



Rapport égalité femmes-hommes 2023



I – L'égalité professionnelle à la Ville de Saint-Herblain

Ce bilan a pour objet de dresser un état des lieux des actions en matière de politique RH, ayant eu lieu, à poursuivre ou à mener et ayant trait :

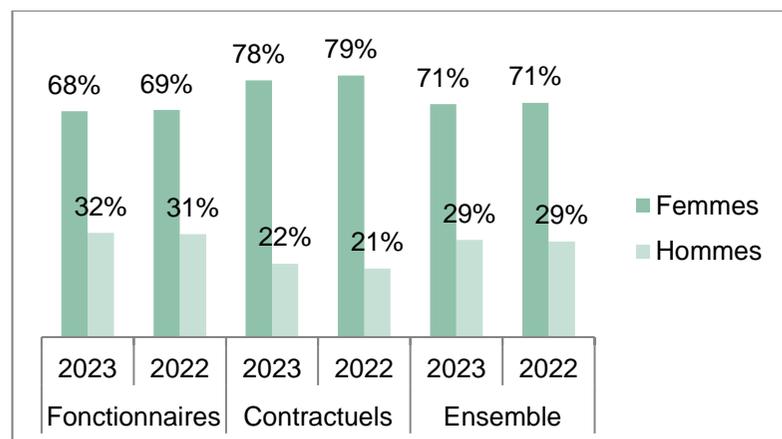
- aux rémunérations et aux parcours professionnels,
- à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois,
- à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre les discriminations.

Il reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique 2023.

Les effectifs

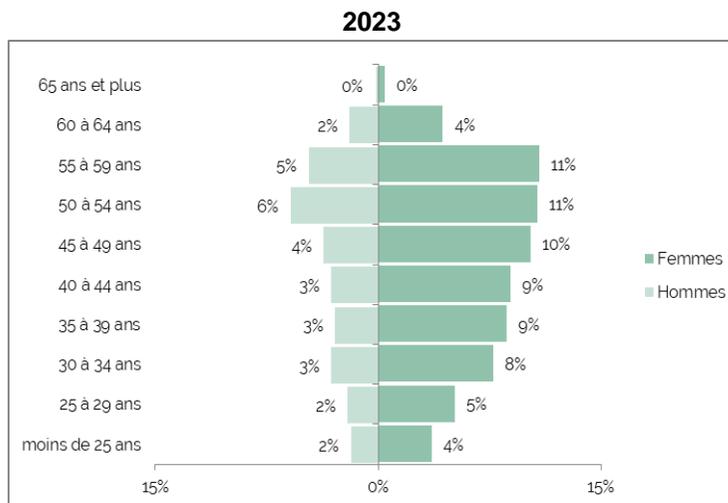
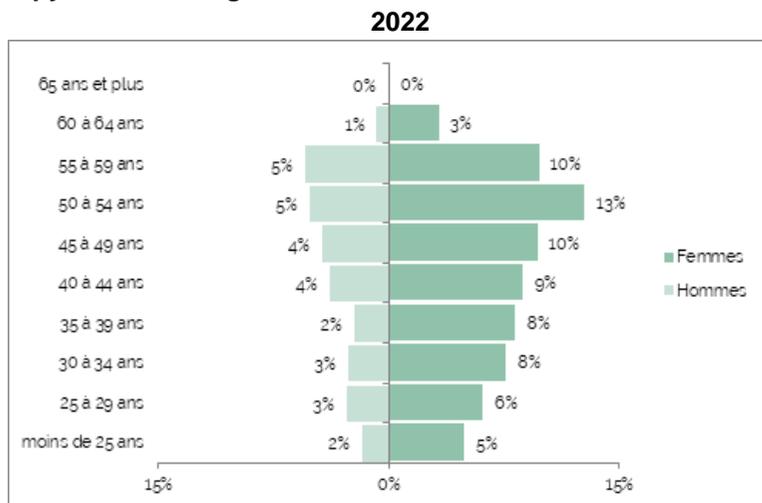
Afin de permettre de comparer les différents indicateurs présentés ci-dessous quant à l'égalité professionnelle au regard du recrutement, de la formation, du temps de travail, de la promotion interne, des conditions de travail, de la rémunération et de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, il est nécessaire de présenter la répartition entre les hommes et les femmes au niveau de l'effectif global de la Ville.

Répartition par genre de l'effectif permanent, composé de 1202 agents



La répartition femmes / hommes est relativement stable d'une année sur l'autre.

La pyramide des âges :



L'âge moyen des agents permanents est en légère augmentation en 2023 par rapport à 2022: 44 ans 3 mois en 2023 pour 43 ans et 10 mois en 2022.

