



Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2025



tours.fr

VILLE DE
TOURS

L'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Depuis 1946, des avancées significatives sont venues renforcer cette déclaration. Si les lois, les mentalités, la société évoluent, beaucoup d'inégalités subsistent encore aujourd'hui, alimentées par des préjugés et ou des rôles sociaux stéréotypés qui peuvent être assignés aux femmes et aux hommes.

Cette situation ne nuit pas seulement aux femmes et aux jeunes filles, en compromettant leur qualité de vie, l'égalité des chances ou en les empêchant de participer activement à la vie de la société, mais elle fait obstacle plus généralement au progrès social et l'instauration de sociétés plus pacifiques et égalitaires.

De plus, la question de la justice sociale fait intrinsèquement partie des préoccupations de la transition écologique. Face au dérèglement climatique qui s'accélère et aux inégalités qui se creusent, les institutions doivent intégrer, de manière transversale, la lutte pour l'égalité femmes-hommes à la fabrication des politiques publiques.

À l'échelle locale, les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par la définition et la mise en oeuvre des politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, par leur statut d'employeurs, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Après la mise en place, en début de mandat, du plan égalité femmes-hommes 2020-2026 autour de 5 axes et 50 actions, d'une phase de structuration, des actions concrètes ont pu être lancées dès 2022 en matière de formation, d'espace public et de communication. Dans un objectif de démarche progrès, les actions lancées depuis 2022 sont consolidées et approfondies chaque année. En 2023, des actions prioritaires ont été définies autour de la

thématique « Éducation », et en 2024, à travers sa thématique « Culture », le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes a permis d'impulser et de mettre en lumière l'offre importante de ce secteur essentiel pour l'émancipation, la visibilité et la diversité, et son rôle de levier.

Pour 2025, le focus sera mis sur une autre thématique essentielle qui a émergé à travers les actions réalisées au sein des diverses politiques publiques : la parentalité. Le plan d'action triennal d'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2024-2026 de la Ville, présenté en 2024 et à déployer sur les années 2025 et suivantes, prévoit notamment des actions pour permettre un égal accès aux métiers et responsabilités, réduire les écarts de rémunération ou encore favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La persistance des inégalités en matière de parentalité est une réalité préoccupante et elle contribue significativement aux inégalités économiques subies par les femmes. Il est donc essentiel de mettre en place des politiques pour rééquilibrer les rôles sociaux et améliorer la prise en compte de la parentalité notamment dans le monde du travail.

Combattre les stéréotypes de genre, favoriser l'égalité professionnelle, lutter contre les violences intrafamiliales et ce dès le plus jeune âge sont de puissants vecteurs de progrès social et d'égalité réelle, que ce soit à travers la thématique culture ou la thématique parentalité.



© Benjamin Dupuis

Élise 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

Édito	p.2
Sommaire	p.3
Partie 1 : le plan sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2026	
Synthèse des axes et actions du plan égalité Femmes-Hommes	p.5
Les actions par axes	p.8
La formation, une priorité depuis 2022	p.8
La culture, la thématique 2024	p.10
Sport	p.13
Cohésion sociale	p.14
Solidarité	p.18
Petite enfance	p.20
Éducation	p.23
Communication et événementiel	p.26
Valorisation du territoire	p.27
Espaces publics	p.29
Tranquillité publique	p.32
Égalité professionnelle	p.35
Partie 2 : le diagnostic interne	
Les orientations en matière de diagnostic interne	p.38
Les indicateurs Ressources Humaines	p.39
Les effectifs	
Les emplois supérieurs ou de direction	
Le temps partiel, le télétravail et la formation	
Absentéisme et congés liés à la parentalité des effectifs permanents	
Les promotions internes	
Les écarts de rémunération	
Index égalité professionnelle et axes de progression	p.47
Signalement des actes violents, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes	p.49
Annexes :	
Tableau récapitulatif des actions du plan sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2026	p.51
Les axes et objectifs du plan égalité professionnelle 2024-2026	p.58

Conformément à l'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales, 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 doit être présenté préalablement au débat sur le projet de budget dans les communes de plus de 20 000 habitants.

Ce rapport :

- fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en reprenant notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.
- comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.
- présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



partie .1

Le plan égalité femmes- hommes 2020-2026

Synthèse des axes et actions du plan égalité femmes-hommes

LES DATES CLEFS

8 mars 2021

Présentation du plan
égalité femmes-hommes

Février 2021

Signature de la charte européenne
pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Mars 2022 : adoption du 1^{er} rapport égalité femmes-hommes dans la forme demandée
par la loi intégrant :

- La politique globale en matière d'égalité (article 60 loi 4/8/2014)
- Le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes (article 51 loi 12/03/2012)

LE PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2020-2026

5
axes

- Services publics
- Solidarité
- Éducation
- Violences
- Égalité professionnelle



50
actions

- 33 réalisées
- 14 en cours de réalisation
- 3 à lancer
- 8 nouveaux objectifs / actions avec le plan d'égalité professionnelle 2024-2026

Des thématiques par année / des actions prioritaires :

2022

- Espace public
- Formation « égalité »
- Féminisation des noms de rue
- Communication

2023

- Éducation
- Formation « Violences »
- Cité éducative

2024

- Culture
- Formation politique publique
- Index Égalité professionnelle
- Programmation et médiation dans les établissements culturels

2025

- Parentalité
- Formation égalité / stéréotypes / violence de genre
- Ateliers parents / temps famille
- Plan d'égalité professionnelle

**QUI INTÈGRE UNE
DOUBLE APPROCHE**

1

Approche intégrée
Intégrer les enjeux d'égalité à l'ensemble des politiques publiques portées

2

Approche spécifique
Avoir pour objectif principal d'établir l'égalité femmes-hommes

Détail des actions prioritaires 2022-2024

Actions prioritaires 2022 Thématique espace public

- dénomination des noms de rue avec la grande consultation « La rue est aussi à nous » :

54 dénominations féminines depuis 2020, soit un taux « de féminisation » des nouveaux lieux dénommés publics de 92%.

Une nouvelle consultation a été lancée à l'automne 2024.

- donner de la visibilité aux femmes dans les grandes manifestations publiques.

Autres actions prioritaires :

- déploiement de la formation des encadrant.e.s 1^{er} volet : l'égalité professionnelle.

Actions prioritaires 2023 Thématique éducation

- la cité éducative avec une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les critères de sélection des projets ;

- le projet EGALES (cf. p. 27).

Autres actions prioritaires :

- formation des encadrant.e.s sur le 2^{ème} volet : les violences sexistes et sexuelles ;
- déploiement de la formation auprès des directions au contact des usagers, par exemple à la DTP (Direction de la Tranquillité Publique 128 agent.e.s) sur les violences sexistes et sexuelles ;
- actions autour de la parentalité ;
- étude sur les espaces publics au Sanitas avec le prisme égalité femmes-hommes ;
- préparation de la mise en place de l'index égalité professionnelle.



Chantier participatif de la cité éducative

© Ville de Tours - F. Lafite

Actions prioritaires 2024 Thématique culture

- mise en valeur des femmes dans les événements culturels et intégration de la politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Autres actions prioritaires :

- formation des encadrant.e.s sur le 3^{ème} volet : les politiques publiques (plus de 100 agent.e.s formé.e.s sur les 3 volets) ;
- poursuite du travail effectué sur l'accueil des victimes de violence par la Direction de la Tranquillité Publique (suivi du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes) ;
- poursuite du plan de formation pour les directions en contact avec les usagers ex : formation sur les violences par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ;
- mise en place de l'index de l'égalité professionnelle et renouvellement du Plan d'Égalité Professionnelle (PEP).



La parentalité, thématique 2025 : axes de travail

Définition

Le soutien à la parentalité consiste à accompagner les parents dans leur rôle de premier éducateur de leur enfant, par des actions d'écoute, de soutien, de conseils et d'information et à favoriser l'entraide et l'échange entre parents. Elle devient une politique publique à part entière et constitue un investissement social permettant d'améliorer le présent des familles. Elle permet également de les accompagner pour mieux prévenir les difficultés auxquelles elles pourraient être confrontées à l'avenir.

Faire de la parentalité un facteur d'égalité femmes-hommes

- en soutenant tous les parents dans l'éducation de leurs enfants :
 - favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ;
 - favoriser les « temps famille » ;
 - combattre les stéréotypes ;
 - lutter contre les violences intra-familiales.
- en offrant des clés aux plus jeunes pour les préparer à exercer leur rôle de parent.
- en étant attentif à toutes les configurations familiales (mono-parentalité, homoparentalité, pluri-parentalité...).

Les exemples d'actions en soutien à la parentalité

Accompagner le rôle parental en toutes circonstances (santé, éducation, autonomisation, séparation).

Proposer des actions à destination des familles afin de lutter contre les stéréotypes de genre (notamment sur les jouets, la mixité des métiers) et contre les modèles violents de résolution du conflit : ateliers, temps d'échanges, expositions, campagnes de communication...

Mettre en place des actions pour favoriser la co-parentalité.

Organiser des groupes de parole, des activités pour les femmes enceintes, les mères et pères de jeunes enfants pour lutter contre l'isolement social et les dépressions post-partum.

Organiser et favoriser la présence suffisante de modes d'accueil sur le territoire.

Mettre en place et accompagner des dispositifs d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, particulièrement pour les femmes qui sont de fait plus souvent en situation de fragilité économique.

Agir en interne à la Ville pour l'égalité professionnelle, notamment sur les dispositifs favorisant l'articulation des temps de vie.

71%

des tâches ménagères sont réalisées par les femmes (INSEE 2010)

65%

des tâches parentales sont réalisées par les femmes (INSEE 2010)

24.7%

des familles sont des familles monoparentales (INSEE 2020)

82%

de ces familles ont pour chef.fe de famille une femme, souvent plus pauvres et en sous-emploi (INSEE 2020)

5%

de chances pour un enfant né dans une famille à faibles revenus d'être accueilli en crèche (rapport des 1000 premiers jours - Ministère des solidarités et de la santé)

chiffre multiplié par

4.5

pour un enfant issu d'une famille aisée (rapport 1000 premiers jours 2020)

100 000

femmes sont en grande détresse lors de l'année suivant la naissance de leur enfant (rapport 1000 premiers jours 2020)

Adopté en octobre 2023, le **Schéma Directeur de la Petite Enfance 2023-2026** poursuit l'objectif de proposer à chaque enfant dès le plus jeune âge, sur l'ensemble du territoire, un parcours cohérent et de qualité. Dans cet objectif, le développement et la qualité de l'offre d'accueil sont au cœur de ce schéma qui intègre pleinement le sujet de parentalité comme levier d'action. Ainsi, les deux premiers axes du Schéma Directeur de la Petite Enfance sont spécifiquement dédiés à cet enjeu :

Axe 1 : impliquer les familles dans la communauté éducative et développer les actions d'accompagnement à la parentalité.

Axe 2 : faciliter et simplifier les démarches parentales. Les autres axes du schéma viennent également contribuer à faciliter la fonction de parents. Un certain nombre d'actions ont déjà été mises en œuvre pour déployer ce schéma et sont présentées dans ce rapport.

Parentalité

Les actions de la Ville liées à la parentalité sont mises en évidence dans le présent rapport sous forme de zoom.

Les actions par axes

La formation, une priorité depuis 2022

La formation des encadrants, un enjeu prioritaire en matière de diffusion des bonnes pratiques et de la montée en compétences

Une formation initiée en 2022 pour l'ensemble des encadrant.e.s dans le cadre du parcours managérial. Un budget de 30 000 € sur 3 ans pour former 300 encadrant.e.s sur trois volets spécifiques :

- 1- l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes ;
- 2- les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- 3- l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.

Objectifs :

- mieux identifier les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- comprendre et agir en tant qu'encadrant.e.s ;
- les traiter et les prévenir en interne (politique des ressources humaines en tant qu'employeur) et en externe (mise en œuvre des politiques publiques de la collectivité).

Outils pratiques : les fiches réflexes

Pour donner des clés d'analyse et de réflexe aux encadrant.e.s.

Sur le volet 1, 4 fiches :

- agir pour réduire les écarts de rémunération ;
- agir pour réduire les risques de pratiques discriminatoires dans le recrutement ;
- agir pour réduire les risques de pratiques discriminatoires dans le déroulement de carrière et l'évaluation professionnelle ;
- présenter les plans d'action égalité professionnelle aux équipes.

Sur le volet 2, 1 fiche sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles.

Sur le volet 3, 3 fiches :

- intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets et politiques publiques ;
- enfance, petite enfance, parentalité ;
- culture, sport et vie associative.

en 2022 une présentation du volet 1 à l'ensemble du comité de direction (environ 35 membres). 99 agent.e.s formé.e.s sur le volet 1 sur 7 sessions. Note d'évaluation de 7,34 à 9,33 sur 10 avec un taux de retour de 100%.

en 2023 2 séances de présentation des volets 1 et 2 au comité de direction. 51 agent.e.s formé.e.s sur le volet 1 sur 3 sessions et 106 agent.e.s formé.e.s sur le volet 2 sur 8 sessions.

en 2024 1 séance de présentation volet 3 au comité de direction. 22 agent.e.s formé.e.s sur le volet 2 sur 2 sessions. Note d'évaluation de 8,8 sur 10 avec un taux de retour de 96%. 10 sessions réalisées sur le volet 3 soit 111 agent.e.s formé.e.s. Note d'évaluation de 8,9 sur 10 avec un taux de retour de 59%. Programmation de 3 webinaires sur le dernier trimestre 2024 d'une durée d'une heure volets 1, 2 et 3 ouverts à tout.e agent.e. 20 agent.e.s formé.e.s sur les volets 1 et 2 et 12 sur le volet 3. Note de 8 sur 10 avec un taux de retour de 54%.



© Jean Breillat

Des méthodes de travail favorisant une approche transversale et une diffusion de la culture de l'égalité

- par la composition des sessions de formation (cadres de plusieurs directions) ;
- par le contenu de la formation basée sur des actions concrètes du rapport égalité femmes-hommes 2023-2024.

La formation des agents en contact avec le public, un enjeu en matière de prévention et d'égalité professionnelle

La formation de la police municipale en 2023-2024 co-construite avec les associations

En 2023 :

128 agent.e.s de la Direction de la Tranquillité Publique avaient été formé.e.s sur l'égalité professionnelle et la prévention des violences faites aux femmes dans l'espace public.



En 2024 :

- les fiches réflexes autour des 5 thématiques (l'accueil des personnes victimes de violence, la lutte contre les violences liées au système prostitutionnel, la constatation des violences intrafamiliales, le harcèlement de rue et l'égalité professionnelle) ont été finalisées ;

- un bilan de l'action a été présenté au comité de pilotage composé d'élus.e.s et de la déléguée aux droits des femmes et de l'égalité.

Les 5 fiches réflexes ont été diffusées auprès de tous les agent.e.s de la Direction de la Tranquillité Publique et auprès d'autres directions de la Ville de Tours en contact avec le public.

2024 : évaluation de la formation

82% s'estiment « satisfait.es » ou « très satisfait.es » par rapport à la formation (taux de retour de 55%)

Les points forts :

- le rôle de la police municipale en matière de prévention dans l'espace public ;
- l'importance du maillage territorial et du lien avec les associations.

Les pistes d'action :

- orientation et communication auprès des personnes victimes ;
- faciliter l'interconnaissance avec les associations.

Les autres formations sur les violences sexistes et sexuelles :

Poursuite des formations « lutte contre les violences faites envers les femmes » par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

2 sessions de 3 jours ont été reconduites avec le CIDFF avec une journée retour d'expérience en 2024 auprès d'une trentaine d'agent.e.s.

Le programme a été retravaillé lors d'une demi-journée pratico-pratique avec des agent.e.s en contact avec le public de différentes directions.

Par ailleurs, un agent de la police municipale a réalisé son stage pratique auprès du Mouvement du Nid dans le cadre de sa formation initiale.

Modalités et dispositif d'accueil

Durée : 21 heures / 3 jours
Date : 27, 28 et 30 mai 2024
Type de formation : en présentiel
Nombre de stagiaires : 15 à 20
Lieu : Espace Jacques Villeret, 11 rue de Saussure à Tours

Inclusion et handicap : Pour l'adaptation de la formation à l'état de santé ou au handicap, merci de nous contacter un mois à l'avance afin de mettre en place l'accessibilité.
Repas : libre à la charge du stagiaire
Transport : arrêt : Mozart

Déroulé de la formation

La formation s'articule en plusieurs séances d'apprentissages nourries d'échanges et de mises en situation :

- Jour 1 :**
 - A. Introduction : les violences faites aux femmes.**
Ampleur, la dimension genrée et le continuum des violences faites aux femmes
 - B. Les violences conjugales.**
Définitions, dans quels contextes s'inscrivent les violences conjugales ? Quelles sont les différentes formes de violences conjugales ? qu'est-ce que le cycle des violences et comment fonctionne-t-il ?
 - C. Les enfants co-victimes.**
Combien d'enfants sont concernés ? Quelles sont les conséquences selon les différentes classes d'âges ? Une coparentalité est-elle possible dans un contexte de violences conjugales ?
- Jour 2 :**
 - D. Culture du viol et violences sexuelles faites aux femmes.**
Ampleur, définitions et impacts
 - E. Le cadre légal des violences conjugales.**
Le traitement pénal et civil des violences conjugales
Les outils de protection et le réseau partenarial
- Jour 3 :**
 - F. L'accompagnement et ses enjeux.**
Les mécanismes de l'emprise et les stratégies des auteurs de violences

4, place Robert Schuman, 37 200 Tours
N° déclaration activité de formation : 24 934568 97
Code APE : 9499Z - N° SIREN : 3326243400030

Perspectives de formation 2025

Sous réserve d'un financement par le Fonds d'Égalité Professionnelle, il est envisagé la formation de 217 agent.e.s des écoles sur la thématique de l'égalité professionnelle avec la mise en lumière de l'influence des stéréotypes filles-garçons véhiculés dès le plus jeune âge, sur la mixité des métiers et les choix d'orientation notamment. Ce travail est à mettre en lien avec *Récré en herbe* (cf. p. 25).

La culture, la thématique 2024

Des axes programmatiques et des médiations qui intègrent la politique égalité femmes-hommes dans tous les établissements culturels

Direction musées - Château

Le Château, une saison artistique féminine

Les expositions de la saison culturelle 2024 mettent à l'honneur les femmes artistes, en particulier dans le domaine de la photographie, à travers les expositions de Chloé Jeanne, *Présence sensible* ; Claire Chevrier, *Scenery* ; Sylvie Bonnot, *Décoller-Atterrir*. La programmation du Jeu de Paume met également les femmes à l'honneur avec Juliette Agniel, prix Niepce, *Pierre, feuille, silex*, et Guerda Palusytè, *Tu me regardes*.

