actions existantes au sein de la direction	Au service de l'État Civil : • Veiller à assurer l'égalité de traitement Femme/Homme devant le droit de la famille. • Garantir l'égalité professionnelle. • Aide aux mères isolées dans les déclarations de naissances. Mairie de quartier/espace Jacques Villeret : • Garantir l'égalité professionnelle. • Promouvoir égalité F/H par le biais de programmation jeune public. • Promouvoir égalité F/H par le biais de réflexions, d'actions ou de projets sur le territoire ou les agents municipaux sont investis.	

Direction de la cohésion sociale (DCS)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Promouvoir une culture de l'égalité des genres.	
Directions et services concernés	Direction de la cohésion sociale.	
Éléments repères dans le diagnostic	Dans ce domaine d'activité : constat que la place des femmes dans l'espace public est moindre que celle des hommes notamment dans les quartiers prioritaires.	
Actions existantes au sein de la direction	• Parité dans le cadre des représentant.e.s du conseil municipal des jeunes. • Budget sensible au genre en politique de la ville et axe transversal égalité femme homme dans les dossiers instruits. L'équipe politique de la ville a suivi une formation diligentée par Ville au carré en 2021. • Le choix d'activités adaptées pour ne pas exclure un genre dans les animations jeunesse. • Pour briser les plafonds de verre, le choix est fait à la maison de la réussite de prendre chaque année un.e étudiant.e polytechnicien.ne pour les cours de soutien en mathématiques et sciences et montrer aux habitants des quartiers et notamment aux jeunes filles que les filières scientifiques sont accessibles. • Il en va de même pour les stages « prépare tes exams » et le soutien ou les « tuteurs » sont des étudiants filles et garçons. • Soutien de la ville à un projet de distribution de protections périodiques pour lutter contre la précarité menstruelle (désormais à la direction des solidarités). • Représentation de la ville dans la commission prostitution pour accompagner des parcours d'insertion et de logement des femmes. • Par ailleurs, les membres de la direction sont sensibilisés régulièrement aux sujets de la prostitution et des violences faites aux femmes par des formations ou des journées thématiques. Il y a notamment des actions dans ce sens dans le domaine de l'accès au logement.	
Actions pour 2022	• Pistes d'amélioration notamment sur le genre des président(e)s dans le secteur associatif et par domaine (sport, solidarité) à partir d'un observatoire qui pourrait se faire via le portail des associations. • Mises en place d'actions spécifiques telles que des marches exploratoires pour travailler sur la place des femmes dans l'espace public et la sécurité. • Travailler sur la place des pères dans l'éducation et la prise en charge des enfants. Ce sujet est abordé dans les REAP, en réussite éducative, dans les cafés des parents. • Mettre à disposition des logements d'urgence pour les femmes et familles victimes de violences conjugales et intrafamiliales ainsi que pour les femmes sans-abri victimes de violence.	
Actions après 2022	• Engager les acteurs extérieurs grâce à une action transversale sur les critères d'attribution des subventions et/ou la mise en place d'axes dédiés « égalité » dans les appels à projets. • Aider les associations féministes et LGBTQIA+ à accéder à des locaux accessibles et sécurisés. • Prendre en compte la sécurité des femmes dans les politiques et dispositifs de lutte contre le sans-abrisme. • Accompagner Nous Toutes 37 dans sa volonté de sensibiliser la population autour du tabou des règles. • Accompagner et soutenir les événements organisés par les associations afin que les dates clés (8 mars, 25 novembre, Marché des fiertés...) prennent la forme de vrais événements intégrés au calendrier de la Ville. Selon l'action, soutenir l'organisation de manière pratique et/ou y tenir un stand de la Ville de Tours. • Renforcer les collaborations institutionnelles avec la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité dirigée par Mme Marie Roussel-Stadnicki.	