La part des plus de 50 ans passe de 37 à 39 %.

Par ailleurs, 91 agents avaient plus de 60 ans au 31 décembre 2023

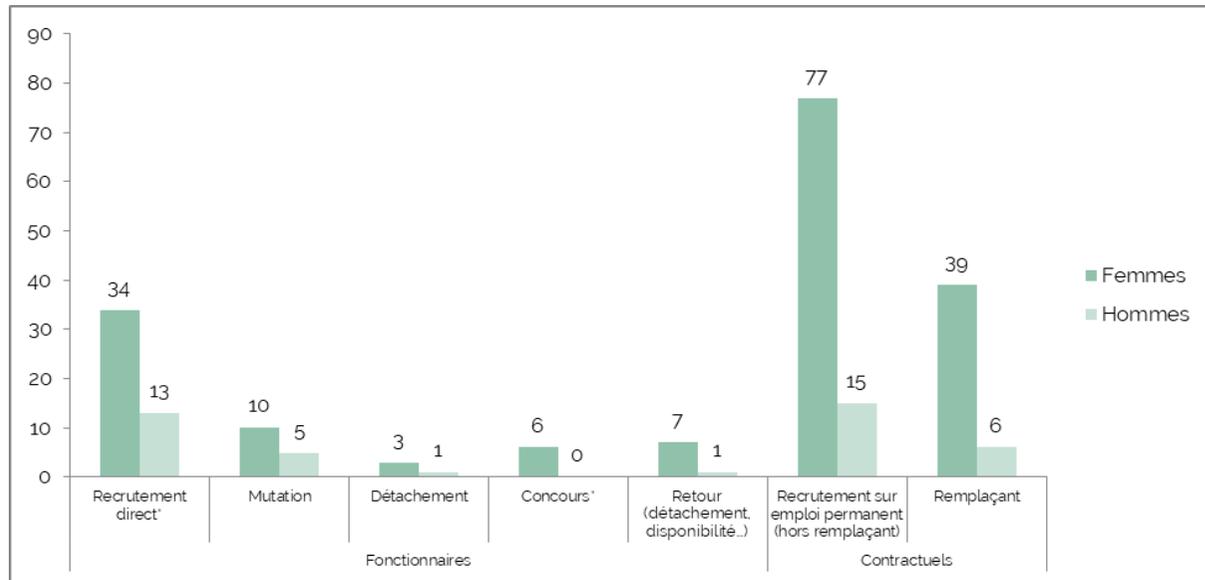
Les recrutements

210 agents sont arrivés en 2023.

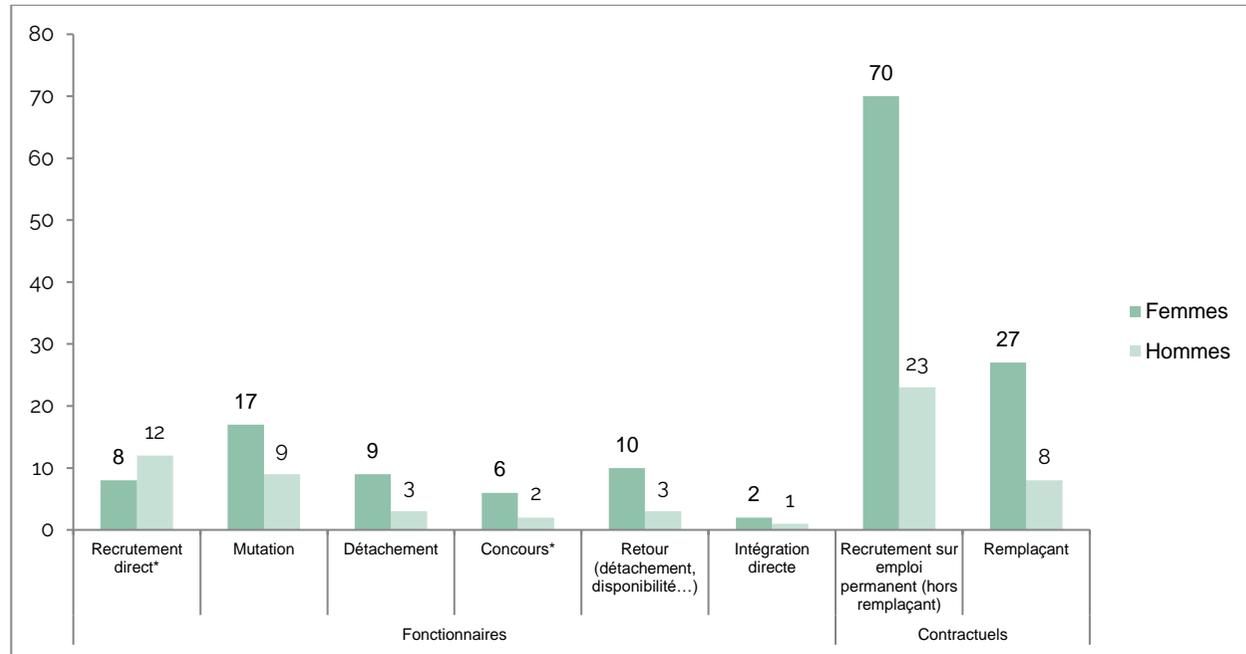
La répartition par genre des arrivées de fonctionnaires en 2023 correspond globalement à celle constatée au niveau des effectifs présents au 31 décembre 2023. S'agissant des contractuels, on constate une féminisation plus importante sur ces recrutements en regard des mêmes effectifs présents au 31 décembre 2023.