Le musée des Beaux-arts, *Le Sceptre et la quenouille, Être femme entre Moyen-Âge et Renaissance* 8 mars / 17 juin 2024

L'exposition a mis en lumière la place des femmes dans la société aux XV^e et XVI^e siècles et la diversité de cette condition selon les classes sociales. Elle a mis en perspective des œuvres et objets de toutes natures (peintures, sculptures, objets archéologiques/ethnologiques, manuscrits, estampes, documents d'archives...). L'action culturelle autour de cette exposition s'est déclinée avec d'autres établissements culturels de la ville :

• **Centre Chorégraphique National de Tours le 1^{er} juin 2024 :** programmation au musée, deux performances de la Compagnie La Poétique des Signes *L'ombre des danseuses du soir*, accompagnées de visites flash de l'exposition ;

• **Bibliothèque municipale de Tours le 25 mai 2024 :** table ronde autour de la représentation des femmes dans la bande dessinée. Les intervenants : Anna Denis et Laurent Vissière, Universitaires ; Claire Bouilhac, autrice de bande dessinée ;

• **CRR le 25 mai 2024 :** les élèves ont proposé *Le Ballet des Dames* en résonance avec les thèmes développés par l'exposition ;

• **Cinémathèque :** Deux projections pensées en écho à l'exposition : *La Reine Margot*, de Patrice Chéreau le 15 avril et *La Passion Béatrice*, de Bertrand Tavernier le 3 juin 2024 ;

• **Centre d'études supérieures de la Renaissance de L'Université de Tours les 11 et 12 avril 2024 :** deux journées d'étude, développées autour de trois axes : femmes en Touraine, paroles de femmes, représentations du corps féminin (médecine, vêtement, danse...).

L'exposition en quelques récompenses et chiffres :

L'exposition a reçu le label
« Exposition d'intérêt
national 2024 » du Ministère
de la Culture

Le catalogue de l'exposition
a reçu à Ajaccio le prix du
catalogue d'exposition 2024

31 706

visiteurs
3^e meilleure fréquentation
au musée des Beaux-arts
depuis 20 ans

3640

visiteurs ont été accompagnés
par une offre de médiation
(visites commentées, ateliers,
conférences...)



Le Sceptre et la Quenouille
Être femme entre Moyen-Âge
et Renaissance

8 MARS > 17 JUIN 2024



VILLE DE
TOURS

Réseau des bibliothèques Évènementiel

Nuit de la lecture : en janvier 2024, à la Bibliothèque Centrale, la nouvelle édition avait pour thématique le corps féminin et a proposé plusieurs ateliers pour près de 200 personnes. Au programme, des lectures dansées et de contes à paillettes, des créations musicales sur le consentement, des ateliers sur les 1^{ères} règles.

Cycle Mois du film documentaire : Dans l'œil des femmes photographes en novembre 2024 à la Médiathèque François Mitterrand.

Les films invitent à s'interroger sur leur invisibilisation et à plonger dans l'œil de Vivian Maier, photographe de rue, de Gerda Taro, pionnière du photojournalisme ou encore de Nan Goldin, photographe de l'intimité.

Expositions / Table-ronde / Conférences

7 temps forts recensés dans le réseau des bibliothèques.

- à la bibliothèque centrale, Médiathèque des Fontaines, Médiathèque François Mitterrand, bibliothèque Paul Carlat ;

- sur des thèmes variés sur les conditions de travail des femmes, le sport au féminin en BD, inclusivité et minorité dans les comics, bien être et santé à l'occasion du 25 novembre et les femmes dans la littérature ;

- dont :

- **le Salon du livre queer** à la Bibliothèque Centrale en juin 2024 en partenariat avec la librairie Bédélire : journée dédiée à la littérature queer et LGBTIAQ+, avec dédicaces, rencontres et spectacles. 1000 personnes.

- **Femmes et littérature en Touraine au 19^e siècle**, conférence de Sylvie Pouliquen, historienne et membre du comité consultatif pour la féminisation des noms de rue. Bibliothèque Centrale, Novembre 2024.

- Plusieurs ateliers d'écriture et échange avec Martin Winckler, écrivain et ancien médecin, en résidence à Tours.



Cinémathèque

En 2024, les femmes étaient à l'honneur dans la programmation de la Cinémathèque municipale avec une série de soirées consacrée aux femmes créatrices qui offrent leurs regards uniques et singuliers sur le monde.

- **soirée Hommage à Marguerite Duras les 3-4 février** en partenariat avec les Cinémas Studio et la Boîte à Livres, projection de 3 films ;

- **le Cycle Femmes Cinéastes** a mis à l'honneur le travail de deux réalisatrices féministes : Mai Zetterling le 17 mars et Joan Micklin Silver le 31 mars 2024 ;

- **rétrospective Naomi Kawase les 21 et 22 octobre 2024** : découverte des documentaires autobiographiques de cette réalisatrice ;

- **cycle Femmes Compositrices** (dans le cadre de la journée du 25 novembre). Projection du film *Nannerl*, la sœur de Mozart de René Féret en présence de la compositrice Marie Jeanne Séréro qui échangera sur son métier.

Opéra de Tours

Lancement d'une saison 2024/2025 :

3 femmes d'exception au cœur de la programmation.



Christine Angot
romancière et dramaturge,
Marraine de la saison

© Rachael Woodson - Flammarion

Tatiana Probst
compositrice en résidence



© Cyril Cosson



© Kostia Petit

Clelia Cafiero
cheffe principale de l'orchestre
symphonique invitée

Les événements culturels pour mettre en lumière la place de la femme

40^{èmes} Journées Européennes du Patrimoine

11 506

visiteurs

(+ 2,55 % par rapport à 2023 : 11220 visiteurs)

Activités programmées en résonance avec l'axe « patrimoine »

- au musée des Beaux-Arts

- accès gratuit pour découvrir ou redécouvrir les collections auprès de guides conférenciers proposant un regard plus actuel et féministe ;

- suite à une résidence d'artiste au Musée des Beaux-Arts en août 2024, la danseuse et chorégraphe Léa Carlosema a proposé une performance de danse « hybride » à la croisée du flamenco et de la danse contemporaine en mettant en lumière des figures féminines emblématiques de la mythologie gréco-romaine. 5 représentations lors des Journées du patrimoine ;

- en lien avec cette performance dansée, et dans le cadre du parcours « Girl Power », les médiateurs ont pu donner aux visiteurs toutes les clés de compréhension des œuvres ayant inspiré la danseuse. 6 visites guidées ;

- le Girl Power des familles : les familles étaient invitées dans les ateliers pour revisiter les œuvres du musée en lien avec le parcours WIVISITES « Girl Power » avec Callisto, Diane, Omphale et leurs amies : autant de figures féminines à redécouvrir.

- à l'Hôtel de Ville en lien avec le Service des Archives municipales

- l'exposition *Portraits de femmes* a fait l'objet d'une seconde proposition dans la salle des fêtes de l'Hôtel de Ville, lors des Journées Européennes du Patrimoine.



Léa Carlosemae

Accompagnement des compagnies artistiques par la Direction des Affaires Culturelles des Archives et du Patrimoine (DACPA)

1 703 000 €

montant total de l'enveloppe de subvention DACPA

169 sur 229
dossiers instruits

nombre de projets soutenus sur 2024

5000 €

de subvention 2024 à Dance Hope

Dans le cadre de la campagne de subvention d'aide à la création, des critères d'éga-conditionnalité seront progressivement installés à partir de 2025. Ces critères permettront d'avoir une meilleure visibilité sur le soutien apporté aux projets visant à équilibrer la place de la femme dans les projets culturels et à lutter contre les violences et les discriminations.

Exemple d'association soutenue par la DACPA :

Dance Hope

Ses projets/actions :

- accompagnement des jeunes jusqu'à leurs 25 ans sur les problématiques de discriminations et de stéréotypes de genre ;

- actions de prévention contre les comportements sexistes, de lutte contre les discriminations et le harcèlement dans des établissements scolaires et extrascolaires dans les quartiers prioritaires ;

- « Hope Ladies » valorise le parcours d'une soixantaine de femmes issues des quartiers prioritaires ;

- « Wake Up Ladies » valorise la place et le travail des femmes, notamment dans le domaine artistique. 65 % des participantes sont des femmes. Ce projet leur permet de s'exprimer librement.

Sport

La mixité dans le sport

Les équipes féminines au sein de la délégation olympique

Le rugby féminin gagne du terrain, et Tours en a été le théâtre privilégié lors de la préparation des Jeux olympiques de Paris 2024. Après les équipes masculines, ce sont les équipes féminines des États-Unis et d'Irlande, classées dans le top 5 mondial, qui ont enchanté les spectateurs tourangeaux lors de leur entraînement public au stade de la Chamberrie, le 18 juillet 2024.

Plusieurs centaines de personnes étaient présentes pour soutenir ces athlètes d'élite, marquant une étape supplémentaire vers la démocratisation du sport féminin.

Les joueuses irlandaises et américaines, malgré les consignes de prudence avant les JO, ont livré un spectacle intense, illustrant merveilleusement l'esprit de compétition qui les anime, puis se sont prêtées à des séances de selfies et d'autographes pour le plus grand bonheur des spectateurs.



Entraînement USA - Irlande

Une action sport santé : le challenge Rose and Blu



Le samedi 29 juin 2024, l'association « Rose and Blu », présidée par Jean-Christophe Bonnin, a organisé son challenge annuel au stade de Grandmont, sur le thème des Jeux Olympiques. Cet événement sportif adapté rassemble 150 participants chaque année, répartis en équipes de quatre personnes, dont au moins une participante féminine.

Les épreuves, variées et inclusives, vont de l'orientation à l'escrime, en passant par le tir à l'arc et des défis d'agilité.

La Ville de Tours s'associe à cet événement en apportant un soutien logistique et matériel. Elle met à disposition le stade de Grandmont, du matériel sportif, ainsi que du personnel municipal pour l'élaboration des épreuves et l'encadrement le jour de la manifestation. En complément, elle met à disposition la salle des fêtes pour la remise des trophées et le dîner de clôture.

Ce soutien de la municipalité contribue à faire de cette journée un moment fort de sport, de solidarité et de promotion du bien-être pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

Parentalité À l'eau bébé

« À l'eau bébé » est une activité hebdomadaire organisée par la Ville de Tours, destinée aux petits de 6 à 47 mois, accompagnés de leurs parents. Elle se déroule de mars à juin à la piscine du Mortier, avec 80 places disponibles pour la saison 2024/2025 (comme sur la saison 2023/2024) et des tarifs compris entre 71,50 € et 92 €. Encadrée par deux maîtres-nageurs qualifiés et un surveillant sauveteur, cette activité permet de développer la motricité, la socialisation et la confiance des bébés tout en renforçant le lien parent-enfant à travers le jeu et l'interaction aquatique.

Cohésion sociale

Engager les acteurs extérieurs grâce à une action transversale sur les critères d'attribution des subventions et des marchés publics

La prise en compte de l'axe égalité femmes-hommes dans le traitement des dossiers de demande de subvention

Pour sa campagne 2024, la Ville de Tours a intégré 3 questions dans le dossier de demande de subvention sur les actions réalisées par les organismes sur les politiques publiques égalité femmes-hommes, jeunesse et transition écologique.

sur environ 500
organismes qui ont déposé un dossier de demande de subvention

+ de 60%
déclarent exercer une action en matière d'égalité femmes-hommes

dont 85%
ont reçu une suite favorable

Pour la prochaine campagne 2025, environ 25 organismes dont la demande de subvention est supérieure ou égale à 75 000 euros devront remplir une grille d'évaluation avec 7 items : parité dans l'activité et les instances, actions dont l'objectif principal ou secondaire est l'égalité, violences sexistes et sexuelles, communication non genrée, égalité professionnelle.

Objectif : mieux évaluer les impacts de l'action en matière d'égalité femmes-hommes.

La programmation contrat de ville 2024

Dans le cadre d'un appel à projet, une enveloppe de 233 000 euros de subventions a été mobilisée pour soutenir 77 projets en lien avec les associations. L'égalité femmes-hommes fait l'objet d'un critère de notation.

Parentalité

Exemple d'action financée par le contrat de Ville : « Soutenir les parentalités et renforcer les liens avec les familles des Rives du Cher » portée par l'association *Vivre ensemble aux Rives du Cher* (subvention de 2000 €). L'association propose notamment tous les mercredis des temps d'échanges, de sensibilisation et de répit entre parents : *café parents*, *atelier bien-être*, *parent'aise*.



Le Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Écologiquement Responsable (SPASER)

22 % des procédures Fournitures Courantes et Services (FCS) ont intégré une contribution sociale par le biais de clauses ou de critères d'évaluation spécifiques, conformément au Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsable de la Ville, l'objectif fixé par le 3^e Plan National pour les achats durables (PNAD 2020-2025) étant de 30 % pour 2025. Ainsi, un critère d'attribution à caractère social a été spécifié pour la « prestation de nettoyage des écoles maternelles de la Ville » intégrant entre autres la parité femme-homme (actions déployées pour assurer la parité dans les équipes). Un cadre de réponse a été mis en place pour faciliter les réponses des candidats et l'analyse des offres. Par ailleurs, l'index sur l'égalité professionnelle est systématiquement vérifié pour les entreprises assujetties. Une vigilance sera apportée dans le cadre du renouvellement de la procédure d'achat de jouets en 2025 afin de ne pas véhiculer des stéréotypes genrés discriminants et d'encourager la mixité.

Un Contrat de Ville 2024-2030 qui porte des actions de promotion de l'égalité femmes-hommes et de soutien à la parentalité

Le contrat de Ville 2024-2030 nouvelle génération « engagement quartiers 2030 »

Il s'appuie sur des axes stratégiques visant à renforcer l'inclusion, l'égalité et le développement social dans les quartiers prioritaires (QPV). Parmi les 24 000 habitant.e.s des QPV de la Ville de Tours, les femmes sont touchées par des problématiques spécifiques qui appellent des mesures ciblées.

Le diagnostic de la situation des femmes dans les QPV de Tours révèle des disparités marquées : elles représentent 41% des femmes au foyer dans ces zones, un taux 2,1 fois supérieur à la moyenne. De plus, 56,7% des ménages monoparentaux en QPV concernent des femmes, souvent confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi, avec 27% des parents isolés sans activité, un chiffre 1,4 fois supérieur à la moyenne hors QPV.

Ces contraintes concernent aussi l'accès au développement socio-culturel, par exemple seulement 4% de femmes ont une licence sportive dans les QPV contre 12% hors QPV.

Sur le plan de l'emploi, les femmes affichent un taux d'activité moindre (79% contre 90,8% hors QPV), tandis que le recours au temps partiel et aux emplois précaires est nettement plus fréquent (38,1% en temps partiel contre 24,8% pour les femmes hors QPV). Ces écarts d'insertion professionnelle s'expliquent en partie par des freins structurels qui touchent surtout les femmes, malgré un écart de diplôme moindre entre hommes et femmes.

Le contrat de ville intègre l'égalité femmes/hommes comme un enjeu transversal, en exigeant son intégration dans chaque action entreprise. Cela se manifeste à travers des initiatives pour l'accès aux droits, l'insertion socio-professionnelle et la lutte contre les discriminations. En s'appuyant sur les diagnostics et en renforçant l'accompagnement de ces publics, la Ville de Tours vise à réduire ces inégalités, tant sur le plan économique que social, pour des quartiers plus inclusifs et équitables.

Exemple d'action du centre social Gentiana porté par l'association Courteline

La Ville soutient le centre social Gentiana, qui œuvre au quotidien à destination des femmes (accompagnement vers l'insertion, sur l'estime de soi, organisation de sorties à destination de femmes, etc.) et anime un groupe de travail à ce sujet : Cap au Nord pour l'égalité.

Gentiana a organisé le 15 mai 2024 avec les partenaires locaux, la troisième édition de Place aux Femmes, une journée dédiée à l'insertion sociale et professionnelle des femmes : job dating, stands emploi, formation, insertion, distribution de produits d'hygiène, présentation des modes d'accueil, atelier prise de confiance...

La Ville a octroyé 2 500€ à l'association pour soutenir cette action.

3^e édition

Place aux FEMMES

Mercredi 15 mai 2024 - 10h-17h

Avenir professionnel - Confiance en soi - Témoignages
Accès aux droits - Programmation festive

Garde d'enfants gratuite



Esplanade François Mitterrand - Quartier Europe (Tours Nord)

Programme des stands

Cispéo petite enfance
Espace accueil des enfants de 0 à 6 ans pendant l'événement

UC IRSA
Roue de la prévention / MT dents / inscription examen de santé

E2C
Animation vidéo et témoignages de jeunes

Mobilité emploi 37 / Solidarauto 37
Présentation des services mobilités

France Travail
Infos sur l'offre de services France Travail et mes événements emploi

CREPI Touraine
Atelier pitch « 5 min pour convaincre »

Espace Job dating
Agences d'Interim et entreprises locales présentent matin et après-midi

Touraine Insertion
Jeu de la roue de l'inclusion / découverte IAE en partenariat avec Active / découverte des formations Entraide et Solidarités dans le cadre de l'IAE

AFPA
Offre de formation et d'accompagnement + tests de personnalité

ID37/ Relais Petite Enfance Tours / Cispéo petite enfance
Présentation des modes d'accueil pour les enfants de 0-9 ans

CIDFF
présentation du CIDFF et ses outils de sensibilisation et prévention

PLIE
Présentation du dispositif + conseil pour valoriser son profil lors d'un recrutement

Ô Miroir dis moi
Socio-esthétique

UFOLEP

Association ASMSD

MDS Monconseil
Animation sur les énergies et l'occupation du logement, atelier culinaire, atelier droits des femmes et jeux, animation PMI et Centre de santé sexuelle

Gentiana
Animation préparation pâte à crêpe le matin pour les déguster au goûte

Mission Locale / France Service / Gentiana
Sensibilisation au numérique

Deux autres exemples d'actions de partenaires financées par le Contrat de Ville

Le projet « Toutes Actives dans la Cité » mené par l'Espace Passerelles du Quartier du Sanitas vise à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des femmes notamment issues de l'immigration.