Direction de la police municipale (DPM)

Remarque : En ce qui concerne les actions de la DPM, cela s'inscrit également dans le cadre de la stratégie territoriale de sécurité. La ville est signataire du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. (Voir les fiches actions détaillées en annexe)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Lutter contre l'insécurité et sentiment d'insécurité, et assurer une meilleure prise en charge et cohérence de suivi.	
Directions et services concernés	Direction police municipale.	
Actions pour 2022	• Formation des acteurs de terrain. • Travail coordonné avec la police municipale et l'Etat sur des formations et des référentiels opérationnels communs sur le traitement de certaines situations (comme l'identification de violences lors d'un déplacement pour tapage nocturne). • Détection des situations préoccupantes (en lien avec la DSOL et le CLSPD) : prévention des violences faites aux femmes des violences intrafamiliales. • Dispositif d'accompagnement de la victime au domicile ; Former la police municipale à l'accompagnement des victimes de violence (personne référente au commissariat, interprètes...). • Accompagner les associations dans la mise en place du dispositif Angela dans les bars, brasseries et éventuellement pharmacies. • Lutter, avec l'Etat et les associations (notamment le Nid), contre les violences liées au système prostitutionnel sans criminaliser les prostituées.	
Actions après 2022	Mobiliser la Police Nationale et/ou municipale sur l'infraction d'outrage sexiste.	
Description	Étapes - déroulement	
	Il s'agit de former les personnels, de conforter le réseau, et d'avoir des concepts et vocabulaire commun pour parfaire la communication et apporter des réponses adaptées.	
	Dans le cadre des réunions partenariales de sécurité des quartiers (CLSPD), il s'agit de développer l'échange d'information et de démultiplier le recensement, la détection et le signalement de situations de violences intrafamiliales.	
	Lorsque de telles difficultés surviendraient et selon les modalités définies, la PM accompagnerait la victime à son domicile afin de faciliter et sécuriser la prise d'effets personnels notamment énumérés sur un formulaire de liaison.	

Direction de la communication (DCOM)

Remarque : La Ville de Tours s'inscrit dans la mise en place (et le suivi) des actions décrites par le protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, dont elle est signataire.

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Communiquer efficacement sur l'égalité entre les femmes et les hommes.	
Directions et services concernés	Direction de la communication.	
Actions pour 2022	En lien avec le protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes : • Diffuser les plaquettes, flyer et toutes documentations transmises par la DDDFE. • Communiquer via le site de la ville de Tours sur les actions menées en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes. • Sensibiliser les stagiaires du CNFPT dans le cadre de formations obligatoires portant notamment sur les violences faites aux femmes. • Mettre en place l'écriture inclusive dans la communication externe de la Ville. • Création d'un plan de communication interne.	
Actions après 2022	Consacrer une édition du journal municipal à l'égalité de genre. Faire du rapport égalité femme-homme un vrai outil de communication grand public et d'accompagnement de la collectivité dans le suivi de sa politique sur les questions de genre.	

Direction avec des actions sur les locaux et le matériel

Directions des moyens généraux des achats et de la logistique (DMGAL)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Mener une politique d'achats intégrant la lutte contre les discriminations.	
Directions et services concernés	Direction des moyens généraux des achats et de la logistique.	
Éléments repères dans le diagnostic	Les candidatures aux postes sont factuellement inégalitaires : - Candidatures masculines pour les postes ouverts au Parc Auto, à Matériels et Fêtes, Sécurité Hôtel de Ville – à connotation plus techniques. - Candidatures majoritairement féminines pour les postes d'entretien des locaux et administratifs. Les locaux de certains services de la DMGAL ne sont pas adaptés pour accueillir du personnel féminin (pas de vestiaires ou de sanitaires Femmes). Les enjeux principaux de la Direction ; - En interne, en termes de gestion des ressources humaines : - Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers. - Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité. - En externe : - Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers de nos fournisseurs. - Lutter contre les stéréotypes sexistes et notamment favoriser l'accès égal aux services publics.	
Actions existantes au sein de la direction	Ouverture des postes aux femmes et aux hommes.	
Actions pour 2022	Dans le cadre de la mise en place du SPASER : Favoriser une commande publique éthique, non discriminante et socialement responsable. Faire connaître les missions de la DMGAL dans les différents centres de formation pour sensibiliser. Adapter les locaux.	
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique 6 de la feuille de route : « la politique d'achat et économie circulaire : acheter moins, acheter mieux : mener une politique d'achat intégrant la lutte contre les discrimination »	
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)
	Mettre en exergue dans les documents de consultations les interdictions de soumissionner liées aux discriminations et au non-respect des politiques d'égalité. Introduire un principe de « départage » en matière d'analyse des offres afin de ne retenir en cas d'égalité des candidats ayant apporté la réponse la plus adaptée au critère relatif à l'égalité et à la non-discrimination. Etablir un questionnaire type relatif à la parité Femmes-Hommes d'un point de vue globale et la parité Femmes-Hommes dans les instances stratégiques de l'entreprise qui soumissionne.	Méthode : L'action pourra être identifiée dans le logiciel métier « Achats » : nombre de procédures comportant le questionnaire et/ou une clause de non-discrimination et/ou critères dans l'analyse des offres.
	Intervenir dans différents centres de formations tels que les collèges ou les lycées.	
Indicateur de suivi	Suivi de la répartition Femmes-Hommes dans les effectifs de la DMGAL. Suivi du respect de la parité dans les recrutements.	