En 2023, les femmes représentaient 71% des arrivées, contre 81% en 2022

Arrivées d'agents en 2022 par motif et par genre



Arrivées d'agents en 2023 par motif et par genre



Le temps de travail

88% des postes à temps non complet sont occupés par des femmes. (90% au 31 décembre 2022)

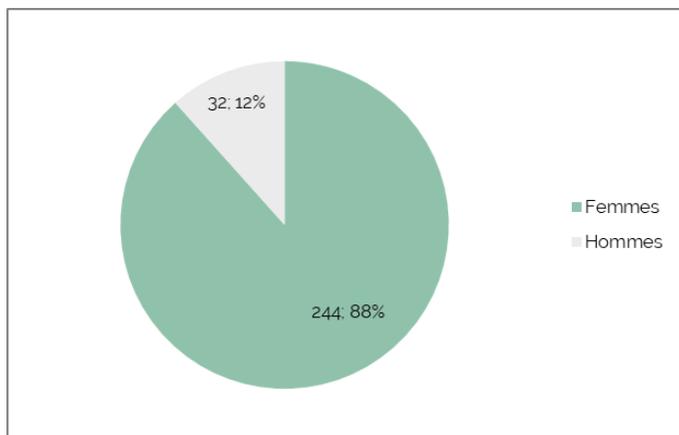
26% des femmes occupent un emploi à temps non complet (8% pour les hommes). Ce chiffre est stable, puisque en 2022, 25% des femmes occupaient un poste à temps non complet.

Cette très grande majorité de femmes s'explique par les métiers concernés pour lesquels la représentation par genre demeure fortement ancrée sociologiquement.

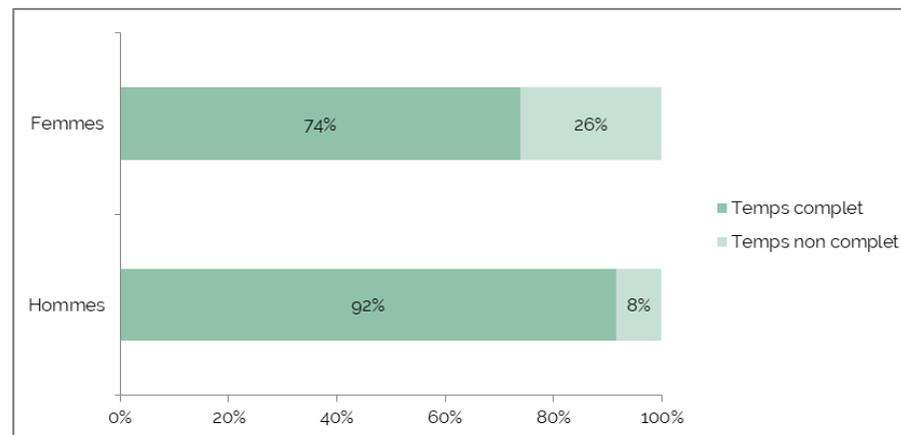
Les agents à temps non complet sont principalement représentés au sein de la direction de l'éducation sur les fonctions d'agent d'entretien, de restauration et d'animation.

Le choix de créer des postes à temps incomplet sur ce type de fonctions est lié aux besoins du service, qui nécessite de nombreux agents (établissements scolaires nombreux sur le territoire) intervenant sur des créneaux horaires similaires et sur des temps de travail quotidien réduits : le matin pour la restauration, et en fin d'après-midi pour l'entretien, en dehors des temps de classe.