En 2023, l'action a accompagné 19 femmes de 16 à 63 ans, en favorisant l'accès aux savoirs de base, à une meilleure compréhension du monde professionnel, et en établissant des liens avec les acteurs locaux. Parmi les participantes, 14 ont atteint divers objectifs : reprises d'emploi, formations linguistiques, inscriptions à Pôle Emploi, et ouverture de droits de santé.

L'action « Trajectoire de femmes » portée par l'association *Régie Plus* vise à remobiliser vers l'emploi des femmes isolées et éloignées du marché du travail, souvent sans qualifications ni ressources. Destinée aux résidentes des quartiers prioritaires de Tours Métropole Val de Loire, cette initiative soutient entre 8 et 12 participantes par an sur un parcours de quatre à six mois. À travers des ateliers collectifs (santé, estime de soi, numérique), des rencontres avec des entreprises et des activités culturelles, l'action favorise l'insertion professionnelle et le renforcement du lien social, tout en valorisant les compétences individuelles et en développant la confiance en soi.

Le Programme Réussite Éducative (PRE) de la Caisse des Écoles

Porté par la Caisse des Écoles de la Ville, le PRE est un dispositif clé pour lutter contre les inégalités éducatives. Il s'adresse spécifiquement aux enfants de 2 à 16 ans des 8 quartiers prioritaires en situation de fragilité. En 2024, la Ville de Tours a maintenu son engagement en octroyant une subvention de 56 000€ pour soutenir ce programme. Il se déploie à travers des prises en charge individuelles et collectives en dehors du temps scolaire axé sur le soutien scolaire, la culture, le sport, le bien-être et la santé. Un point central du PRE est son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les six référentes de parcours s'attachent à déconstruire les stéréotypes à travers des discussions sur l'égalité des sexes et en renforçant l'implication parentale dans le parcours éducatif des enfants, qu'ils soient pères ou mères.

en 2023-2024 :

718

enfants ont bénéficié du programme

454 230 €

budget 2024 du PRE porté par la Caisse des Écoles

à travers

37

ateliers hebdomadaires

16

stages de vacances

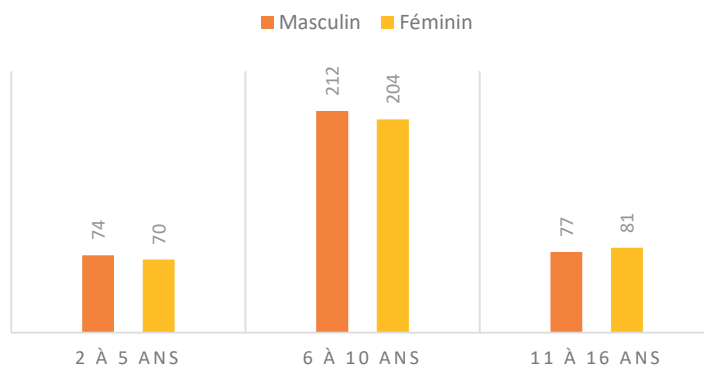
18

sorties parents-enfants



Atelier autour des jeux - Quartier Maryse Bastié Ville de Tours

PARCOURS PAR ÂGE ET SEXE



Parentalité

Des actions autour de la parentalité à déployer en 2025 dans le cadre de la Convention Territoire Globale (CTG) 2025-2027

La CTG de la Ville de Tours, en partenariat avec la CAF et le Conseil Départemental d'Indre-et-Loire vise à renforcer les services locaux autour notamment de 2 enjeux :

- la parentalité : accompagnement des parents pour favoriser la socialisation et l'éveil des enfants avant l'école, afin de réduire les inégalités dès le plus jeune âge
- l'égalité femmes-hommes : allègement des obstacles pour l'insertion dans l'emploi en facilitant l'accès aux modes d'accueil.

Un engagement étendu aux principaux partenaires de l'action municipale

Les principaux partenaires de la Ville, les établissements publics locaux (CCAS, Caisse des Écoles, bailleurs et entreprises), sont également engagés dans une démarche d'égalité femmes-hommes à l'échelle de leurs organisations.

Une ambition de gouvernance paritaire affichée

L'objectif de parité des instances de gouvernance est systématiquement introduit dans les statuts de nos partenaires ainsi que dans les pactes d'actionnaires (groupe SET : SET Énergies, SET Aménagement, SPL Tours Évènements ...).

Au-delà des objectifs réglementaires, la Ville veille à désigner de manière paritaire ses représentant.e.s au sein des instances de gouvernance.

Un index d'égalité professionnelle communiqué

Les satellites soumis à l'obligation de publication de l'index sur l'égalité professionnelle se situent au-dessus de la moyenne nationale (88/100) :

- Tours Métropole Habitat : 98/100
- Ligeris : 95/100
- SET : 93/100
- Tours Évènements : 89/100

Depuis 2024, le rapport d'activités annuel des entreprises publiques locales, présenté au Conseil municipal, reprend la présentation de cet index.



Isabelle CARRON a pris les fonctions de Directeur Général du groupe SET, en remplacement de Clément MIGNET à compter du 1^{er}/11/2024.

Architecte de formation, elle possède une solide expérience des grands projets urbains et des entreprises publiques locales (EPL) : 7 ans à piloter le projet de reconversion des usines Renault, 12 ans à la direction de Cénovia, groupe d'EPL basé au Mans.



Les bailleurs, engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes

Tours Métropole Habitat et LIGERIS, aux côtés de Touraine Logement et Val Touraine Habitat, sont signataires du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans le cadre de ce protocole, LIGERIS a, depuis 2021, relogé 10 femmes (dont 4 en 2024) et proposé d'une formation de 5 jours sur les violences faites aux femmes et sur les violences intra familiales à ses agent.e.s.

Objectif : mieux accompagner les personnes victimes qui entrent en contact avec LIGERIS pour les reloger rapidement ou les orienter.

Tours Métropole Habitat, signataire depuis 2007, a pu reloger près de 1 000 tourangelles, dont 22 en 2024.



Une sensibilisation aux métiers du bâtiment pour la mixité des métiers

Dans le cadre du Rallye des Chantiers organisé par le CREPI Touraine à la demande de Tours Métropole Val de Loire et la Cité de l'Emploi, LIGERIS a organisé la visite de son chantier « Grammont-Molière ».

L'objectif de cette action était de permettre à des femmes de plus de 26 ans, habitantes des quartiers prioritaires de la Ville, de découvrir les métiers du secteur du bâtiment, actuellement en tension.

Solidarité

Des projets pour la solidarité et la lutte contre la précarité qui intègrent la politique égalité femmes-hommes

Le Contrat Territorial pour l'Accueil et l'Intégration des personnes étrangères (CTAI)

Depuis 2021, la Ville de Tours s'est engagée dans une démarche de contractualisation avec l'État pour favoriser l'accueil et l'intégration des personnes étrangères arrivant sur son territoire. Elle a reçu une enveloppe de 330 000 € pour l'année 2024. Sur le premier semestre, les actions menées par la Ville de Tours et ses partenaires ont permis d'accompagner 752 personnes dont 301 femmes et 221 enfants sur l'une ou plusieurs des thématiques suivantes : accès au logement, accès aux soins, accompagnement à la parentalité, favoriser la mobilité et renforcer le lien social.

Parentalité

Les ateliers autour de la parentalité égalitaire

L'expérimentation du projet parentalité du CTAI porté par l'association Planning Familial 37, a pour objectif de soutenir les jeunes parents dans la fonction éducative et de promouvoir l'égalité des rôles parentaux au sein des familles.

Le Planning Familial 37 développe des séances collectives d'échanges auprès de groupes de parents directement sur les lieux de vie ou de formation du public visé.

Ces séances s'inscrivent dans un parcours de sensibilisation plus large en partenariat avec d'autres associations pour aborder différents sujets autour de la vie affective et familiale et de la santé sexuelle.

Ces séances permettent d'amener les mères et les pères à mieux percevoir leurs responsabilités vis-à-vis de leurs enfants, et notamment en quoi une parentalité plus égalitaire peut être bénéfique pour toutes et tous et peut également amener à prévenir certaines formes de violences sexistes et sexuelles.

Au total, 16 ateliers ont été mis en place.

Par ailleurs, 5 interventions flash ont également été organisées à Tours à la sortie des écoles pour échanger autour de la parentalité en partenariat avec d'autres associations du territoire.

Sur l'année scolaire 2023-2024, 81 parents ont ainsi été rencontrés lors de ces différentes actions dont 88% de femmes.

Une « valise de la parentalité » a également été créée durant cette première année scolaire en partenariat avec la Ligue de l'Enseignement.

Cette valise propose des outils d'accompagnement à la parentalité qualitatifs et communs, adaptés aux besoins des familles sur le territoire, notamment des familles étrangères.

L'objectif pour 2025 est de pouvoir diffuser cette valise au sein de l'ensemble des structures volontaires et de proposer des formations adaptées à l'utilisation de ces outils.



Tours a accueilli en décembre 2024 l'exposition « Femmes Kurdes liberté »

Les autres actions de la Direction des SOLidarités (DSOL) et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Montant des subventions attribuées en 2024 (hors CTAI) aux associations partenaires de la Ville

1500 € association Chance et Protection pour toutes	5000 € CIDFF
1000 € Stop au Harcèlement de Rue	6500 € Mouvement du Nid
11 500 € (Solidarité - Santé - CLSPD) Planning Familial	500 € La Parenthèse Groupe SOS Solidarités
500 € Les Établi.e.s	1200 € Règles Élémentaires

Parentalité

La précarité menstruelle et l'accompagnement des plus jeunes

La Ville de Tours s'associe à l'État dans le comité de lancement du projet d'éducation menstruelle. La Ville finance le projet pour 2024 à travers une subvention de 1200 €. L'action est mise en œuvre par l'association *Règles Élémentaires* à l'école Flaubert et à l'école Musset Vigny (3 ateliers pour chacune des 2 classes).

Jeudis de la santé

La Ville de Tours s'engage dans la prévention et l'éducation à la santé à travers les *Jeudis de la Santé*, conférences gratuites, ouvertes à tous qui se tiennent dans la salle des fêtes de la Mairie de Tours depuis 2015. Entre 2023 et 2025, les *Jeudis de la Santé* proposent plusieurs autres sujets autour de la féminité et de la relation hommes femmes :

- la santé sexuelle des jeunes : consentement, contraception, vaccination ;
- vivre sa grossesse sereinement ;
- tout savoir sur l'endométriose.

Les actions autour des violences

En 2017, une commission départementale de prévention et de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains composée de 12 membres est créée sous la présidence de M. le Préfet, pilotée par la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Elle suit la mise en place des parcours de sortie avec l'association agréée le Mouvement du Nid. Depuis 2017, 12 personnes ont pu être accompagnées en parcours de sortie de prostitution.

La Voix des femmes

À l'occasion des 80 ans du droit de vote des femmes, le recueil *La voix des femmes* rassemble les témoignages de 24 femmes, résidentes des établissements seniors du CCAS de Tours, exprimés durant des ateliers d'expression collaborative, animés par Sandra Coutoux (autrice et journaliste).



Petite enfance

Les actions de formation et sensibilisation de la Direction Petite Enfance (DPE) pour lutter contre les stéréotypes de genre et la violence

Une formation pour lutter contre les stéréotypes de genre de 0 à 3 ans

Une formation interne à destination des professionnel.le.s de la DPE : « *L'égalité dans l'éducation entre filles et garçons à travers les jouets et la littérature jeunesse* ».

2 sessions d'1 journée de formation pour 20 professionnel.le.s formé.e.s en 2023-2024.

Les objectifs :

- savoir repérer les stéréotypes de genre notamment dans les jouets et la littérature jeunesse ;
- comprendre l'impact fondamental d'une éducation égalitaire sur le développement de l'enfant ;
- s'inscrire dans la convention interministérielle pour l'égalité

entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024).

Le matériel, les activités, les livres et les jeux, tout comme les interactions imprègnent profondément les représentations que les enfants se font du féminin et du masculin. C'est à partir de ces représentations qu'ils s'identifient les uns les autres, s'approprient des manières de se conduire et se projettent dans l'avenir.

Les professionnel.le.s de la petite enfance peuvent réinterroger leurs interventions auprès des jeunes enfants pour favoriser une socialisation égalitaire, non sexiste et non stéréotypée.

L'accueil sans stéréotype dès la crèche, c'est favoriser la confiance en soi et le bien-être de tous les enfants.

Procédure de traitement et transmission d'informations préoccupantes pour lutter contre les violences intra-familiales

La CRIP37 (cellule de Recueil des Informations Préoccupantes) est intervenue auprès de l'ensemble des responsables, des animatrices de Relais Petite Enfance et des intervenantes Petite Enfance (30 agents) le 16 avril 2024.

Journée pédagogique le 30 août 2024 consacrée à la prévention des écrans, porteurs de stéréotypes de genre

Organisation d'une journée pédagogique à destination de 400 professionnels dont 320 agents petite enfance de la Ville de Tours.

- une conférence animée par Anne-Lise Ducanda, médecin spécialiste de la surexposition aux écrans, cofondatrice et Membre d'Honneur de l'association Screenpeace ;
- des ateliers en format tables rondes, co-animés par la docteure Anne-Lise Ducanda et Sophie Legrand membre de l'association Screenpeace.

Médecin de Protection Maternelle Infantile (PMI) depuis 20 ans, la docteure Anne-Lise Ducanda observe depuis 2013 que 90% des enfants en difficulté qui lui sont adressés sont surexposés aux écrans et que les symptômes disparaissent le plus souvent après leur arrêt ou diminuent fortement. Elle lance l'alerte depuis 2017 sur les réseaux sociaux et dans les médias.

La mission de l'association Screenpeace repose sur deux piliers :

- mener des actions de prévention : conférences, ateliers, campagnes de sensibilisation et formation de professionnel.le.s ;
- agir sur le terrain grâce aux accompagnements personnalisés de familles.



Des structures d'accueil des jeunes enfants en soutien à la parentalité

Parentalité

Le fonctionnement des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)

La Ville de Tours gère 19 EAJE en régie : 8 crèches collectives, 3 haltes garderie, 7 multi-accueils et 1 ludothèque.

• **une attribution de places** en EAJE intégrant la vulnérabilité économique et sociale

- au moins 20% d'enfants accueillis ont des parents demandeurs d'emploi et volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi intensive ;
- une attention particulière est portée à la situation familiale (familles monoparentales...).

• une participation des parents dans la vie et le projet éducatif et social de chaque établissement au sein du **Conseil de parents** : composé de membres de droit, de représentants du personnel et de représentant.e.s de parents, cette instance de concertation est constituée chaque année et se réunit 2 fois par an

• **les ateliers parents enfants :**

temps de rencontres parents/enfants/professionnels organisés autour de médiations éducatives. Au 30 octobre, sur les 9 EAJE qui avaient transmis leur rapport d'activités annuel, 60 ateliers parents/enfants avaient été organisés en 2024

• **la ludothèque de la Rotonde** est une structure municipale d'accompagnement parental s'appuyant sur la thématique du jeu : c'est un lieu d'écoute, de soutien, de découvertes et d'expériences sécurisantes pour les enfants et leurs familles.



Des projets en soutien à la parentalité pour les enfants accueillis dans les EAJE municipaux

Le projet Art en Crèche et ses ateliers « peinture » parents/enfants : adapté à la temporalité des tout-petits, ce projet permet aux enfants accueillis de se nourrir de culture et d'art, grâce aux expositions itinérantes d'œuvres du Musée des Beaux-Arts. Ces expositions servent de supports



aux échanges et émotions, aux interprétations et à la sensibilité créative qui peuvent ensuite s'exprimer au détour de multiples activités.

Exemple de visite pour les 3 mois-3 ans : exposition « *Regardez-moi le portrait dans tous ces états* » du 18/10/24 au 25/10/25.

80 enfants et parents accueillis sur 8 ateliers.

« À partir d'une galerie de portraits, les tout-petits et leurs accompagnateurs voient des femmes et des hommes, des enfants et des bébés, et même des animaux ! Vaste terrain d'observation et d'expérimentation multi-sensorielle, l'exposition les amène à découvrir les expressions du visage, les parties du corps humains, les habits et jouets d'autrefois. »

10% des œuvres sont accrochées à hauteur d'enfant.

Raconte-moi une histoire et Aux Livres Citadins à destination des familles et notamment des mères isolées.

Manifestations culturelles annuelles dans les quartiers sud et nord de Tours autour de la littérature jeunesse, où enfants et parents profitent d'un moment de lecture à haute voix.



Raconte-moi une histoire - Jacques Villeret quartier des Fontaines - juin 2024

Parentalité

Les projets des partenaires petite enfance en soutien à la parentalité

Les Lieux d'Accueil Enfants Parents (LAEP)

Espaces de rencontres, d'écoute et d'échange pour les parents et leurs jeunes enfants de 0 à 6 ans, ils sont portés par :

- l'association CISPEO avec *Bulle de Plumes*, sur les quartiers Europe et des Tourettes et le projet itinérant *Déam'Bulles* destiné à l'accueil des familles primo-arrivantes et réfugiées
- le centre social Pluriel(le)s, *Les Petits Pas*
- le centre social Maryse Bastié, *La Maison des Familles*
- le centre social Courteline, *La Pap'Hôte*
- l'Entr'Acte et depuis mai 2024 par le centre social *la Ligue de l'Enseignement 37*, *La Maison pour Tous des Fontaines*

Les dispositifs gérés par l'association CISPEO

L'Éclair'Cie

La micro-halte *l'Éclair'Cie* propose un accueil de 10 places à des familles en cours de démarches pour une reprise d'emploi. La priorité est donnée à des femmes de plus de 26 ans faisant suite à une prescription d'un travailleur.euse social.e et résidentes des quartiers politique de la Ville.

Globe Trotteur

Dans cette même dynamique d'orientation et d'accompagnement des personnes en retour à l'emploi et en grande partie pour des femmes, le *Globe-Trotteur* est un dispositif expérimental qui permet aux familles, en situation de réinsertion professionnelle, de bénéficier d'une place d'accueil en urgence pour leurs enfants âgés de 10 semaines à 6 ans et d'un accompagnement personnalisé.

L'accueil se fait au domicile d'une assistante maternelle agréée, salariée de la crèche familiale.

UN ENFANT ACCUEILLI
Un emploi retrouvé !

Pour faciliter la reprise de l'emploi, la Ville de Tours a mis en place un dispositif d'accueil des enfants de 10 semaines à 6 ans, pour les familles en situation de réinsertion professionnelle.