Direction hygiène prévention et environnement (DHPRE)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES		FICHE ACTION
Finalité / but	Mixité dans certains métiers. Prise de conscience individuelle et collective de l'importance de l'égalité femmes-hommes.		
Directions et services concernés	Direction hygiène prévention des risques et environnement.		
Éléments repères dans le diagnostic	Manque de candidature féminine [ASVP, Brigade verte, Agent de désinfection, Intervenant en sécurité civile].		
Actions existantes au sein de la direction	Veille au respect de l'autre dans les relations entre agent.es. Favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales. Attention prêtée à l'utilisation de l'écriture inclusive.		
Actions pour 2022	Dégénrer certains métiers : certains métiers associés plus à des femmes ou à des hommes. Adapter les locaux. Formation et sensibilisation à cette thématique.		
Actions après 2022	Améliorer la disponibilité et la propreté des toilettes publiques.		
Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Objectif politique n°3 de la feuille de route : « égalité réelle : Considérer la diversité comme une richesse et faire de Tours une ville inclusive dans toutes ses dimensions afin d'atteindre une égalité réelle ».		
Description	Étapes - déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	
	Réunions d'informations à destination du personnel en recherche de mobilité en lien avec la DRH.	Méthode : Mise en place d'une GPEC et utilisation du renouvellement des départs en retraite.	
	Recenser les éventuels « obstacles » : vestiaires séparés, toilettes... ?.		
	Relayer dans la direction les campagnes d'information. Sensibiliser les agent.e.s sur cette thématique avec des formations individuelles sur la non-discrimination à l'embauche, les stéréotypes, les violences... Expérimenter de nouvelles méthodes comme par exemple des réunions d'informations, de débat par groupe avec un.e intervenant.e.		
Indicateur de suivi	Ratio femme-homme par emploi.		

Direction patrimoine végétal et biodiversité (DPVB)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Tendre vers plus de mixité dans les équipes. Adapter les locaux.	
Directions et services concernés	Direction patrimoine végétal et biodiversité.	
Éléments repères dans le diagnostic	Adaptions des locaux : disparité entre les locaux est un frein à l'organisation. Manque de candidature féminine car pas assez de capacité dans les vestiaires féminins.	
Actions existantes au sein de la direction	Féminisation des noms de plusieurs espaces publics.	
Description	Étapes - déroulement	
	Intégrer la problématique d'égalité femmes-hommes lors de la création de nouveaux vestiaires ou le réaménagement de vestiaires. Il s'agit de vestiaires mixtes à cabines individuelles.	

Direction architecture et bâtiment (DAB)

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	FICHE ACTION
Finalité / but	Adaptation des locaux.	
Directions et services concernés	Direction architecture et bâtiment.	
Éléments repères dans le diagnostic	Historiquement les métiers du bâtiment sont masculins, donc très peu de propositions de candidatures féminines. Peu d'adaptation pour les locaux, vestiaires (2007- 2008, 3 peintres femmes ont été embauchés, et un seule vestiaire avec une capacité de 5 places a été créé).	
Actions existantes au sein de la direction	Adapter les locaux.	
Actions pour 2022	Intégrer la problématique d'égalité femmes-hommes lors de la création de nouveaux vestiaires ou leur réaménagement. Il s'agit de vestiaires mixtes à cabines individuelles.	
Actions après 2022	Réfléchir à des toilettes non genrées / neutres dans certains bâtiments de la Ville (comme l'a fait l'université).	
Description	Étapes - déroulement	
	Intégrer la problématique d'égalité femmes-hommes lors de la création de nouveaux vestiaires pour les personnes en situation de handicap. Il s'agit de vestiaires mixtes à cabines individuelles.	

PARTIE 4

ANNEXES

Répartition en effectifs femmes hommes par catégories, filières et métier principal	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	133	88	221
Administrative	53	39	92
Attachés territoriaux	53	38	91
Culturelle	30	28	58
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	16	21	37
Emploi fonctionnel	2	3	5
Directeurs des services techniques de communes de + 10000 habitants	0	1	1
Directeurs des services techniques de communes de + 2000 habitants (et adjoints)	2	2	4
Médico-sociale	39	3	42
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	26	3	29
Puéricultrices territoriales	7	0	7
Police municipale	0	1	1
Directeurs de police municipale	0	1	1
Technique	9	13	22
Ingénieurs en chef territoriaux	0	2	2
Ingénieurs territoriaux	9	11	20
Social	0	1	1
Responsable d'un établissement social enc	0	1	1
Catégorie B	168	128	296
Administrative	55	13	68
Rédacteurs territoriaux	55	13	68
Animation	6	5	11
Animateurs territoriaux	6	5	11
Culturelle	73	35	108
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	39	9	48
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	24	17	41
Médico-sociale	4	0	4
Infirmiers territoriaux	3	0	3
Police municipale	0	3	3
Chefs de service de police municipale	0	3	3
Sportive	9	26	35
Éducateurs territoriaux A.P.S	9	26	35
Technique	20	46	66
Techniciens territoriaux	20	45	65
Médico-technique	1	0	1
Techniciens paramédicaux territoriaux	1	0	1

Catégorie C	978	585	1563
Administrative	198	37	235
Adjointes administratifs territoriaux	498	37	235
Animation	3	7	10
Adjointes d'animation territoriaux	3	7	10
Culturelle	64	32	96
Adjointes territoriaux du patrimoine	64	32	96
Médico-sociale	262	0	262
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	132	0	132
Auxiliaire de puériculture territoriaux	119	0	119
Police municipale	23	58	81
Agents de police municipale	23	58	81
Sportive	0	1	1
Opérateurs territoriaux A.P.S	0	1	1
Technique	426	450	876
Adjointes techniques territoriaux	417	395	812
Social	2	0	2
Assistante maternelle enc	2	0	2
Total Général	1279	801	2080

Bibliographie

Statistiques

INSEE. « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Simon Georges-Kot, 18/06/2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

Ministère de la transformation de la fonction publiques. « Rapport Annuel sur l'état de la fonction publique, politiques et pratiques de ressources humaines, faits et chiffres » Edition 2021.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf

Ministère de la transformation et de la fonction publiques. « Chiffres clés Fonction Publique » Edition 2020.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC_2020_web.pdf

Spécifiques

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

« Les collectivités s'engagent pour l'égalité, 5^e édition de la journée Territoires Franciliens pour l'égalités » Actes de la rencontre du mardi 13 octobre 2020. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/actes-du-colloque-2020-les-collectivites-s-engagent-pour-l-egalite>

« Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes », Territoires Franciliens pour l'égalité, 2013. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-collectivites-web.pdf>

« Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes » Etude 2016. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/les-politiques-locales-d-egalite-en-france>

« Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes » 2014. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

« Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes » 2015. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

« Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, 2016. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/realiser-un-rapport-sur-la-situation-en-matiere-d-egalite-femmes-hommes-guide-pratique-pour>

« Femmes et espaces publics, pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces de loisirs », Rapport 2018. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/rapport-femmes-et-espaces-publics-2018>

MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Ministère charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Chiffres-clés, Edition 2021. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

LES DIFFERENTS RAPPORTS D'AUTRES COLLECTIVITES

Aix-Marseille Provence métropole. « Rapport égalité femmes-hommes » 2017.

Angers Loire métropole. « Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » Débat d'orientation budgétaire 2021.

Brest métropole et ville. « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », décembre 2020.

L'Asine conseil départemental. « Rapport égalité femmes-hommes » 2020.

Clermont Ferrand. « Rapport général pour l'égalité des droits » 2019.