UN ENFANT ACCUEILLI, UN EMPLOI RETROUVÉ !
Ce dispositif permet aux familles les plus modestes de bénéficier d'une place d'accueil pour leurs enfants de 10 semaines à 6 ans, pour 7 jours, 1 semaine, 1 mois, et jusqu'à 3 mois.

UN ENFANT ACCUEILLI, UN EMPLOI RETROUVÉ !
Ce dispositif permet aux familles les plus modestes de bénéficier d'une place d'accueil pour leurs enfants de 10 semaines à 6 ans, pour 7 jours, 1 semaine, 1 mois, et jusqu'à 3 mois.

UN ENFANT ACCUEILLI, UN EMPLOI RETROUVÉ !
Ce dispositif permet aux familles les plus modestes de bénéficier d'une place d'accueil pour leurs enfants de 10 semaines à 6 ans, pour 7 jours, 1 semaine, 1 mois, et jusqu'à 3 mois.

195 000 €

subventions CISPEO en 2024

dont :

13 000 €

Boutchou services

32 000 €

crèche associative Confetti

32 000 €

crèche associative
le Jardin D'Alice

60 000 €

crèche associative
l'Îlot Castors

8000 €

LAEP Bulle de Plumes

Avec une convention pluriannuelle d'objectifs 2024-2027 autour de 5 axes dont un axe « soutenir la parentalité »

Dispositif « La Marelle » coordonné par le Centre social Pluriel(le)s

La Ville a répondu en août 2023 à un appel à projet du Fonds d'Innovation Petite Enfance visant, dans le cadre de la stratégie *Premiers Pas* complémentaire à la démarche 1000 jours, à soutenir des projets innovants et inspirants qui renouvellent le cadre d'intervention des modes d'accueil de la petite enfance.

L'objectif est de construire une offre d'accueil hybride et expérimentale pour les enfants âgés de 2 à 3 ans (ne fréquentant pas les structures d'accueil collectif), en proposant un parcours d'activités socio-éducatives d'éveil et de socialisation, sur le périmètre du quartier Sanitas-Rotonde. Cette démarche d'accompagnement à la parentalité offre à chaque famille une possibilité d'écoute, des ressources fiables et accessibles, ainsi que des échanges entre pairs.

Clarie MOREAU
Coordinatrice « Stratégie premiers pas »
07-49-89-45-47 | petiteenfance.plurielles@gmail.com
43 bis Avenue du Général de Gaulle - 37000 Tours

La Marelle
PARCOURS D'ÉVEIL DES 2-3 ANS

C'EST QUOI ?
Lieu expérimental et innovant d'accompagnement à la parentalité.

C'EST POUR QUI ?
Les familles du quartier Sanitas - Rotonde sans modes d'accueil pour leurs enfants.

GRATUIT
SUR INSCRIPTION

Éducation

Des projets éducatifs qui intègrent la politique égalité femmes-hommes : la cité éducative



La cité éducative du Sanitas

Elle arrivera en fin de première labellisation fin 2024. Un renouvellement de label est en cours pour 2025-2027.

• quelques objectifs transversaux :

- garantir les mêmes droits et les mêmes opportunités aux filles et aux garçons ;
- s'assurer que les crédits bénéficient autant aux filles qu'aux garçons (expérimentation du budget intégrant l'égalité) ;
- favoriser l'égalité en matière d'orientation ;
- lutter contre les stéréotypes liés au genre et les comportements sexistes.

• soutenir l'exercice de la parentalité

- en diversifiant l'offre Petite Enfance ;
- en favorisant les liens parents-enfants ;
- en encourageant l'implication des familles.

• le cabinet PerfEgal a accompagné les porteurs de projets de séjours avec nuitées afin qu'ils intègrent des actions spécifiques pour garantir l'égalité de genre : séminaire séjours cité éducative à 360° en décembre 2023 et accompagnement ponctuel sur quelques journées en 2024.

Objectif : définir un référentiel commun en termes de vie collective, de mixité de genre, de mixité sociale et de relation aux familles.

480 500 €

de budget 2024 de la cité éducative,
dont 40 000 euros de financement de la Ville

37
projets
en 2022

56
projets
en 2023

55
projets
en octobre 2024

Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation (BAFA) de territoire

Cofinancée par la cité éducative et la Ville de Tours, cette action a permis à une vingtaine de jeunes, dont 10 du Sanitas et 70% de filles, d'être formés au stage théorique fin 2023 et de bénéficier d'un tutorat par des professionnel.le.s du territoire tout au long du parcours (stage pratique et stage d'approfondissement).

• la formation permet de :

- transmettre et faire partager les valeurs de la République : laïcité, égalité entre les femmes et les hommes...
- construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineur.e.s, veiller à prévenir toute forme de discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ;
- faire connaître aux jeunes les différents éducateurs de l'enfant (notamment ses parents), les diverses influences qui contribuent à son éducation et les préparer ainsi à devenir eux-mêmes éducateur.trice.s ;
- former à la prévention des violences sexistes et sexuelles.



© Eve Famille Ville de Tours

Parentalité

D'autres exemples d'actions de la cité éducative

- reconduction de **Famille Aventure** : 12 familles du quartier en séjour vacances dans la Sarthe en 2024
- **lire à loisir** : l'association Livre passerelle forme des parents et des professionnel.le.s aux enjeux de la lecture à voix haute afin qu'à leur tour, ils puissent partager des histoires avec des enfants de tous âges. Elle développe ces actions culturelles à l'échelle du quartier.

Les actions dans les écoles pour lutter contre les stéréotypes de genre

Les arts à l'école

Pour promouvoir la mixité dans les activités culturelles et déconstruire les stéréotypes de genre.

Le projet 2024-2025 comprend 3 volets :

- **volet 1 déployé dès 2023** : des ateliers de pratique artistique dans les classes et notamment autour de la danse ;
- **les volets 2 et 3 déployés sur 2024-2025** : les parcours croisés des établissements culturels municipaux et l'éducation artistique et culturelle avec le Conservatoire de Tours.

En 2024-2025 sur le volet 1, le dispositif expérimentera un parcours plus adapté à l'âge des enfants de la maternelle en faisant du lien entre le dispositif « Art en crèche » et « Les Arts à l'école », axé sur la découverte de la pratique artistique par la rencontre et les sens.

Chiffres 2024-2025 du volet 1

12

projets auprès
de 36 classes de primaire
soit environ 875 élèves

45 000 €

de budget



Les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH)

Ils intègrent la politique égalité filles-garçons :

- dans leurs projets pédagogiques et d'animation : des temps de sensibilisation sont mis en place sur l'éducation contre les représentations stéréotypées, l'accompagnement de parcours de réussite pour les filles et les garçons, de choix d'orientation favorisant la mixité et enfin la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- par la formation des directeurs d'ALSH et des animateur.trice.s en lien avec le Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES), en 2023-2024 et au-delà.

Les autres actions :

- sur la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS) :

- le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a lancé une campagne de sensibilisation à destination des ALSH : https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/violences-sexuelles-et-sexistes/ ;

- le service projet éducatif participe au Comité de Pilotage Départemental sur la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles en Accueil de loisirs. Création d'un livret à destination des professionnel.le.s de l'enfance et des cycles de formation à venir ;

- un cycle de formation mis en place sur le sujet « Traiter les questions LGBTQIA+ en Accueil Collectif de Mineurs » ;

- l'aménagement des espaces éducatifs non genrés est également repensé au sein des ALSH.

14

accueils de loisirs sans hébergement de la Ville de Tours

Les mercredis à La Charpaille
pour les enfants de 4 à 13 ans

INFO FAMILLES
Les familles peuvent déposer leurs enfants dans un des sites d'accueil de proximité.

Afin d'assurer une continuité éducative, maintenir des repères pour les enfants et favoriser la communication avec les familles, ce sont les mêmes animateurs qui les accompagnent tout au long de la journée. Ils sont présents dès l'accueil sur le site le matin, pour le transport, les activités, le repas et le retour le soir sur le site d'accueil.

ACCUEIL DE LOISIRS DE LA CHARPAILLE
LISTE DES SITES D'ACCUEIL

Attention aux horaires :
- Le matin : accueil de 8h00 à 8h45
- Le soir : accueil de 18h00 à 18h30
Pour signaler un empêchement ou pour tout renseignement, vous pouvez joindre la Charpaille de 8h00 à 18h30 au 02 47 21 64 12

NOUVEAU	Centre	Site	Prise en charge
École des Minimes	SAINT-EXUPÉRIE	2 rue de Saint-Exupéry	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente
École des Minimes	ANATOLE FRANCE	2 rue des Jacobins	Salle polyvalente

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS
se faire à l'adresse de la Charpaille ou par téléphone au 02 47 21 64 12
Descriptif des modalités de la Charpaille de la Ville de Tours
Tours.fr

1

site géré en régie

13

sites gérés
par des opérateurs

3

opérateurs
Charlotte Loisirs
Courteline
Giraudeau-Bastie

L'approche intégrée de l'égalité dans le plan Écoles en transitions et le projet éducatif de territoire

Récré en herbe

Végétaliser les cours d'école et diversifier les usages pour favoriser la mixité.

Dans le cadre de son Plan Nature en Ville et du plan Écoles en transitions, la Ville de Tours mène une démarche de transformation des cours des écoles.



École Jules Verne - livraison au 1^{er} semestre 2024



École Jean de la Fontaine - livraison au 1^{er} semestre 2024
1^{ère} école Bois-Paille - cours arborée de 1700 m² et création d'un ALSH

10

cours d'écoles végétalisées depuis 2022

8

réalisées :

en 2022 : Buisson-Molière, Saint Exupéry, Croix Pasquier

en 2023 : Ferry-Pitard, Gide-Duhamel

en 2024 : Jules Verne, Jean de la Fontaine, Paul Bert

2

en cours : George Sand et Velpeau

Le projet éducatif territorial (PEDT) 2024-2027

Faire de l'éducation des enfants de 0 à 15 ans un levier de l'émancipation et de l'égalité.

- voté au conseil municipal de juillet 2024, le PEDT est le fruit d'une démarche participative impliquant tous les acteurs de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse
- les rencontres territoriales, les ateliers enfants/jeunes, les consultations en ligne et autres groupes de travail réalisés en 2023-2024 ont permis d'articuler le PEDT autour de 3 ambitions :
 - impliquer les enfants et les jeunes dans la vie de la ville et leur donner le pouvoir d'agir ;
 - consolider les parcours éducatifs pour les enfants et les jeunes de 0 à 15 ans afin d'éviter les ruptures ;
 - intégrer les enfants et les jeunes dans l'espace public (naturel et urbain).

Propos de Philippe Meirieu, spécialiste de pédagogie et professeur émérite des universités en sciences de l'Éducation lors d'une conférence en avril 2024 à Tours :

" Le Projet Éducatif de Territoire est un outil essentiel de mise en cohérence des différents acteurs éducatifs... l'important pour nos enfants et adolescents est qu'ils apprennent, en même temps, à prendre soin d'eux-mêmes, des autres et du monde ".

Philippe Meirieu



© Ville de Tours - F. Laflotte

Parentalité

Un processus de co-construction du PEDT impliquant parents et enfants

- **5 rencontres territoriales octobre et décembre 2023** pour le recensement des besoins, préoccupations et envies des familles ;
- **1469 familles et 211 adolescents** ont répondu à des questionnaires ;

- **293 adolescents** ont participé à des ateliers-jeux ;
- **plus de 128 enfants de 6 à 12 ans** ont participé aux ateliers de construction « Ville à hauteur d'enfant » ;
- **plus de 200 parents des 58 écoles** ont assisté aux **rendez-vous parents**

notamment autour de plateaux jeux, pratique innovante pour distribuer la parole aux participants et diffuser les actions et ambitions de la collectivité.

Communication et événementiel

Un espace public et une communication de la Ville adaptés à la diversité

Des événements soutenus par la Ville de Tours :

• 8 mars 2024 : Journée internationale des droits des femmes.

Plus de 20 événements ont été recensés sur le territoire de Tours pour promouvoir les droits des femmes autour de la journée du 8 mars 2024 dont l'exposition de 43 portraits de femmes.

Cette exposition réalisée par la Ville de Tours a été présentée à l'occasion de deux temps forts ouverts au public : du 8 au 13 mars et du 21 au 22 septembre 2024 dans l'Hôtel de Ville de Tours. Elle rend visible les récits de vie et portraits de femmes illustres issues de la grande consultation *La rue est aussi à nous*. Il s'agit de personnalités féminines locales, nationales et internationales.



• Semaine des fiertés

L'objectif d'égalité concerne aussi les droits LGBTI+ avec la semaine de fiertés.

Le samedi 15 juin 2024, la Marche des Fiertés, organisée en partenariat avec le Centre LGBTI de Touraine a réuni plus de 4 000 personnes autour du thème : " Harcèlement scolaire : la prévention avant tout ! ".

Un appel citoyen à changer les regards et à encourager la tolérance, que la ville a complété d'une exposition sur l'art et la culture LGBTI+, prêtée par notre ville amie de Dénia (Espagne). Un riche programme culturel réunissant des artistes, des performances, des associations partenaires et des discussions militantes, a complété cette semaine de célébration des diversités.

• 25 novembre 2024 : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Une quinzaine d'événements ont été recensés sur le territoire de Tours autour de la journée du 25 novembre pour lutter contre les différentes violences faites aux femmes :

- du 19 au 30 novembre, dans les espaces de la Ville de Tours :
 - Espace J. Villaret - Prostitution des mineurs, procès fictif,
 - Musée des Beaux-Arts - Spectacle *Artemisia*,
 - Espace Ockeghem - concert Femmes, *les voies d'un avenir de Paix*.
- le 25 novembre - Cinémas Studio - Projection du film *Nannerl, la sœur de Mozart*.
- du 4 au 18 novembre, Centre social Pluriel(le)s : ateliers avec l'association *Chemins de transitions*.
- du 22 au 30 novembre, Centre social Gentiana :
 - une semaine dédiée au bien-être, à la lutte contre les violences sexuelles et à la monoparentalité,
 - immersion sonore *Droit dans les yeux*,
 - Théâtre Liberté, égalité, féminité.
- du 14 au 5 décembre, sur différents sites de l'Université de Tours :
 - stands de l'association *Chance et Protection pour Toutes* (ACPT) contre les mutilations sexuelles féminines,
 - stands de la *Mission égalité*,
 - *Journée Régionale du psychotraumatisme* : la thérapie groupale,
 - stage d'autodéfense et de riposte avec la FRCIDFF réservé aux femmes,
 - projection du film *Jusqu'à la garde*.
- du 25 novembre au 5 décembre : rencontres d'auteures dans les librairies, animations sonores pour les temps forts des partenaires (CARITAS...).

Une communication qui sensibilise le grand public au sujet de l'égalité femmes-hommes

La Direction de la Communication et des Relations Publiques (DCRP) :

- met en ligne et valorise les actualités et temps forts en lien avec les actions déployées dans le cadre du plan d'action égalité femmes-hommes sur le site internet de la Ville de Tours : événements sur le territoire de la Ville de Tours à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre, féminisation des noms de rue et la consultation *La rue est aussi à nous* avec la mise à jour d'une cartographie en ligne ;
- veille à respecter la parité femmes-hommes dans les publications de la Ville (exemple : portraits dans le *Tours Mag*).

Valorisation du territoire

La Ville de Tours fait vivre et porte l'égalité dans les partenariats internationaux

Les fresques du projet EGALES, un engagement visible contre les violences de genre

Le projet EGALES, co-piloté avec Port-Bouët (Côte d'Ivoire) a permis la création de six fresques collaboratives réunissant des femmes, des jeunes, des professionnel.le.s de santé autour de deux artistes, pour créer des œuvres engagées contre les violences. En mars 2024, ces fresques (une à Tours, cinq à Port-Bouët) ont trouvé leur place dans l'espace public, où elles permettront de sensibiliser le grand public et contribueront à faire de nos villes des espaces inclusifs et de mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles. À Tours, cette œuvre s'inscrit dans une démarche de féminisation des rues et espaces publics ; en effet, en souvenir du projet, la place où elle se trouve portera bientôt le nom de la première Maire de Port Bouët, Horthense Aka-Anghui.



La fresque collaborative de Gil KD a été posée sur le pignon de l'Étoile Bleue, siège de la Jeune Chambre Économique de Tours, qui a initié sa création.



Visuel d'Hortense Aka Anghuy du projet *la Rue est aussi à nous*.

Tours et Dénia, Villes alliées pour l'égalité

Amies depuis 2019, les villes de Tours et Dénia (Espagne) coopèrent sur des thématiques diverses, parmi lesquelles l'égalité des genres et la lutte contre toutes les discriminations. La présence de Dénia à Vitloire en mai 2024 a permis de poursuivre les échanges de bonnes pratiques entre nos villes, sur les thèmes de la lutte contre les violences de genres, de la formation des policiers municipaux à l'accueil des victimes, et du rôle des arts et de la culture pour faire progresser la tolérance et l'égalité.

Délégué.e.s de l'État sur ces sujets, les agent.e.s de la police municipale et associations féministes et LGBTI+ de Tours ont été étroitement associées à ces rencontres.



Réunion avec les représentants de Dénia, des associations et de la Ville de Tours

La défense de l'égalité femmes-hommes et de la diversité dans les réseaux internationaux

Un enjeu mondial dont la Ville se saisit

L'égalité femmes-hommes est un enjeu global et transversal et ne peut être atteinte que dans l'action collective en France comme au niveau international.

L'ONU en a fait un objectif essentiel de son Agenda 2030 en faveur du développement durable. La Ville de Tours porte cet engagement localement comme dans les réseaux internationaux. Ainsi, elle préside le groupe de travail « Genre » de Cités Unies France et s'investit dans les travaux des commissions Égalité du réseau européen PLATFORMA et de l'association mondiale des collectivités CGLU.

À ce titre, la Ville a participé au Sommet de l'Avenir de l'ONU en septembre 2024, qui a permis de reconnaître les collectivités

territoriales comme des partenaires incontournables des États en matière de droits humains.

La Ville a notamment contribué à une table ronde de collectivités portant sur les bonnes pratiques locales en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Secrétaire général de l'ONU, à l'Assemblée Mondiale des Collectivités à l'ONU, le 19 /09/2024

Des bonnes pratiques locales valorisées à l'international

La Ville de Tours est régulièrement sollicitée pour faire connaître et diffuser ses bonnes pratiques en matière d'égalité et d'inclusion, à l'occasion de forums internationaux ou de rencontres de collectivités.