Nantes Ville. « L'égalité femmes-hommes » Rapport d'activité 2020.

Pas de Calais département. « Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » 2018.

Occitanie Région. « Egalité femmes-hommes » Rapport 2020.

Strasbourg métropole. « Plan d'action pour les droits des femmes et de l'égalité de genre » 2017 à 2020.

Val de Marne département. « Rapport situation égalité entre les femmes et les hommes » 2019.

SCIENTIFIQUES SUR L'EGALITE ET LE GENRE

Naudier Delphine. « Le genre c'est quoi au juste », in Manuel indocile de sciences sociales, sous la direction de Philippe Boursier et Willy Pelletier de la fondation Copernic, La Découverte, 2019, p. 718-727.

Jacquot Sophie, Mazur Amy G. « Genre et politiques publiques », dans : Laurie Boussaguet éd., Dictionnaire des politiques publiques. 5e édition entièrement revue et corrigée. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2019, p. 289-297

Dandurand Renée B, Jenson Jane et Junter Annie. « Les politiques publiques ont-elles un genre ? », Lien social et politiques, n°47, 2002, p.5-13

Lieber Marylène. « Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question ». Presses de Sciences Po, « Académique », 2008, p.328

Luxembourg Corinne, Noûs Camille. «Les espaces publics sont-ils neutres? Lecture spatiale des rapports sociaux de genre, lecture genrée des rapports socio-spatiaux» in L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. « Espace public et inégalités de genre » Revue Dynamique régionales, n°12, 2021, p12-40.

Sayagh David. « Pourquoi les adolescentes ont moins de possibilités réelles de faire du vélo que les adolescents ? », IFSTTAR, France, 2018, p.384

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. « Espace public et inégalités de genre » Revue Dynamique régionales, n°12, 2021.

<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2021/11/DR12-2.pdf>

Préfète Indre et Loire, délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité d'Indre et Loire. « Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes », 2020-2023.

<https://www.indre-et-loire.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite-entre-femmes-hommes/Prevention-et-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/Protocole-departemental-de-prevention-et-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/Protocole-departemental-de-prevention-et-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes>

JURIDIQUE ET LEGISLATIF

Article 51 Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000025490055?r=MY4LByM7SL

Article 1 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832/>

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, qui vient transposer les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique, a mis en place au 1^{er} mars 2021 un plan d'actions pluriannuel.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>



DIRECTION GENERALE
Chargé des projets transversaux

18 février 2022

RAPPORT ÉGALITE FEMMES-HOMMES 2021 SYNTHESES DES DIRECTIONS

DIRECTION :

RESPONSABLE :

CONTACT(S) EN CAS DE QUESTIONS :

1. Présentation succincte de la direction

Quelles politiques publiques gère-t-elle ?

Quelles missions remplit-elle ?

Quels sont ses 4/5 enjeux principaux en matière d'égalité femmes-hommes ?

Autres informations ou précisions pertinentes ?

2. Recenser les actions existantes

- Vos feuilles de routes comprennent-elles des objectifs politiques ou stratégiques contribuant à l'égalité femmes-hommes ? Si oui, lesquels ?
- Quelles actions sont mises en place dans votre direction en matière d'égalité femmes-hommes ? En quoi consistent-elles ?

Merci d'en faire une description détaillée (maximum une page par action).

- Rencontrez-vous des difficultés particulières en matière d'égalité femmes-hommes ?

Merci de les expliquer brièvement (contexte, explications, etc.).

3. Identifier les jeux de données existants

- Disposez-vous de données de suivi utiles au pilotage de cette nouvelle politique transversale ? En quoi consistent-elles ? Qui les collecte et comment ? à quelle période ? pour quelle périodicité ?
- Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser un indicateur que vous avez l'intention de mettre en place en 2021.

4. Proposer, pour chaque direction, 2 ou 3 difficultés à résoudre

- Description du problème que l'action vise à résoudre
- Description de l'action
- Méthode pour identifier l'action (discussion en réunion d'équipe par exemple)
- Impact attendu

RAPPORT ÉGALITE FEMMES-HOMMES 2021 MODE D'EMPLOI

INFORMATION AUX DIRECTIONS

Calendrier

- Synthèses par direction pour le **vendredi 5 novembre**

Structure

Après plusieurs éditions d'un rapport limité aux données RH, la Ville va se doter d'un véritable rapport égalité femmes-hommes au sens de la loi de 2014. L'objectif de ce rapport tel que fixé par la loi est de définir « **une politique intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes** » concernant 10 priorités d'actions (voir plus bas).

A FAIRE

Avec le document word :

- *Recenser les actions existantes
- *Identifier les jeux de données existants
- *Proposer, pour chaque direction, 2 ou 3 difficultés à résoudre

Les 10 priorités d'action fixées par la loi

- Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Lutter contre le système prostitutionnel ;
- Lutter contre les stéréotypes sexistes et notamment favoriser l'accès égal aux services publics ;
- Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité ;
- Lutter contre la précarité des femmes ;
- Garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- Favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- Porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

La synthèse des directions

Sur la base du modèle ci-joint, il vous est demandé de réaliser trois actions :

1. Recenser les actions existantes

Qu'est ce qui, dans l'état actuel des actions de votre direction, vise – au moins partiellement – à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, en interne (fonctionnement de l'administration) comme en externe (politiques publiques) ?

Préciser si des objectifs politiques ou stratégiques de vos feuilles de route Voirin concernent l'égalité femmes-hommes (si oui, préciser lesquels et pour quelle délégation)

Merci de préciser la date de mise en place de l'action, de signaler si elle connaît des difficultés et de donner toutes les informations utiles à son propos (nombre de participants, budget, etc.). Ne pas hésiter à joindre des données ou des photos si vous en avez.

Par exemple : La direction X participe depuis 20XX à un dispositif du conseil départemental 37 permettant d'accompagner les femmes isolées avec enfants (« mères célibataires »). La participation de la Ville est de X€, l'action a permis d'accompagner X personnes, elle implique notamment X services dont : X, Y et Z.

2. Identifier les jeux de données à votre disposition

Disposez-vous de données de suivi utiles au pilotage de cette nouvelle politique transversale ? En quoi consistent-elles ? Qui les collecte et comment ? à quelle période ? pour quelle périodicité ?

Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser un indicateur que vous avez l'intention de mettre en place en 2021.

Par exemple : La participation par sexe aux activités ouvertes au public dans la direction depuis 2018 (comptage manuel après chaque évènement recensé et consolidé chaque année entre janvier et mars pour le rapport d'activité de l'année précédente).

3. Proposer, pour chaque direction, 2 ou 3 difficultés à résoudre

Volontairement, et idéalement après un travail collectif que vous organiserez librement, identifiez 2 ou 3 actions à réaliser dans l'année 2021 permettant d'améliorer concrètement l'égalité femmes-hommes en général ou l'un des 10 objectifs signalés ci-dessus.

Cela peut-être en interne de votre direction comme sur l'une de vos politiques publiques. **Il ne s'agit en aucun cas de se lancer un défi irréalisable, mais au contraire d'identifier des actions faisables, à votre portée et réalisables en 2021.**

Par exemple : Suite au constat fait dans ma direction du trop faible nombre de candidatures féminines sur tel type de poste nous allons contacter des collègues pour proposer des stages d'observation de troisième avec un temps de présentation du métier par des collègues féminines sur place en amont.

Les dispositifs de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

Par ailleurs, trois dispositifs de signalement sont désormais opérant au sein de la Ville de Tours. Il s'agit des procédures :

- Lanceur d'alerte ;
- Risques psychosociaux ;
- Actes violents, discriminations, harcèlements et agissements sexistes (AVDHAS).

Une personne, un groupe ou une institution peut **lancer une alerte** sur un crime ou un délit, un conflit d'intérêt, une menace, un préjudice grave pour l'intérêt général ou encore sur un manquement à des obligations. L'État ou bien le Défenseur des droits se saisit de l'alerte. Ce dispositif permet la totale anonymisation de la personne ayant lancé cette alerte. Une fois que les faits et preuves sont rassemblés, la collectivité peut décider de régler immédiatement le cas ou de faire intervenir la justice toujours sans dévoiler la personne à l'origine de l'alerte.