Ainsi, à l'invitation du Ministère des Affaires Etrangères, la Ville a participé (en distanciel) au Forum Urbain Mondial 2024, lors d'une table ronde consacrée au rôle des femmes dans la construction de villes inclusives et durables. Elle a pu y présenter le travail réalisé à Tours en matière de féminisation des espaces publics.

De même, dans le cadre des 8^{ème} rencontres franco-japonaises de la coopération décentralisée, qui se sont tenues à Shizuoka (Japon) en novembre 2024, la Ville a partagé, entre collectivités ses initiatives pour améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes chez le personnel municipal, et pour former la police municipale à l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles (action de formation des 128 agents de la Direction de la Tranquillité Publique de la Ville de Tours en 2023).



Élise Pereira-Nunes à la table ronde sur les bonnes pratiques locales en matière d'égalité, ONU, 20/09/2024

Espaces publics

La féminisation des noms de rue et des espaces publics

La rue est aussi à nous Lancement d'une deuxième concertation

La grande consultation *La rue est aussi à nous* lancée le 8 mars 2022 a permis la constitution d'une base de données de noms de femmes illustres dont les dénominations de lieux publics des années 2022 à 2024 ont été inspirées.

En 2023, le processus de dénomination des noms de rue a été formalisé avec un rôle déterminant du comité consultatif composé d'élus.e.s, de représentant.e.s d'associations et d'expert.e.s.

En 2024, une nouvelle concertation a été lancée afin de renouveler le vivier de noms pour les dénominations futures.

Calendrier de la concertation

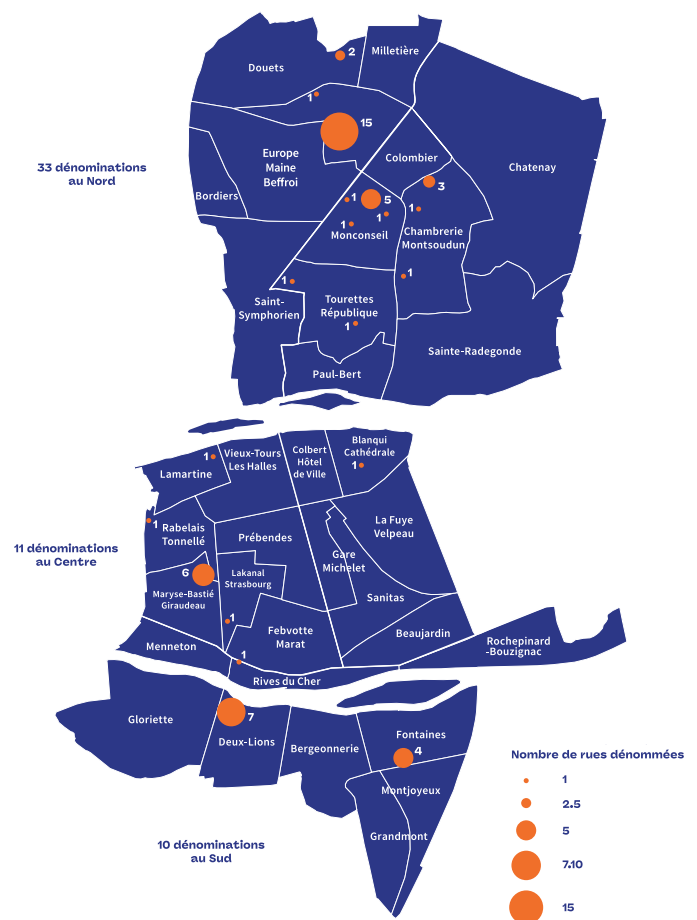
- du 4 novembre au 20 décembre 2024 : appel à idées avec une campagne de communication dès octobre ;
- du 20 janvier au 20 février 2025 : vote ;
- mars 2025 : résultat du vote et étude des 1^{ères} dénominations par le comité consultatif.

Objectifs de la concertation autour de l'action de féminisation des noms de rue et de l'espace public :

- une appropriation des espaces publics par les habitant.e.s ;
- une meilleure visibilité des femmes dans l'espace public ;
- une mise en valeur de femmes illustres à travers les biographies et les expositions.

Une carte interactive sur le site de la Ville

<https://www.tours.fr/page-portail-tours-agit/politiques-publiques/tours-solidaire/plan-egalite-femmes-hommes/>



54

dénominations d'espaces publics portant un nom féminin de 2020 à décembre 2024

92%

part des femmes dans les dénominations d'espaces publics tourangeaux depuis 2020

12

dénominations au conseil municipal en 2024

11

salles renommées au Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR) avec des noms féminins

2

dénominations féminines hors conseil municipal (voies privées non ouvertes à la circulation)

Des espaces publics inclusifs

Le réseau cyclable structurant (VELIVAL), sécuriser les pistes pour encourager la mixité

En France, les hommes utilisent presque trois fois plus le vélo que les femmes (INSEE 2019).

Les responsabilités domestiques et familiales influencent les déplacements féminins, notamment en termes de charge transportée. De plus, l'absence d'infrastructures sécurisées décourage plus facilement les femmes (CNRS 2020).

Des aménagements larges, adaptés aux vélos avec sacoches ou cargo, continus et sécurisés, répondent mieux aux besoins des cyclistes. C'est l'objectif du réseau Vélival déployé par la Métropole. Partout en Europe, l'amélioration des infrastructures permet d'observer une hausse de la pratique féminine du vélo.



Avenue de Grammont

© Ville de Tours - F. Lafite

L'accessibilité de l'espace public

L'espace public a longtemps été conçu par et pour les hommes et les personnes valides. À l'inverse, le prisme de l'accessibilité universelle permet d'intégrer les besoins de tous les publics usagers de l'espace public.

En 2023, la Ville de Tours a modifié son référentiel d'aménagement en ce sens, en développant les trottoirs traversants pour faciliter les déplacements avec fauteuils roulants, mais également avec poussettes ou caddies, qui bénéficient à toutes et tous. Le plan bancs vise lui à offrir des pauses aux personnes âgées et à celles avec enfants.

En France, 61% des plus de 75 ans sont des femmes, premières bénéficiaires des actions du " Plan bien vieillir ".



© Ville de Tours - F. Lafite

Place du Grand Marché

Renouvellement de concession de services pour les mobiliers urbains

Le marché actuel de concession de services pour la mise à disposition, l'installation, l'exploitation, la maintenance et l'entretien des mobiliers urbains arrive à échéance le 30 juin 2025. La consultation visant à mettre en concurrence les différents prestataires a été lancée à l'été 2024.

L'analyse des offres remises sera réalisée à cheval sur la fin de l'année 2024 et le début de l'année 2025.

Le cahier des charges de ce nouveau marché demande au futur concessionnaire une attention particulière portée au contenu des publications affichées afin d'éviter des publicités utilisant des stéréotypes sexistes ou discriminatoires, et des représentations dégradantes ou déshumanisantes des femmes, des hommes et des rapports entre eux.

Parentalité

Autonomisation des enfants pour se rendre à l'école (collège et école) par la piétonisation et l'accompagnement au savoir rouler à vélo

Sur l'année 2023-2024 et dans le temps scolaire, 1225 enfants ont suivi un cycle d'apprentissage « Savoir Rouler à Vélo ». Ce cycle se décompose en trois étapes, trois groupes de compétences à acquérir :

Bloc 1 : Savoir Pédaler (ensemble des techniques pour utiliser son vélo en milieu protégé)

Bloc 2 : Savoir Circuler à vélo (savoir pédaler, connaître les bases du code de la route et être capable de se déplacer à vélo en milieu protégé)

Bloc 3 : Savoir Rouler à Vélo (savoir circuler à vélo + être capable d'évoluer en sécurité sur le réseau routier ouvert à la circulation).

42 classes étaient encadrées par les éducateurs de la ville et 7 classes ont été suivies par les éducateurs de l'USEP 37 et le Collectif Cycliste 37 dans le cadre de la Cité Éducative du Sanitas. Les agents de la police municipale encadrent également les séances d'éducation routière et accompagnent les enfants lors des sorties.

De nombreux enfants ont également suivi des cycles d'apprentissage du vélo dans les temps extra-scolaires que ce soit lors des mercredis du sport ou des stages sports et vacances.



© Ville de Tours

La transformation urbaine du Sanitas et un urbanisme transitoire favorisant les activités en famille

Dans le cadre de la mise en œuvre du Nouveau Projet National de Renouvellement Urbain (NPNRU) du quartier du Sanitas, la Ville a confié une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage à l'Atelier de Recherche Observatoire Égalité (l'ARObE). Elle vise à rendre les espaces publics existants et futurs plus égalitaires et inclusifs, en favorisant la présence durable des femmes, des personnes handicapées, des seniors, des adolescents et des enfants. Le bilan de la mission de l'ARObE comportant une partie diagnostic et une partie préconisations a été présenté au conseil consultatif de quartier Sanitas le 12 septembre 2024. Ces préconisations seront prises en compte dans les aménagements de la Ville (un espace multi-usages intergénérationnel sur la friche Hallebardier puis sur la place Saint-Paul, des espaces familiaux et culturels sur la place de la Rotonde, des espaces de jeux et de partage familial sur la place Anne de Bretagne, une accessibilité au niveau du sol...).

Parentalité

Un été au Sanitas

Pour accompagner les changements en cours, préfigurer le projet futur, créer du lien social et de la mixité, un programme d'urbanisme transitoire est développé chaque été depuis 2022.

Pour cette 3^{ème} saison, des ateliers et événements culturels et sportifs ont été proposés de début mai (chapiteau de la compagnie 100 issues dans la friche Saint-Paul) au 28 septembre (clôture dans la friche du Hallebardier avec l'association Archipel). Gratuits

et ouverts à tous, ils visaient notamment à favoriser **les temps en famille**.

Parmi les nouveautés 2024 : le secteur de la Rotonde a été investi avec la compagnie Supernovae en collaboration avec la bibliothèque du site, une guinguette conviviale et accessible a été ouverte dans la friche du Hallebardier, tandis qu'étaient organisés à Saint-Paul dans le chapiteau l'évènement « la nuit des diamants bruts » et 6 représentations : 3 grand public (742 présents) et 3 pour les scolaires (32 classes accueillies).



© Ville de Tours Julien Palisson

Tranquillité publique

La Direction de la Tranquillité Publique et son volet prévention de la délinquance et des violences faites aux femmes



Le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)

Présidé par le maire, le CLSPD est le cadre de concertation sur les priorités de lutte contre l'insécurité et la prévention de la délinquance dans la commune.

Activité du CLSPD :

• une réunion plénière le 5 décembre 2023 pour :

- un échange d'informations entre ses membres : Mairie, Préfecture, Procureur de la République, Police Nationale, Conseil Départemental et des partenaires indispensables (représentants d'organismes œuvrant dans les domaines de la prévention, de la sécurité, de l'aide aux victimes...)

- 4 axes de travail définis :

- la lutte contre les violences faites aux femmes
- la prévention de la délinquance juvénile
- la prévention des faits de délits routiers
- la prévention situationnelle et du cadre de vie

• des réunions partenariales et pluridisciplinaires mensuelles

Le suivi du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

Le CLSPD a un rôle de centralisateur. Il peut être sollicité par l'ensemble des administrés mais également en interne. Membre du protocole départemental de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes (reconduit sur 2025), il dispose d'outils (Violentomètre, supports, numéros d'urgence « violences intrafamiliales (VIF) ») et est en lien permanent avec l'ensemble des 60 signataires du protocole.

violentomètre



- objectifs du CLSPD :

- travailler en amont en collectant les données de la Police Municipale et de ses partenaires sous forme de « veille » quotidienne ;
- échanger et résoudre des problématiques de terrain communes aux différents partenaires ;
- développer des partenariats avec d'autres institutions.

• 2 réunions en comité restreint en 2024

Elles réunissent le Maire, la Procureure de la République et le Préfet. Elles permettent de faire le point sur des thématiques spécifiques (prévention de la délinquance juvénile, attaques à l'arme blanche...).

Le prochain CLSPD se réunira en février 2025 en plénière afin d'établir un bilan des faits de délinquance à Tours en 2024 et mettre en place des actions pertinentes.

Le CLSPD réalise également des signalements auprès de la Cellule Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP37).

Marque page réalisé en collaboration avec la Direction de la Communication et des Relations Publiques disponible auprès du CLSPD et des agents de la DTP. Il regroupe les numéros d'urgence indispensables. Outil d'échange avec les administrés lors notamment des « cafés avec un policier » et utile pour les signalements des faits de VIF (besoin identifié auprès des seniors pour leurs petits enfants).

9

femmes victimes de violences conjugales en 2023 suivies par le CLSPD et les agent.e.s de la police municipale

LES NUMÉROS EN CAS D'URGENCE

les numéros d'appel d'urgence permettent de joindre gratuitement les secours 24h/24

02 47 70 88 88
Police Municipale de Tours

17
Police secours
Danger imminent (infraction, agression...)

18
Sapeurs pompiers
Accident, péril (incendie, accident de la route...)

15
SAMU
Equipe médicale d'urgence (détresse vitale, cardiaque...)

114
Urgences pour personnes sourdes et malentendantes
Par SMS et visiophonie

112
Appel d'urgence européen

VILLE DE TOURS

Les agent.e.s de police municipale formé.e.s à la thématique des violences

Une formation continue des policier.ères municipaux.ales sur les violences

- à l'issue de la formation des 128 agent.e.s de la Direction de la Tranquillité Publique fin 2023, les fiches réflexes, outils de rappel du cadre réglementaire et d'aide à la prise en charge des victimes, ont été mises à disposition des agent.e.s de terrain.
- en 2024, ont été organisés des temps d'échanges et de sensibilisation entre policier.ères municipaux.ales et partenaires extérieurs avec :
 - la coordonnatrice sociale du Conseil Départemental du pôle Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP37) sur les signalements de situations préoccupantes ;
 - la psychologue de la Police Nationale en charge de l'accueil des victimes, des témoins ou proches de victimes ou d'auteurs ;
 - les chargé.e.s de projet des Centres d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des Risques pour Usagers de Drogues (CAARUD).
- en 2023 et 2024, dans le cadre de leur Formation Initiale d'Application (FIA), 4 policiers municipaux stagiaires ont participé à des Stages Pratiques d'Observation (SPO) au sein de structures à vocation sociale : associations (CIDFF, Planning Familial, France Victimes...), maison de quartier, maison des jeunes et de la culture.

L'objectif est d'observer les pratiques des autres acteurs intervenant dans le champ de la sécurité et de sensibiliser au nécessaire maillage à réaliser avec les acteurs sociaux.

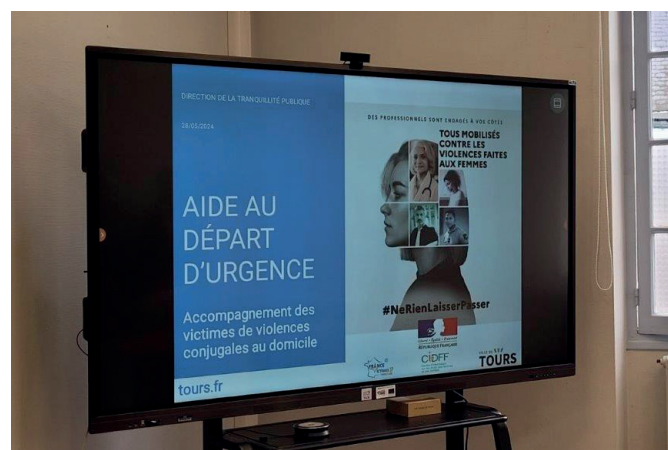
L'accompagnement des victimes de violences conjugales au domicile :

Réunis en mars 2024, la Direction de la Tranquillité Publique, France Victime 37, le CIDFF et la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité d'Indre-et-Loire ont élaboré une fiche pratique à destination des agent.e.s de la Police Municipale lors d'interventions sur des faits de violences faites aux femmes, nécessitant un départ en urgence.

Une présentation interne de ce dispositif unique a été réalisée aux agent.e.s. Trois types de situations ont été définies permettant d'adapter des prises en compte spécifiques et de faciliter l'action des agent.e.s de terrain.

Un kit d'urgence est destiné aux victimes dans l'obligation de quitter leur domicile sans pouvoir emporter avec elles des produits de première nécessité. Ce kit, disponible auprès de policier.ères municipaux.ales, est composé notamment de protections hygiéniques, dentifrice, ...

Ces outils permettent aux agent.e.s de la DTP, agent.e.s de proximité et parfois primo-intervenants sur les problématiques de violences intraconjugales ou intrafamiliales, d'instaurer des relations de confiance. 6 femmes ont bénéficié du dispositif de raccompagnement.



La police municipale et la thématique des violences et de la prévention

Les actions de la police municipale sur l'espace public en partenariat avec d'autres acteurs du territoire

Il s'agit lors de ces événements d'aller au-devant du public, de se faire connaître, de faire connaître le rôle de chacun.e.s, de développer les liens entre partenaires, de sensibiliser le public en matière de code de la route, mais aussi aux violences de façon globale et plus particulièrement celles faites aux femmes.

- *Un café avec un policier* : ce concept déployé en 2024, à la suite d'un besoin identifié par les administrés du secteur des Douets, sera reconduit en 2025. Des actions ponctuelles seront proposées sur l'ensemble de la ville en 2025 à destination de tous les administrés et plus particulièrement les étudiant.e.s que ce soit en matière de prévention du code de la route ou sur les comportements à risques.

En 2024, des événements *Un café avec un policier* ont été organisés sur les secteurs Nord (Petite Arche, place Copernic), Centre (place Neuve) et Sud (Heure Tranquille).

- la Direction du Commerce a mis à disposition de la DTP un chalet sur le marché de Noël en décembre 2023. Ceci a permis une présence rassurante pour les administrés qui ont été rencontrés en nombre (environ 400 personnes).

Ce dispositif est reconduit pour la fin 2024.



Un café avec un policier - Centre commercial de l'Heure Tranquille

Le dispositif Angela

Demandez Angela, c'est créer un réseau de lieux sûrs (bars, restaurants, hôtels, commerces...) partout sur le territoire, pour prévenir et lutter contre le harcèlement de rue.

Si une personne ne se sent pas en sécurité, se sent harcelée, elle peut trouver refuge dans l'un des établissements partenaires - identifié grâce au sticker sur sa vitrine.