- A Tours, le signalement d'une alerte peut être porté à la connaissance de **Monsieur Hugues DUROIR** avec pour objet « lanceur d'alerte ».
- Tél. : (ligne directe) : 02 47 21 68 62
- E-mail : h.duroir@ville-tours.fr
- Le signalement peut également être porté à la connaissance de Madame la Défenseuse des droits
 - Via son délégué départemental qui est disponible sur rendez-vous, tous les mercredis.
 - Par le formulaire de contact à remplir en ligne (www.defenseurdesdroits.fr) ou au 02 47 33 11 05

Lorsqu'un.e agent.e a une problématique sérieuse susceptible de créer un **risque psychosocial** il/elle peut le signaler via un dispositif dédié mutualisé entre la Ville, le CCAS et la Métropole. Il peut par exemple s'agir de sa qualité de vie au travail, d'un changement de poste ou encore d'un conflit interne. Ensuite, le dossier est pris en considération par un comité de veille composé des représentant.e.s des organisations syndicales, le Directeur des ressources humaines, l'élue aux ressources humaines (Catherine REYNAUD pour le mandat 2020-2026), deux médecins et deux assistantes sociales qui se réunit tous les mois à ce propos. Les femmes sont, au regard des statistiques nationales, particulièrement touchées par les risques psychosociaux.

- Le signalement d'un risque peut être porté à la connaissance de Madame Eve Clavier
 - Mail : e.clavier@tours-metropole.fr
 - Tél (ligne directe) : 02 47 21 86 18

Enfin, en matière de violences sexistes et sexuelles (les actes violents, de discriminations, de harcèlement ou agissements sexistes dits AVDHAS), la Ville a mis en place un dispositif dédié depuis juillet 2020. Elle respecte donc les obligations du décret du 13 mars 2020. Ce dispositif a fait l'objet d'une présentation en CHSCT. Il est actuellement géré par le référent alerte de la direction générale des services - M. Hugues DUROIR. En effet, en tant que Délégué à la protection des données, il est statutairement indépendant. A long terme, le pôle « Prévention, liberté et gestion de risques » duquel il pilote ces dispositifs va se développer pour parfaire les modalités de ces signalements.

- Informations disponible sur l'intranet des agent.e.s : DG VILLE, Prévention liberté gestion des risques

Les fiches actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes

FICHE ACTION N°6

PROGRAMME

Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et aide aux victimes

Intitulé de l'action : **Détection des situations préoccupantes**

Objectifs de l'action	Développer le partenariat et renforcer l'échange d'informations sur les situations de violences intrafamiliales
Contexte et problématique	Au sein de la cellule familiale, les violences ont longtemps été considérées comme des affaires privées. La loi du silence est un véritable rempart à l'appréciation de l'étendue de ce phénomène. Malgré les actions entreprises et les campagnes effectuées, tant au niveau national que local, ces violences restent méconnues.
Descriptif de l'action	Dans le cadre des réunions partenariales de sécurité des quartiers (groupe opérationnel du CLSPD) il s'agit de développer l'échange d'information et de démultiplier le recensement la détection et le signalement de situations de violences intrafamiliales
Bénéficiaires	Les personnes victimes de violences intrafamiliales
Porteur de l'action	Ville de Tours
Partenaires de l'action	<u>Plembres</u> du groupe opérationnel (Elus, PN, PM, bailleurs sociaux, transporteurs, prévention spécialisée, SPIP, PJJ, cohésion sociale
Calendrier de l'action	Réunions mensuelles (structurées en 4 phases correspondant aux 4 secteurs Police)
Financement de l'action	néant
Suivi et évaluation de l'action	Nombre de réunions organisées Nombre de situations détectées et relayées

FICHE ACTION N°5

PROGRAMME 2

Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et aide aux victimes

Intitulé de l'action : formation **des acteurs de terrain**

Objectifs de l'action	Poursuivre et encourager les actions de formation auprès des acteurs de terrain
Contexte et problématique	Les violences faites aux femmes constituent un axe essentiel de la stratégie nationale de prévention de la délinquance. La ville de Tours est un acteur engagé dans ce domaine. La municipalité est signataire et participe aux actions du protocole départemental. Les personnels confrontés à des situations de violences faites aux femmes peuvent parfois se sentir démunis ou désemparés
Descriptif de l'action	Il s'agit de former les personnels de conforter le réseau et d'avoir des concepts et vocabulaire commun pour parfaire la communication et apporter des réponses adaptées.
Bénéficiaires	L'ensemble des agents municipaux
Porteur de l'action	Ville de Tours / Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Partenaires de l'action	L'ensemble des partenaires intervenant sur ces formations
Calendrier de l'action	En fonction des formations proposées
Financement de l'action	Plan de formation
Suivi et évaluation de l'action	Nombre de formations dispensées Nombre de personnes formées