17

établissements référencés ANGELA sur le site de l'association Stop Harcèlement de Rue

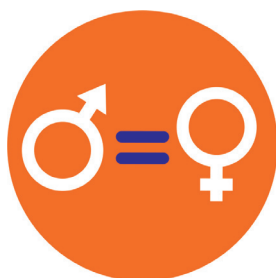


Égalité professionnelle

Les actions pour l'égalité professionnelle au sein de la Ville de Tours

Le plan égalité professionnelle (PEP) 2024-2026 pour un environnement de travail respectueux et égalitaire

Conformément aux articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique, la révision du plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023 a été présentée au comité social territorial du 18 septembre 2024 puis approuvée au conseil municipal du 7 octobre 2024.



Ce plan s'appuie sur le bilan des actions menées lors du 1^{er} plan d'action triennal (présenté sur 4 axes et 11 objectifs généraux/actions repris dans le plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2026).

Il comprend 5 axes déclinés en 18 objectifs et 29 actions :

- renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle ;
- évaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités ;
- favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- améliorer les conditions de travail et environnement professionnel.

Voir les détails p.58

Une mise à jour du règlement du temps de travail au conseil municipal du 7 octobre 2024

- avec la mise en place de 4 nouvelles Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) en expérimentation en matière de parentalité et de santé des femmes pour :

- congé paternité ;
- dysménorrhées invalidantes jusqu'à deux jours par mois ;
- interruption de grossesse jusqu'à deux jours ;
- les actes médicaux réalisés dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.

- et l'élargissement du dispositif de l'attribution de jours de pénibilité notamment aux agent.e.s d'entretien et de restauration dans les écoles, aux Agent.e.s Territoriaux.ale.s Spécialisé.e.s des Écoles Maternelles (ATSEM), aux agent.e.s de jour travaillant sur le cycle de travail hebdomadaire de 39h sur 4 jours.

Ils bénéficieront de deux jours supplémentaires de pénibilité, soit 4 jours au total.

Parentalité

Dans le cadre du PEP 2024-2026, des actions seront à mettre en place afin d'accompagner les agent.e.s dans leurs parcours parentalité. Ainsi, sur l'axe 4, la prolongation de la durée du congé paternité à 6 semaines permettra aux pères d'être plus présents dans les six premiers mois de la naissance ou de l'accueil d'un enfant et favorisera le partage des responsabilités parentales.

L'égalité professionnelle à la Direction de l'Éducation et de l'Alimentation (DEA)

3 axes principaux :

- la promotion de la culture de l'égalité par la formation des encadrant.e.s et des responsables de secteur qui permet de :

- sensibiliser aux différentes inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité ;

- lutter contre les stéréotypes de genre ou autres, sources de discriminations et d'inégalités dans le milieu de travail ;

- encourager la mixité dans les métiers de l'enfance, notamment par l'engagement d'un homme en apprentissage AEPE (Accompagnement Éducatif Petite Enfance) auprès d'une maître d'apprentissage ATSEM ;

- favoriser un équilibre vie professionnelle et vie personnelle. À ce titre, après consultation des agent.e.s, le Service des Actions Scolaires a modifié le rythme de travail des agent.e.s des écoles. Depuis septembre 2024, le travail est désormais organisé sur quatre jours, avec les mercredis non travaillés. Cette stratégie a un impact sur la carrière et la situation financière des agent.e.s : environ 40% des agent.e.s qui travaillaient jusque-là à 90% pour garder leurs enfants les mercredis et majoritairement des femmes, ont pu revenir à un temps plein.

La DEA emploie majoritairement des femmes (83% sur plus de 500 agent.e.s).

Effectifs de la DAB

4

femmes dans les ateliers
comprenant 61 agent.e.s

20

femmes dans les bureaux
comprenant 44 agent.e.s

24

femmes au total sur les 105 agent.e.s

Vers la mixité des équipes : l'exemple de la Direction Architecture et Bâtiments (DAB)

Les ateliers emploient les différents métiers du bâtiment nécessaires à l'entretien et la maintenance. L'équipe des peintres, notamment, est dirigée par 1 femme qui encadre 8 agent.e.s dont 2 femmes.



© C. Tharod

Dans les bureaux, nous retrouvons les différents métiers administratifs et techniques nécessaires aux contrôles réglementaires, à l'étude et au suivi des travaux et des contrats de maintenance. La répartition entre les femmes et les hommes y est plutôt équilibrée (45% de femmes).



© Jean Breillat

partie .2

Le diagnostic interne

Les orientations en matière de diagnostic interne

Rappel des enjeux sur la fiabilisation des indicateurs en matière d'égalité et des obligations réglementaires depuis 2022

Rappel des enjeux en 2022 :

- la fiabilisation des indicateurs « Ressources-Humaines » (RH) pour permettre un suivi évolutif et comparatif au fil des années.
- la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2022 qui :
 - avait permis de corriger certaines situations inégali-
taires de rémunération entre femmes et hommes ;
 - avait été suivie, en juillet 2022, du versement d'une
prime exceptionnelle à l'ensemble des agents titulaires
et contractuels permanents et de la revalorisation de
l'indemnité de fonction, sujétion et expertise (IFSE).

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction publique

- favorise la féminisation de la haute fonction publique en
fixant des quotas obligatoires sur les postes d'emplois
supérieurs et de direction ;
- instaure un index de l'égalité professionnelle (IEP) dans la
fonction publique.

Les nouvelles obligations réglementaires qui ont redéfini les priorités en matière de production des indicateurs

Rappel des priorités définies en 2023

- mettre en place l'IEP obligatoire à compter du 30/09/2024
dans la fonction publique territoriale ;
- pour ce faire, fiabiliser et faire évoluer les données du
Rapport Social Unique (RSU) pour calculer les indicateurs
constitutifs de l'IEP ;
- enrichir les indicateurs du diagnostic interne ;
- enrichir le suivi mensuel avec des indicateurs « Ressources
Humaines » genrés.

Les avancées depuis le rapport 2023-2024

- le 13 juillet 2024, la parution des décrets d'application
n°2024-801 et 2024-802 de la loi n°2023-623 qui précisent :
 - le calcul de l'IEP (constitué de 4 indicateurs) et les objec-
tifs à atteindre ;
 - les obligations en matière de publication et en cas de
non atteinte des objectifs.
- le calcul de l'IEP 2023 de la Ville à partir des données du RSU
2023 (*) qui permet :
 - d'approfondir le diagnostic interne 2023 du présent rap-
port (notamment sur l'analyse des écarts de rémunération) ;
 - de respecter les obligations en matière de publication
sur le site internet de la Ville (30/9/2024) ;
 - de définir les objectifs de progression de l'IEP.
- l'enrichissement des indicateurs du diagnostic interne
(absentéisme et congés liés à la parentalité).

(*) Le RSU est en cours de finalisation à la date de réalisation du présent rapport.

Les indicateurs Ressources Humaines (RH)

(issus du rapport Social Unique 2023)

Les effectifs : répartition par genre, par statut et par âge

Répartition par genre et par statut des effectifs permanents en 2023

Les femmes représentent une part majoritaire au sein des effectifs permanents.



Hommages



Femmes

Fonctionnaires

38%

62%

Contractuel.le.s

38%

62%

Ensemble

38%

62%

En 2023, la Ville de Tours emploie 2118 agent.e.s sur emplois permanents dont 1922 fonctionnaires et 196 contractuel.le.s permanent.e.s. Sur ces 2118 agent.e.s, 1321 sont des femmes dont 1200 fonctionnaires et 121 contractuelles permanentes.

2118^(*)
agent.e.s sur emplois
permanents en 2023

1321
sont des femmes
soit 62%

Évolution de la part
des femmes dans les
effectifs



-1 point
par rapport à 2022

(*) Agent.e.s occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2023.

Pyramide des âges en fonction du sexe et âge moyen des effectifs sur emploi permanents présents au 31/12/2023

Toutes tranches d'âge confondues, les femmes représentent 62% des effectifs. Globalement, elles constituent entre 59 et 76% des effectifs selon les tranches d'âge. Mais ce sont dans les tranches d'âge de moins de 25 ans, 25 à 29 ans et 55 à 59 ans qu'elles sont les plus représentées. L'âge moyen des femmes (45 ans) est moins élevé que celui des hommes (47 ans).

Genre	Âge moyen des agent.e.s sur emploi permanent
Femmes	45
Hommages	47

Moins de 25 ans

10 32

25 à 29 ans

38 99

30 à 34 ans

71 118

35 à 39 ans

89 137

40 à 44 ans

114 166

45 à 49 ans

122 187

50 à 54 ans

146 219

55 à 59 ans

126 240

60 à 64 ans

76 115

65 ans et +

5 8

Total général

797 1321

Hommages

Femmes

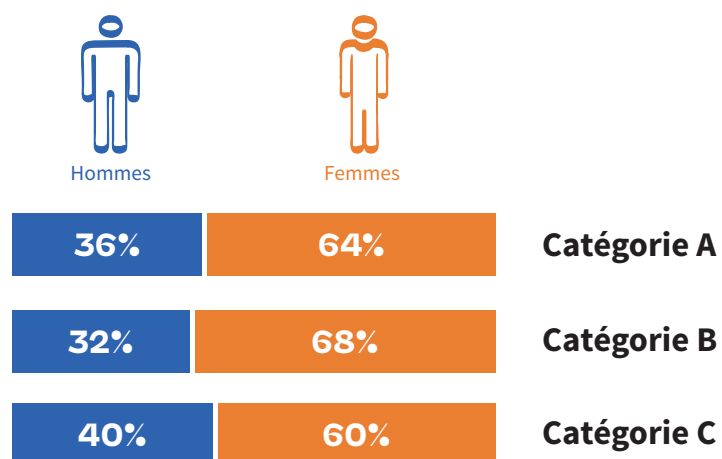


Les effectifs : répartition par genre, par catégorie hiérarchique et par filière

Répartition par genre et par catégorie hiérarchique des effectifs permanents en 2023

Les femmes sont majoritaires sur toutes les catégories. Le taux de féminisation est cependant plus important en catégorie B.

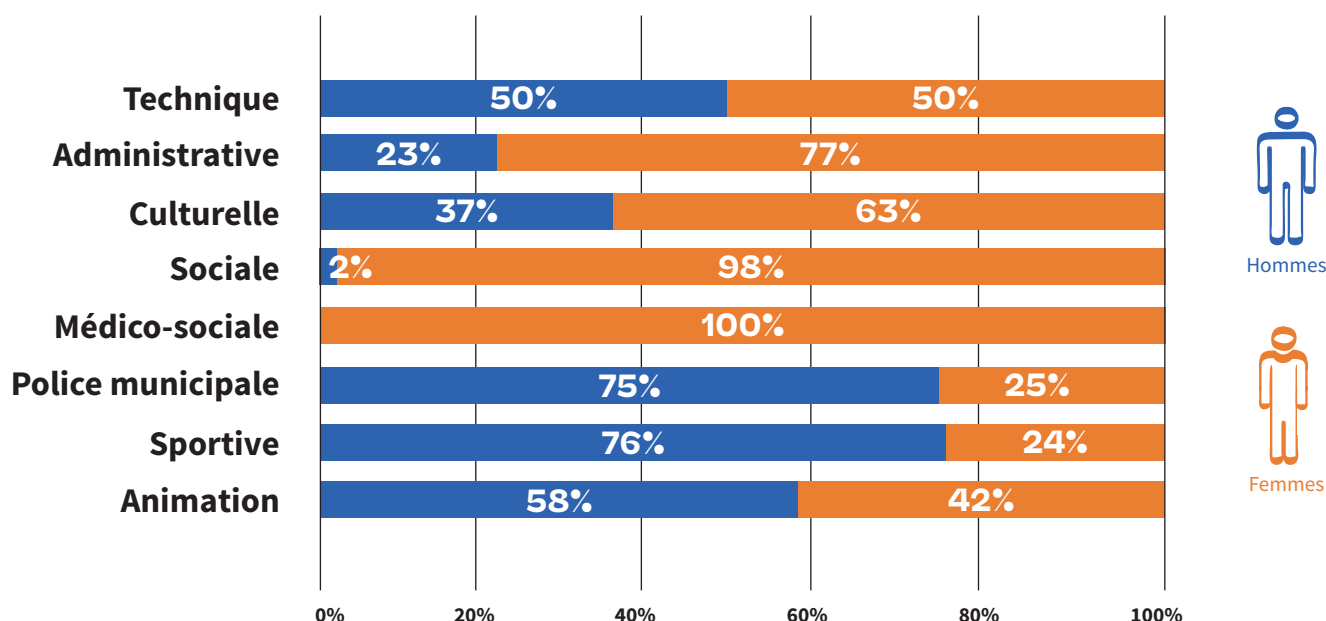
En 2023, 11% des femmes occupent un poste de catégorie A. Ce taux est de 11% chez les hommes également.



Répartition par genre et par filière des effectifs permanents en 2023

Les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les filières administrative, sociale et médico-sociale. Elles sont sous-représentées dans les filières sportives et police municipale.

Évolution de l'indicateur dans la filière technique : la part des femmes dans la filière technique passe de 49% en 2021 à 52% en 2022 et à 50% en 2023. L'augmentation de la part des femmes dans la filière technique est particulièrement remarquable dans la catégories A (le taux passe de 43% en 2021 à 52% en 2022 et à 54% en 2023).

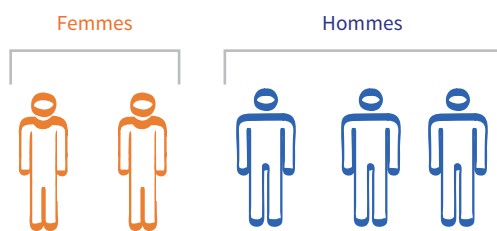


Les emplois supérieurs ou de direction et les plus hautes rémunérations

Les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels par genre en 2023 à la Ville de Tours :

en 2023, la Ville de Tours compte 5 emplois fonctionnels dont 2 occupés par des femmes, soit 40%.



1 Directeur Général des Services
1 Directeur Général des Services Techniques
3 Directeur.ice.s Général.e.s Adjoint.e.s

5

emplois fonctionnels
en 2023

2

sont occupés par des femmes
soit 40%



Évolution de l'indicateur

➡ **stable**
de 2021 à 2024

Réglementation

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit que :

- le taux de primo nomination femmes/hommes sur les postes de direction passe de 40% à 50% à compter du prochain renouvellement du conseil municipal
- le pourcentage de femmes sur les postes de direction doit être de 40% à compter du 1/1/2027.

Sanction en cas de non publication annuelle de ces deux indicateurs : une contribution forfaitaire.

Sanction en cas de non atteinte des objectifs : publication des objectifs de progression et des mesures de correction pour se mettre en conformité dans un délai de 3 ans, sinon la collectivité s'expose à des sanctions financières.

Positionnement de la Ville de Tours par rapport à la réglementation à venir : **la Ville de Tours respecte les objectifs fixés par la loi avant sa date d'application.**

Index

L'indicateur de l'index égalité professionnelle (IEP) concernant les plus hautes rémunérations

Réglementation : Selon la loi n°2023-623 suscitée et ses deux décrets d'application n°2024-801 et n°2024-802, l'indicateur suivant fait partie intégrante de l'IEP: le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Indicateur de l'IEP 2023 à la Ville de Tours

sur **10**
agent.e.s qui ont reçu
les plus hautes rémunérations
en 2023

3

sont des femmes

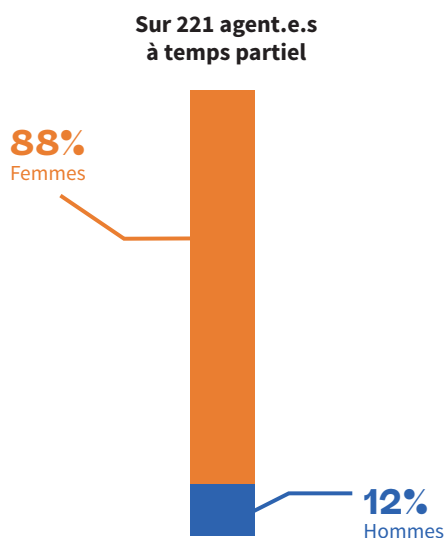
Le temps partiel, le télétravail et la formation

Répartition par genre des temps partiels pour les effectifs permanents en 2023

Le temps partiel reste très féminisé surtout en catégorie C.

Indicateur par genre

88%
part des femmes



15% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours sont à temps partiel.

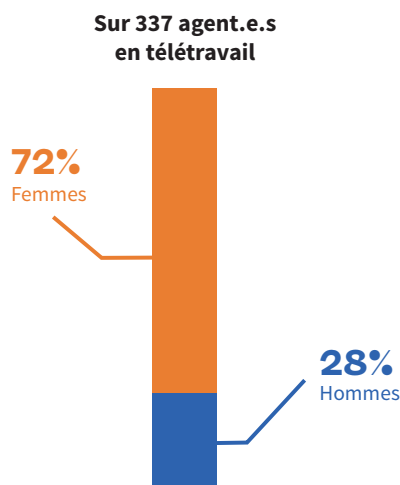
Ce taux est de 3% pour les hommes.

Répartition par genre du télétravail pour les effectifs permanents en 2023

Le télétravail reste relativement féminisé surtout en catégorie C.

Indicateur par genre

72%
part des femmes

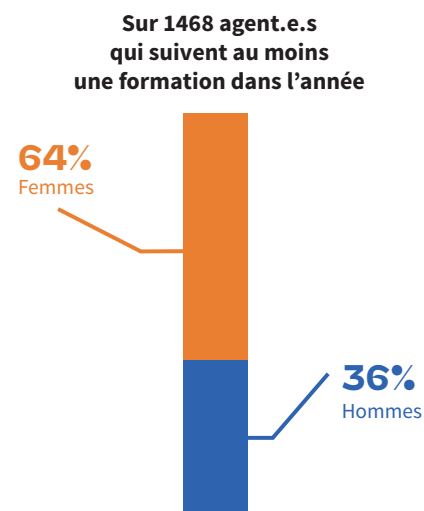


18% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours télé-travaillent de manière régulière ou ponctuelle

Ce taux est de 12% pour les hommes.

Départs en formation pour les effectifs permanents par genre en 2023

Les femmes partent plus en formation que les hommes.



71% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours ont suivi au moins une formation dans l'année.

Ce taux est de 66% pour les hommes.

L'absentéisme et congés liés à la parentalité des effectifs permanents

Taux d'absentéisme par genre des effectifs permanents en 2023 :

Le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence/nombre total sur emploi permanent *365) est plus élevé chez les femmes (10,5%) que chez les hommes (6,6%). Le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical est de 26,1 jours pour les hommes et de 30,5 jours pour les femmes en 2023.

Plusieurs effets conjugués sont à l'origine de l'écart du taux d'absentéisme entre les femmes et les hommes. Tout d'abord, les grossesses peuvent générer des absences pour maladie ordinaire (notamment pour les contractuelles dont les congés pour couches pathologiques sont inclus dans les jours de maladie ordinaire). Par ailleurs, certains métiers, à forte pénibilité, sont quasiment exclusivement féminins : ATSEM, agents d'entretien...

Taux absentéisme global pour les femmes

10.5%  **+ 0.6 point**
par rapport à 2022

Taux absentéisme global pour les hommes

6.6%  **+ 1.3 point**
par rapport à 2022

Taux absentéisme global pour l'ensemble

9.1%  **+ 0.1 point**
par rapport à 2022

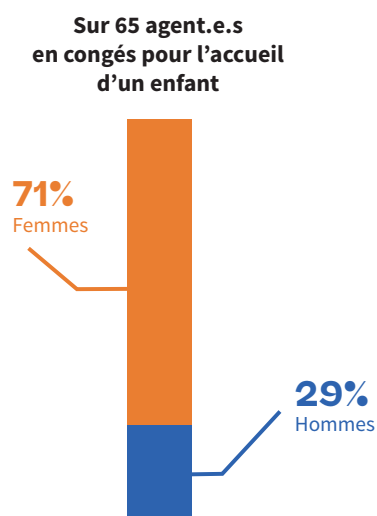
Les principaux motifs liés à ce taux d'absentéisme sont les maladies ordinaires et les maladies longue durée.

Les autorisations spéciales d'absence comprennent notamment, les examens médicaux, les événements familiaux, les gardes exceptionnelles pour enfants malades.

Ces dernières peuvent aller jusqu'à 21,5 jours par an pour une famille avec 2 enfants pour 6 jours travaillés par semaine.

Répartition par genre des congés maternité/paternité/adoption pour les effectifs permanents en 2023

Sur 65 agents en congés pour l'accueil d'un enfant en 2023, 16 concernent des hommes et plus de la moitié sont en catégorie C. Pour mémoire, la Ville de Tours a prolongé la durée du congé paternité à 6 semaines (délibération du 7 octobre 2024).



Congé parental et congé de présence parentale

30 départs en congé parental en 2023 **dont 29 femmes**

254 jours de congé présence parentale en 2023

Le congé parental (pour élever un enfant à charge) et le congé de présence parentale (pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, d'un handicapé ou accidenté) ne sont pas rémunérés mais permettent à l'agent.e de bénéficier de certains droits (réintégration de plein droit dans la collectivité à l'issue du congé, droits à l'avancement au moins partiellement...).

Les promotions internes et avancements de grade des effectifs permanents

Répartition par genre des promotions internes (changement de cadre d'emploi) pour les fonctionnaires et titulaires en 2023

La part des femmes dans les promotions internes en 2023 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs (40% comparé à 62%). Cependant, cette part progresse par rapport à 2022. La part des femmes est relativement plus importante en catégorie A.

40%

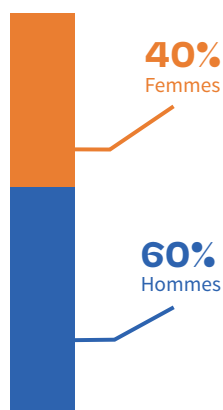
part des femmes dans les promotions internes

+ 7 points
par rapport à 2022

À noter : un assouplissement des quotas de promotion interne à compter du 1/1/2024.

La règle du 1 pour 3 devient 1 pour 2 (1 promotion interne pour les catégories A et B pour 2 recrutements en externe).

Sur 10 agent.e.s bénéficiaires d'une promotion interne en 2023



Répartition par genre des avancements de grade pour les fonctionnaires et titulaires en 2023

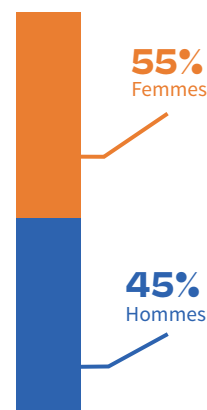
La part des femmes dans les avancements de grade en 2023 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs (55% comparé à 62%). Cependant, le taux d'avancement de grade est plus favorable aux femmes qu'aux hommes (45% comparé à 38%).

Sur 127 agent.e.s bénéficiaires d'un avancement de grade en 2023

55%

part des femmes dans les avancements de grade

- 5 points
par rapport à 2022



Index

L'indicateur de l'index égalité professionnelle (IEP) concernant l'écart de promotion de grade

Réglementation : selon la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses deux décrets d'application n°2024-801 et n°2024-802, l'indicateur « écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes » fait partie intégrante de l'IEP.

9.9%

Écart de taux de promotion de grade (en faveur des femmes)

- 8 points
par rapport à 2022

Détail du calcul de l'indicateur n°3 « écart de taux de promotion de grade » de l'IEP

Taux de promotion de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	Hommes	Femmes	Écart
Appréciation de la valeur professionnelle	35,9%	45,3%	9,4%
Voie d'examen professionnel	77,8%	100%	22,2%
			9,9%

On distingue les promotions de grade par voie d'examen professionnel ou par appréciation de la valeur professionnelle. L'écart de taux de promotion de grade de 9,9% s'explique donc par :

- un écart de taux de promotion par appréciation de la valeur professionnelle de 9,4% en faveur des femmes
- et un écart de taux de promotion par voie d'examen professionnel de 22,2% en faveur des femmes

Les écarts de rémunération des effectifs permanents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) - les fonctionnaires

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2023

Pour mémoire, l'écart de rémunération brut en défaveur des femmes s'était réduit entre 2021 et 2022 notamment grâce à la mise en place du RIFSEEP en janvier 2022. Il était de 6,2% en 2022. En 2023, cet écart brut global est en légère augmentation (6,7%). Cependant, le calcul de l'indicateur n°1 de l'index sur l'égalité professionnel (IEP) permet de préciser qu'à situation égale (à traitement indiciaire égal et hors effet inter-filières), cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires n'est que de 2%.

6.7%

écart global de rémunération pour les fonctionnaires

 **+ 0.5 point**
par rapport à 2022

Index

L'indicateur de l'IEP concernant l'écart de global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires.

Réglementation : selon la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses deux décrets d'application n°2024-801 et n°2024-802, l'indicateur « écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires » fait partie intégrante de l'IEP.

2%

écart global de rémunération pour les fonctionnaires à situation égale en 2023 en défaveur des femmes

Détail du calcul de l'indicateur n°1 « écart global de rémunération pour les fonctionnaires » de l'IEP

	En €			En %		
	Total	Traitement	Primes	Total	Traitement	Primes
écart employeur F-H	-185€	-85€	-100€	-6.7%	-3.1%	-3.6%
dont effet inter filière/ catégorie hiérarchique	-77€	-44 €	-44€	-2.8%	-1.2%	-1.6%
dont effet intra filière catégorie hiérarchique	-108€	-56€	-56€	-3.9%	-1.9%	-2.0%

Deux décompositions de l'écart global brut de 6,7% :

1/ La décomposition traitement/prime : 3,1% s'explique par les écarts sur traitement et 3,6% par l'écart sur primes.

2/ La décomposition par 2 effets de structure :

- effet inter filière/catégorie : 2,8% s'explique par la sous-représentation des femmes dans les filières/catégories les mieux rémunérées et/ou une sous-représentation des hommes dans les filières/catégories les moins rémunérées.
- effet intra-filière : 3,9% s'explique par des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à filière/catégorie égale.

Afin de comparer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à situation égale, seuls les écarts liés aux primes et à l'effet intra filière/catégorie hiérarchique seront retenus pour le calcul de l'IEP, soit 2%.

Interprétation des résultats :

À situation égale, l'écart le plus important est constaté sur la catégorie C de la filière technique (qui représente 39% des effectifs). Il est lié aux heures supplémentaires et à l'IFSE.

À moindre proportion, un écart subsiste également sur la catégorie C de la filière administrative (qui représente 11% des effectifs) principalement dû à l'IFSE.

L'écart constaté sur la catégorie C de la filière culturelle (qui représente 4% des effectifs) est principalement dû aux heures supplémentaires.

Enfin, il s'avère que les écarts de rémunération constatés en 2022 sur la catégorie A de la filière technique (1% des effectifs) et de la filière administrative (4% des effectifs) est principalement dû à un effet traitement et inter-filière.

Les écarts de rémunération des effectifs permanents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) - les contractuel.le.s

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel.le.s en 2023

En 2023, l'écart brut global entre les hommes et les femmes pour les contractuel.le.s est de 19,6% en faveur des femmes. Il était de 7,15% en défaveur des femmes en 2022. Cependant, le calcul de l'indicateur n°2 de l'index sur l'égalité professionnel (IEP) permet de préciser qu'à situation égale (à traitement indiciaire égal et hors effet inter-filière), cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel.le.s est de 1,1% en faveur des femmes.

19.6%

écart global de rémunération pour les contractuel.le.s en faveur des femmes



+ 26.7 points

par rapport à 2022

Index

L'indicateur de l'IEP concernant l'écart de global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuel.le.s.

Réglementation : selon la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses deux décrets d'application n°2024-801 et n°2024-802, l'indicateur « écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuel.le.s » fait partie intégrante de l'IEP.

1.1%

écart global de rémunération pour les contractuel.le.s en faveur des femmes en 2023

Détail du calcul de l'indicateur n°2 « écart global de rémunération pour les contractuel.le.s » de l'IEP

	En €			En %		
	Total	Traitement	Primes	Total	Traitement	Primes
écart employeur F-H	559€	528€	30€	19.6%	18.5%	1.1%
dont effet inter-filière/ catégorie hiérarchique	27€	29€	-2€	1.0%	1.0%	-0.1%
dont effet intra-filière catégorie hiérarchique	532€	499€	32€	18.6%	17.5%	1.1 %

Deux décompositions de l'écart global brut de 19,6% (en faveur des femmes):

3/ La décomposition traitement/prime : 18,5% s'explique par les écarts sur traitement et 1,1% par l'écart sur primes.

4/ La décomposition par 2 effets de structure :

- effet inter-filière/catégorie : 1% s'explique par la sous-représentation des femmes dans les filières/catégories les mieux rémunérées et/ou une sous-représentation des hommes dans les filières/catégories les moins rémunérées.
- effet intra-filière : 18,6% s'explique par des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à filière/catégorie égale.

Afin de comparer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à situation égale, seuls les écarts liés aux primes et à l'effet intra-filière/catégorie hiérarchique sont retenus pour le calcul de l'IEP, soit **1,1%**.

Interprétation des résultats :

À situation égale, l'écart en faveur des femmes de 1,1% s'explique :

- principalement, par l'écart constaté sur la catégorie C de la filière technique (qui représente 4 % des effectifs totaux et 39% des effectifs « contractuel.le.s »). Il est lié à l'IFSE.
- dans une moindre mesure, par l'écart constaté sur la catégorie C de la filière culture (qui représente 1% des effectifs totaux et 4% des effectifs « contractuel.le.s »). Il est lié à l'IFSE.

L'index de l'égalité professionnelle (IEP) et axes de progression

Réglementation : selon la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ses deux décrets d'application n°2024-801 et n°2024-802 dans la fonction publique territoriale, l'IEP est constitué de 4 indicateurs décrits dans le tableau ci-dessous.

La cible de l'IEP est de 75 points sur 100. L'IEP de l'année N-1 doit être publié chaque année avant le 30 septembre de l'année N à partir du Rapport Social Unique (RSU) de l'année N-1 et doit être transmis au préfet avant le 15 octobre.

Index

L'IEP 2023 de la Ville de Tours, publié sur son site en septembre 2024, est de **74/100**.

La Ville de Tours n'atteint pas l'objectif de 75/100 principalement en raison de l'indicateur 3 « écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes » qui est plus favorable aux femmes qu'aux hommes.



Objectifs de progression pour la Ville de Tours

- objectif prioritaire : atteindre dès 2024 la cible de 75/100 pour l'IEP en diminuant l'écart de taux de promotion entre les hommes et les femmes (indicateur 3). En effet, afin de rééquilibrer les écarts de salaire, les taux de promotion ont été plus favorables pour les femmes que pour les hommes en 2022 et 2023 (écart de taux de promotion de grade de 18% en 2022 et de 9,9% en 2023 en faveur des femmes). Il s'agira en 2024 de réduire cet écart de taux en dessous de 7,5%.

- objectifs secondaires :

- corriger les écarts de rémunération pour les fonctionnaires (indicateur 1) pour les filières où il y a le plus grand écart (catégorie C de la filière technique)
- corriger la répartition des plus hautes rémunérations entre les hommes et les femmes (indicateur 4).

Tableau détaillant le calcul de l'IEP 2023 par indicateur

LIBELLÉ INDICATEURS	PONDÉRATION DU CRITÈRE DANS L'INDEX SUR 100 ET OBJECTIF D'ÉCART	INDICATEURS CONSTATÉS POUR LA VILLE SUR LE RSU 2023	NOTE DE LA VILLE ATTRIBUÉE	POSITION DE LA VILLE SUR CES INDICATEURS AXE D'AMÉLIORATION
1 Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires (brut en ETPR) (*)	50 points Objectif écart $\leq 0,1\%$	2% en faveur des hommes	48	
2 Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuel.le.s (brut en ETPR) (*)	15 points Objectif écart $\leq 3,1\%$	1,1% en faveur des femmes	15	
3 Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25 points Objectif écart en valeur absolue $\leq 3,1\%$	9,9% en faveur des femmes	4	 Axe d'amélioration : Objectif écart en valeur absolue $\leq 7,5\%$
4 Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points de la note. Objectif en nombre 5	3 Femmes	7	
TOTAL sur 100	Note minimale de 75 points sur 100		74	

(*) Calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.

Signalement des actes violents de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes



Le rôle du référent AVDHAS est d'orienter les agents s'estimant victimes d'Actes Violents, de Discrimination, d'Harcèlement et des Agissements Sexistes (AVDHAS) :

- vers les services et professionnel.le.s compétent.e.s chargé.e.s de leur accompagnement et de leur soutien ;
- vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Comment signaler ?

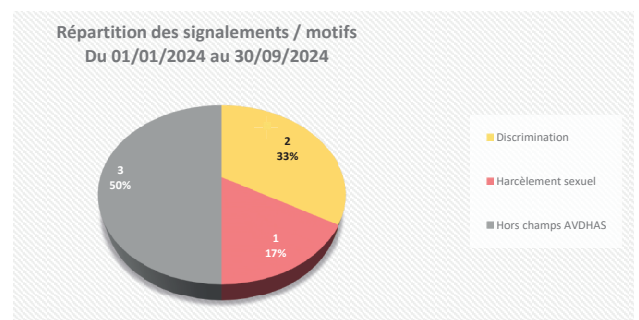
Le signalement devra être porté à la connaissance de la référente AVDHAS.

Nombre de signalements AVDHAS par motif au 30/09/24

Du 1^{er} janvier 2024 au 30/09/2024, on comptabilise 6 signalements dont 3 qui ne relèvent pas du dispositif AVDHAS. Il s'agit alors de conflits interpersonnels où les agents sont orientés vers les professionnels compétents (lignes hiérarchiques et référente RPS).

Les signalements sont répartis comme suit :

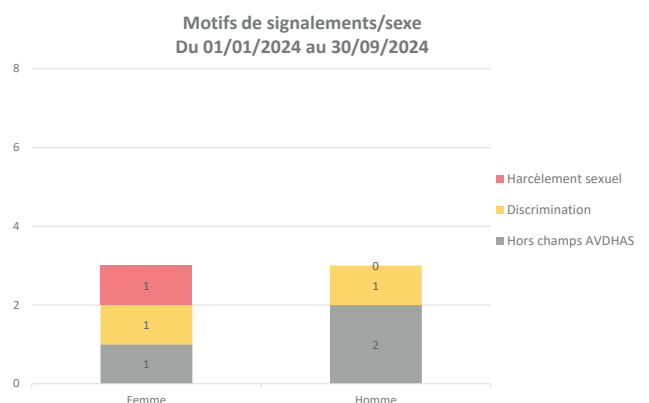
- un signalement pour discrimination. L'agent a bénéficié d'un accompagnement du référent AVDHAS, et, n'a pas souhaité, à ce stade, transmettre son signalement à l'Autorité Territoriale ;
- un signalement pour discrimination liée au sexe et un signalement pour harcèlement sexuel, actuellement en cours d'investigation.



Nombre de signalements AVDHAS par sexe au 30/09/24

On ne distingue pas de différences significatives de motifs de signalement par sexe, mais une répartition équivalente. Seul un signalement pour harcèlement sexuel a été émis par une femme.

De manière générale on constate une diminution du nombre de signalements relevant du dispositif AVDHAS. En effet, l'année 2023 comptabilisait 19 signalements contre 3 signalements en 2024. Cette diminution peut s'expliquer par la mise en place de formations auprès de l'encadrement, notamment sur les problématiques de violences sexuelles et sexistes, ainsi que par la mise en place d'une procédure et d'outils permettant d'apporter une réponse de proximité. Ces éléments ne constituent en rien une tendance. S'agissant d'un sujet essentiel pour la collectivité, il convient d'avoir une attention très soutenue de l'Autorité territoriale se traduisant par la poursuite des formations auprès des cadres afin de garantir un niveau d'accompagnement suffisant.



Structuration et organisation de la prise en charge des agressions, violences et situations de mal être à la Ville de Tours

Des dispositifs " Violences Sexistes et Sexuelles " qui s'intègrent dans un processus plus global de prise en charge des signalements.

Trois types de situations sont identifiées :

- la saisine de la référente AVDHAS suivie d'un éventuel traitement judiciaire ;
- la rencontre de la référente des Risques Psycho-Sociaux (RPS) suivie d'une orientation vers d'autres interlocuteurs (médecin...) ;
- la saisine de l'encadrant direct : en 2023, une procédure a été formalisée sur le rôle de la ligne managériale afin d'apporter une réponse adaptée et réactive (sanction sur laquelle le directeur se prononce, prévention, accompagnement).

Cette procédure a été présentée aux organisations syndicales et aux encadrants en comité de direction.

Un pool d'enquêteurs interne a également été mis en place pour assurer des enquêtes administratives en cas de besoin, parachevant un dispositif où la traçabilité des faits est essentielle ainsi que la réactivité.