FICHE ACTION N°7

PROGRAMME 2

Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et aide aux victimes

Intitulé de l'action : Dispositif d'accompagnement de la victime au domicile

Objectifs de l'action	Prise en compte de la victime Sécuriser le retour au domicile
Contexte et problématique	Dans les circonstances des violences intrafamiliales, et dans la grande majorité des cas, la victime devait quitter le domicile conjugal pour sa sécurité et celle de ses enfants. Depuis la loi du 04/04/2006 portant sur la violence au sein du couple et en protection de la victime, il est prévu une disposition permettant d'évincer du domicile conjugal l'époux violent. Malgré celle-ci nombre de femmes victimes quittent le domicile conjugal. Cette situation de précarité est renforcée par le comportement du conjoint refusant l'accès au domicile pour récupérer des effets liés à la poursuite du parcours de la victime.
Descriptif de l'action	Lorsque de telles difficultés surviendraient et selon les modalités définies la PI 1 accompagnerait la victime à son domicile afin de faciliter et sécuriser la prise d'effets personnels notamment énumérés sur un formulaire de liaison.
Bénéficiaires	Victimes de violences intrafamiliales
Porteur de l'action	Ville de Tours
Partenaires de l'action	Police Nationale, ADAVIP, CIDFF, planning familial, ACJET, EAO, Déléguée aux droits des femmes et à l'égalité
Calendrier de l'action	continu
Financement de l'action	néant
Suivi et évaluation de l'action	Nombre de sollicitations et d'accompagnements à domicile

Fiche action du protocole départementale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

Horaires d'ouverture	8h30 - 17h
Adresse	1-3 rue des Minimes 37000 TOURS
Téléphone	02 47 21 60 00
Responsable de la structure	Emmanuel DENIS, Maire Anne BLUTEAU, déléguée à la Prévention de la délinquance
Référent.e pour le réseau (personne à contacter)	Dominique MORAIS, responsable partenariats et actions préventives

ENGAGEMENTS	INDICATEURS
Formation des acteurs	
Former le personnel de la structure à la problématique des violences faites aux femmes	Nombre de personnels de la Mairie formés
Accompagnement des victimes	
Orienter les femmes victimes vers d'autres partenaires (FV37,CIDFF, NID, structures d'hébergement...)	Nombre d'orientations effectuées
Recueillir les signalements concernant les femmes victimes de prostitution repérées	Nombre de signalements repérés portés à notre connaissance
Accompagner physiquement les femmes victimes au domicile pour récupérer des éléments de parcours de vie	Nombre d'accompagnements effectués par la PM
Actions de communication et de prévention	
Diffuser les plaquettes flyer et toutes documentations transmises par la DDDFE	Nombre de docs diffusés
Communiquer via le site Ville de Tours sur les actions menées en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes	Nombre d'actions de communication transmises à cet effet
Sensibiliser les stagiaires du CNFPT dans le cadre de formations obligatoires portant notamment sur les violences faites aux femmes	Nombre de stagiaires sensibilisés dans le cadre des formations obligatoires (entre 20 à 30 agents/an)
Soutien aux initiatives locales ou départementales	
Soutenir les actions portées par les partenaires sur la problématique des violences faites aux femmes	Montant des subventions à destination de ces partenaires
Vie du réseau partenariats	
Participation aux réunions organisées par la DDDFE	Nombre de participations à ces réunions
Membre du CLSPD de la Ville de Tours	Membre du CLSPD de la Ville de Tours
Membre du CLS de la Ville de Tours	Membre du CLS de la Ville de Tours
Orientation vers des partenaires du réseau	Nombre d'orientations



Ville de Tours
Hôtel de Ville
1 à 3 rue des Minimes
37926 TOURS CEDEX 9
Tél.: 02 47 21 60 00