	2023	2024 au 30/09
Nombre d'enquêteur.ice.s formé.e.s	6	5
Nombre d'enquêtes	1	1

La référente des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Elle reçoit les agents en situation de mal être au travail. Par son analyse, elle détermine les actions à envisager pour faire cesser leurs difficultés (orientation vers un soutien psychologique externe, rédaction d'une fiche RPS et passage en comité de veille...). Le comité de veille se réunit autant que de besoin avec la Direction des Ressources Humaines, le responsable Prévention et Qualité de Vie au Travail (PQVT) et des représentants du personnel au F3SCT. Son objectif est d'apporter des réponses à des situations individuelles et collectives de souffrance au travail.

La référente présente les situations toujours avec l'accord des agents. Il existe un comité pour les agents contractuels et titulaires de la Ville de Tours et Tours Métropole Val de Loire.

Nombre de rendez-vous par genre :

Genre	2024 au 30/09
Femmes	41
Hommes	33

Les principales problématiques évoquées lors des rendez-vous concernent, par ordre d'importance, le management, l'organisation, la communication et les conflits.

L'accompagnement social

L'assistante sociale du personnel a un rôle d'aide, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation. Elle rencontre les agent.e.s contractuels ou titulaires du CCAS, de la Ville de Tours et de Tours Métropole Val de Loire.

En 2023, 102 agent.e.s de la ville de Tours ont été reçu.e.s dont 79 femmes. Au 30/9/2024, 78 agent.e.s ont été reçu.e.s dont 59 femmes.

Les thématiques abordées sont nombreuses : l'ouverture et l'accès aux droits, l'accompagnement budgétaire et administratif, l'accès et le maintien dans le logement, les séparations, l'addiction, la maladie, l'accompagnement des futurs retraité.e.s.

Dans le cadre de **violences conjugales**, le service a reçu 6 agents femmes (pour 12 rendez-vous) en 2023, elles sont 7 agents femmes au 30/09/2024. L'assistante sociale les informe des procédures possibles et dispositifs d'aides existants (CIDFF, Maison des femmes ...) et les accompagne dans leurs démarches.

Ville de Tours	2020	2021	2022	2023	2024 au 30/09
Nombre de femmes	39	34	54	79	59
Nombre d'hommes	31	28	27	23	19

Tableau récapitulatif des actions du plan égalité Femmes-Hommes

✓ Réalisé EC En cours ● À lancer

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
1 Les services publics au service de la diversité et de l'émancipation	Cartographier et structurer les actions menées actuellement par les services de la Ville.	DG	✓	2021 : plan égalité 2020-2026 présenté le 8 mars 2021.
	Favoriser la pratique sportive des femmes, notamment dans l'attribution des créneaux et des subventions aux associations sportives ainsi que dans le développement d'espaces de pratique libre adaptés à la pratique de tout.e.s.	DS	EC	Attention apportée dans l'attribution des créneaux et des subventions à la mixité des équipes. Cours de self défense en interne. Infrastructures sportives adaptées aux femmes.
	Former les agent.e.s 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.e.s de l'État civil à l'accueil de personnes transsexuelles).	DRH DAG	EC	DAG : formation sur les évolutions réglementaires. Programme de formation sur l'accueil et la relation avec le public 2023-2024.
	Aider les associations féministes et LGBTI+ à accéder à des locaux accessibles et sécurisés.	DGPU	✓	2022 : nouveaux locaux pour le centre LGBTI (rue des Tanneurs, locaux Ville mis à disposition gratuitement). 2023 : accompagnement de l'association dans le cadre des actes de vandalisme (déblocage des serrures, changement des boîtes à lettres...). Action récurrente.
	Faire progresser l'égalité entre les genres dans la vie culturelle.	DACPA	✓	La culture thématique 2024. Mise en valeur des femmes dans les événements culturels et intégration de la politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. 2024 : exposition <i>le Sceptre et la Quenouille</i> .
	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.	DCS DS	EC	Axes dédiés "Égalité" dans les appels à projet (cité éducative, contrat de la Ville) - 2023-2024 : dans les demandes de subvention de droit commun, introduction d'une grille d'évaluation "Égalité" (subvention > 75000 €).
	Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la construction budgétaire. Exemple : « budget intégrant l'égalité » pour la Cité éducative.	DEA	EC	L'Éducation thématique 2023. La Cité Éducative du Sanitas. Mise en place d'outils pour mesurer l'impact des projets sur l'égalité entre les filles et les garçons.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
2 Solidarité et lutte contre la précarité	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 <i>Nous Toutes 37</i> , l'AGATE et <i>Règles élémentaires</i> .	DSOL		2021-2022 : boîte à dons à l'accueil de l'Hôtel de Ville et redistribution auprès des associations. 2023 : mise en relation d'associations par la Ville (<i>Règles élémentaires</i> , <i>Émergences</i> ...).
	Améliorer la disponibilité et la propreté des toilettes publiques.	DHPRE		Expérimentation sur des urinoirs réservés aux femmes en 2022 non concluante - 2023 : 2 expérimentations de toilettes sèches mixtes l'été. 2024 : 3 expérimentations l'été et extension de toilettes sèches mixtes pérennes avec urinoir extérieur dans les jardins (+3).
	Réfléchir à des toilettes non genrées (comme l'a fait l'université).	DAB		Pertinence à réinterroger : le code du travail impose la séparation des toilettes. Expérimentation initiée en 2024 sur un site sportif (CMS).
	Prendre en compte la sécurité des femmes dans les politiques et dispositifs de lutte contre le sans-abrisme.	DSOL DCS		Soutien annuel aux associations qui gèrent des dispositifs dédiés aux femmes (accueil de jour et de nuit...) notamment <i>Émergences/ Interm'aide/Entraides et solidarités</i> (résidence sociale G.DOLBEAU) - Action récurrente.
	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.	DSOL CCAS		Les tickets services du CCAS permettent déjà l'achat de produits alimentaires et de produits d'hygiène. Action récurrente.
	Accompagner les associations dans leur volonté de sensibiliser la population autour du tabou des règles (DSOL).	DSOL		À travers le subventionnement d'associations comme le planning familial. 2024 : projet de sensibilisation dans les écoles (en miroir avec les collèges) - Subvention de 1200 € à <i>Règles Élémentaires</i> pour expérimentation sur 2 classes à Flaubert en 2024.
	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.	DSOL		Cette action d'évaluation sera lancée sur la fin du plan d'actions, permettant ainsi de disposer d'une analyse plus poussée nécessaire à l'élaboration du prochain plan.
	Prévoir un créneau réservé aux femmes dans les douches publiques.	DSOL		La planification d'espaces de douche pour les femmes accessibles toute la journée, est travaillée dans le cadre du projet de la Maison de l'Hospitalité.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
3 Pour une éducation valorisant la diversité	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.	DACP DCV		L'espace public thématique 2022. <i>La rue est aussi à nous</i> , féminisation des noms de rue. 2024 : relance de la concertation <i>La Rue est aussi à nous 2</i> . Action récurrente. 2021- septembre 2024 : 54 dénominations " féminines ".
	Organiser une journée « genre » dans le cadre du Forum Génération Égalité en juin 2021.	DVT		2021 : forum Génération égalité.
	Accompagner et soutenir les événements organisés par les associations afin que les dates clés (8 mars, 25 novembre, <i>Marche des fiertés</i> ...). prennent la forme de vrais événements intégrés au calendrier de la Ville. Les soutiens se traduisent sur le plan logistique et/ou en tenant un stand de la Ville de Tours.	DVT DCOM toutes directions		Coordination et soutien de la semaine des fiertés (DVT). Mise en valeur de la programmation des journées du 8 mars et 25 novembre (DCOM-DTAP) après recensement des actions soutenues par les directions en lien avec la DDDFE (DTAP-toutes directions).
	Mettre en valeur l'histoire récente des luttes féministes et LGBTQIA+ en Touraine.	DACPA		2021-2022 : DACPA dans le cadre de la féminisation des noms de rue et du projet <i>Illustres inconnues</i> . Action récurrente avec la féminisation des noms de rue.
	Consacrer une édition du journal municipal à l'égalité de genre.	DCOM		Dès 2022, magazine de mars consacré à 50% au thème EFH (1 dossier). Action récurrente notamment à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre et d'articles sur des portraits de femmes.
	Porter des expositions sur les femmes aux Beaux-Arts, au CCCOD et plus généralement dans les musées de la Ville.	DACPA		Dès 2022 - la culture thématique 2024. Programmation culturelle 2024 autour notamment de l'exposition <i>Le Sceptre et la Quenouille</i> labellisée d'intérêt national.
	Veiller à l'intégration de toutes et tous et la lutte contre les stéréotypes dans la communication externe de la Ville.	DCOM		Magazine municipal - Réseaux sociaux - Affichage- Site internet avec la rubrique égalité femmes-hommes - Campagnes de communication notamment autour des journées autour du 8 mars de la marche des fiertés et du 25 novembre. 2023 : nouveau site internet inclusif- Action récurrente
	Adapter l'espace public (rues, parcs, cours d'écoles...) aux besoins des femmes et des filles et à la diversité des usages en général.	DGST (DCV DGPU) DEA		L'espace public thématique 2022. Récré en herbes - Conception de l'espace public dans un souci de mixité (dès 2023 Sanitas, référentiel espaces publics, plan d'apaisement).

 Réalisé
  En cours
  À lancer

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
3 Pour une éducation valorisant la diversité	Lutter contre les publicités sexistes dans l'affichage public.	DCV		Renouvellement du contrat de concession sur espaces de publicité sur le Domaine public en 2025. Intégration dans le Dossier de Consultation des Entreprises (DCE) de termes pour éviter les publicités sexistes.
	Prévoir des formations spécifiques à certaines directions comme la police municipale, l'éducation, la petite enfance, l'administration générale.	DRH DTP DEA DPE DAG		Formation de 128 agents de la Directions de la Tranquillité publics en 2023 sur l'égalité professionnelle et les violences faites aux femmes (10 sessions de 3 h)- Formations spécifiques sur les violences pour les agents accueillant du public (2 sessions de 3 jours par an avec 1/2 journée de Retour d'Expérience) - 2025 : Formation des agents des écoles sous condition de financement FEP.
4 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	Mise en place de 3 dispositifs de signalements aujourd'hui opérants : lanceur d'alerte/ risques psychosociaux / Actes Violents, Discriminations, Harcèlements et Agissements Sexistes (AVDHAS).	DRH		3 dispositifs de signalement
	Lutter, avec l'État et les associations (notamment le <i>Nid</i>), contre les violences liées au système prostitutionnel sans criminaliser les prostituées.	DSOL DTP		Travail de proximité de la DTP avec le mouvement du <i>Nid</i> - Soutien financier du mouvement du <i>Nid</i> - Formation DTP 2023 soutenu par le FEP - la DSOL fait partie de la Commission départementale de lutte contre la prostitution . Action récurrente 2024.
	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, ...).	DRH DTP		La formation DTP priorité 2023. 128 ETP formés sur 2023 sur l'égalité professionnelle, l'accueil des victimes de violence (y compris conjugale), la lutte contre la prostitution et le harcèlement de rue.
	Accompagner les associations luttant contre le harcèlement de rue dans la mise en place du dispositif <i>Angela</i> dans les bars, brasseries et éventuellement pharmacies.	DTP		2023 : partenariat avec Stop Harcèlement de rue et les commerçants pour la mise en place du dispositif <i>Angela</i> . 2024 : consolidation du dispositif avec SHR.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
4 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	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.	DTP	EC	2022 : marche exploratoire dans le Vieux Tours 2023 : diagnostic et préconisation d'aménagement de l'espace public par un bureau d'études l'ARObE au Sanitas - Comité pilotage en phase expérimentale pour l'éclairage en 2024/2025 - Vérification des "angles morts" des caméras de surveillance (cadre CSU) dans le cadre de l'extinction des feux la nuit.
	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.	DCS	✓	Le service logement oriente des femmes victimes de violences pour les inscrire dans le parcours prévu dans le cadre du protocole de lutte contre les violences faites aux femmes dont les bailleurs sociaux sont signataires. 10 orientations en 2024.
	Renforcer les collaborations institutionnelles avec la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité.	DTP	✓	2023 : liste de référents signalés auprès de la délégation départementale pour s'insérer au cœur du réseau. 2023-2024 : mise en place du CLSPD. Actions récurrentes avec DDFE (CLAV...) - Mise en œuvre du kit d'urgence.
	Approche intersectionnelle de l'égalité femmes-hommes et soutien des actions de lutte contre le racisme, le sexisme, les handiphobies, les discriminations et les violences envers les personnes LGBTQIA+.	DCS DSOL	✓	DSOL : soutien financier et logistique des associations (LGBTQIA+ ...). Action récurrente.
	Éduquer 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...).	DEA DCS DSOL	✓	Dès novembre : campagne d'affichage de la ville contre les violences / promotion du 3919 sur les affiches. DCS, DSOL et DEA : actions autour de la parentalité (Ateliers en réussite éducative, cafés des parents, cité éducative, activités sportives, sensibilisation dès le plus jeune âge et arts à l'école). Subventions aux associations qui mènent ce travail auprès des publics scolaires (Planning familial, CIDFF, Centre LGBTI...) - Actions récurrentes. Thématique 2025 parentalité.
	Mobiliser la Police Nationale et/ou municipale sur l'infraction d'outrage sexiste.	DTP	✓	Cette action a commencé par la formation de la DTP sur les violences sexistes et sexuelles en 2023 avec la diffusion de fiches réflexes à destination des agent.e.s de terrain pour faciliter l'exercice de leurs missions.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
4 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	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.	SMT		Septembre 2022 : mise en place de la 1 ^{ère} ligne de bus de nuit avec la présence d'un agent de sécurité. Mars et novembre 2023 et mars 2024 : campagne le sujet du " frotteur " et campagne sur le harcèlement pour annoncer la possibilité de signaler tout acte de violence avec nomination d'un référent harcèlement au sein de KEOLIS Tours. Septembre 2024 : 2 ^{ème} ligne de bus de nuit au Nord et mise en place de l'arrêt à la demande sur les 2 lignes de nuit à étendre sur l'ensemble des bus circulant après 22h en 2025.
5 Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Développer un plan d'action pour l'égalité dans la vie professionnelle au sein de la ville de Tours.	DRH		Plan égalité professionnelle 2020-2023 - Renouvellement du PEP 2024-2026.
	Garantir la non-discrimination et l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions à responsabilité.	DRH		Formation des encadrants. Processus de recrutement, à compétences égales, la mixité sera privilégiée. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	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.	DRH		2019 : mise en place des procédures de signalements et dans la continuité amélioration du processus. Formation. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	Élaborer et mettre en œuvre un dispositif de télétravail qui concilie vie professionnelle et vie personnelle.	DRH		Expérimentation 2021 : 1 jour de télétravail reconduite en 2022. En 2022 : 29 hommes et 98 femmes. En 2023 : pérennisation du télétravail et assouplissement. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	Prendre en compte et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre du RIFSEEP.	DRH		Mise en place du RIFSEEP en 2022 avec prise en compte des écarts salariaux entre femmes et hommes. Objectif de réduction des écarts salariaux poursuivi notamment dans le cadre de la mise en place de l'index égalité femmes-hommes en 2024. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	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...).	DRH		COPIL en mars 2022. Plan égalité professionnelle révisé 2023-2026 présenté au CST de septembre 2024 après consultation des OS. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
5 Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	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.	DRH		La formation priorité 2022 à 2025 : formation des encadrants de 2022 à 2024 et formation de la DTP en 2023. Formation aux violences récurrente. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	Identifier et lever les freins genrés à l'avancement et aux opportunités de développement de carrière.	DRH		Formation- Amélioration du diagnostic - plan de communication - promotion : changement des éléments de quota pour améliorer l'égalité FH. 2 conseillères mobilité. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	Identifier et lever les stéréotypes de genre en matière de choix des congés familiaux et du temps partiel.	DRH		Formation à la sensibilisation - Diagnostic - plan de communication - 2023 : mise en place de la journée de la parentalité le 1 ^{er} juin (café parent). Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	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.	DRH		Priorité 2022-2023 : communication interne sur intranet, par des affiches et par le magazine interne. Action récurrente. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	Accompagner et protéger le personnel victime de violences sur le lieu de travail.	DRH		Amélioration de la procédure de la prise en charge et formation de la ligne managériale. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	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.	DRH DCOM		Amélioration du REFH et communication autour du REFH. 2023 : page intranet. Action récurrente avec une amélioration chaque année. 2024 : amélioration de la rubrique EFH sur le site internet de la Ville avec plus de visibilité pour le REFH.
	Favoriser l'accès aux formations et aux reconversions professionnelles du personnel occupant les emplois les plus pénibles.	DRH		Politique globale de la RH notamment en faveur des ATSEM. Mission de parcours professionnel/ mobilité en cours de formalisation. 2 conseillères mobilité. Objectif poursuivi sur le PEP 24-26.
	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.	DRH		Transformation de l'objectif en la mise en place d'un index égalité pour 2024 et la mise en place d'un SIRH de qualité pour améliorer et faciliter le diagnostic interne. Objectif de connaissance statistique genrée poursuivi dans le PEP 24-26.



Axes et objectifs du plan d'égalité professionnelle

En 5 axes, 18 objectifs et 29 actions

Renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle

3 objectifs en 6 actions

- développer une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes(*) ;
- associer les représentant.e.s du personnel au suivi régulier de la mise en oeuvre du plan ;
- développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes(*).

Évaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

2 objectifs en 3 actions

- poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération ;
- résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire.

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

4 objectifs en 6 actions

- garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes ;
- déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes ;
- développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement ;
- veiller aux équilibres sexués dans la promotion.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

5 objectifs en 8 actions

- informer les agent.e.s de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité(*) ;
- inciter les conjoint.e.s au partage des responsabilités parentales(*) ;
- aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance ;
- prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité(*) ;
- limiter les impacts de la maternité sur la carrière(*).

Conditions de travail et environnement professionnel

4 objectifs en 6 actions

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- reconnaître, prévenir, et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés ;
- soutenir les agent.e.s confronté.e.s à des difficultés sociales ou économiques(*) ;
- prendre en compte dans les programmations bâtimentaires la mixité des équipes(*).

(*) nouveaux objectifs



Mairie de Tours
1 à 3 rue des Minimes
37 926 Tours Cedex 9
tours.fr

publié en février 2025