Répartition (en nombre et pourcentage) par genre des agents occupant un emploi à temps non complet au 31 décembre 2023



Part relative des agents occupant un emploi à temps complet et non complet par genre au 31 décembre 2023



L'évolution professionnelle

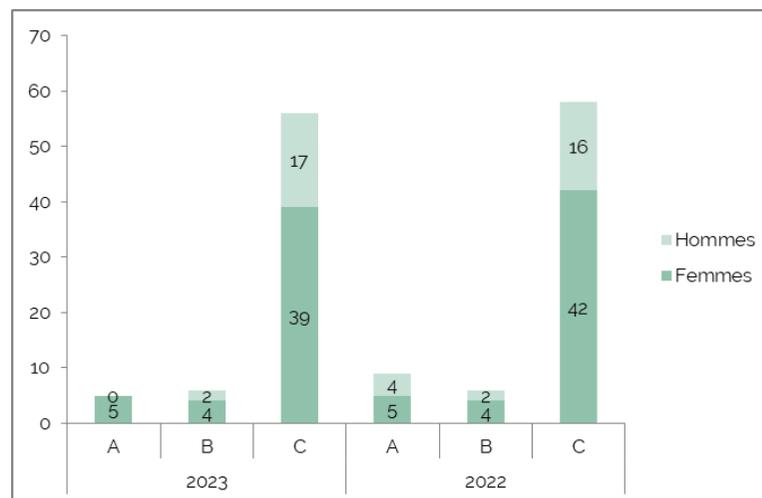
Les avancements de grade

73 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023. Ce nombre est identique à 2022.

Les femmes ont bénéficié de 48 avancements en 2023, 51 en 2022, soit 68% des avancements sur l'ensemble de deux années ce qui correspond à la part des femmes dans les effectifs fonctionnaires de la Ville.

La comparaison entre deux années reste complexe puisque les avancements de grade sont liés au déroulement de carrière des agents et aux conditions statutaires à remplir pour pouvoir en bénéficier. Une hausse ou une baisse voire un même chiffre entre deux années ne veut pas dire que la Ville a été plus ou moins favorable à l'évolution de carrière des agents mais que l'ensemble des paramètres à prendre en compte pour un avancement de grade (statut, Ville, situation individuelle) ont conduit à un nombre plus ou moins important de nominations.

Nombre de fonctionnaire ayant bénéficié d'un avancement de grade



La promotion interne

Trois cadres d'emplois ont été ouverts à la promotion interne en 2023 : animateurs, attachés et conseillers des activités physiques et sportives.

Cinq agents ont bénéficié d'une promotion interne : deux femmes et trois hommes

En 2022, 12 agents avaient bénéficié d'une promotion interne : 8 femmes pour 4 hommes. (4 cadres d'emplois avaient ouverts à la promotion interne : agents de maîtrise, animateurs, rédacteurs, techniciens)

Les arrêts de travail

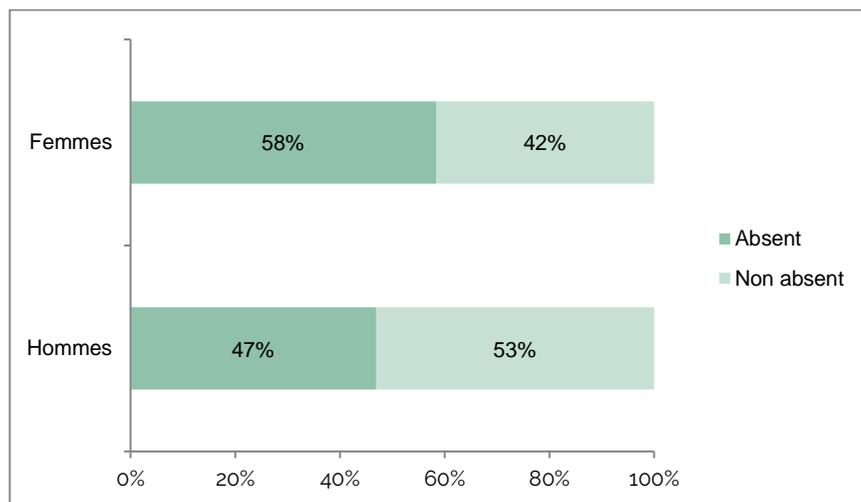
Les arrêts pour maladie ordinaire

Un des indicateurs permettant de mettre en lumière d'éventuelles problématiques liées aux conditions de travail des agents est celui du nombre d'agents arrêtés pour maladie ordinaire.

En 2023, 58% des femmes ont été absentes au moins un jour pour raison de maladie ordinaire contre 47% pour les hommes.

Ces chiffres sont en diminution par rapport à 2022, pour les femmes comme pour les hommes (70% des femmes et 66% des hommes avaient été absents au moins 1 jour pour maladie ordinaire en 2022.)

Part relative des agents ayant été absents au moins un jour en 2023 pour maladie ordinaire



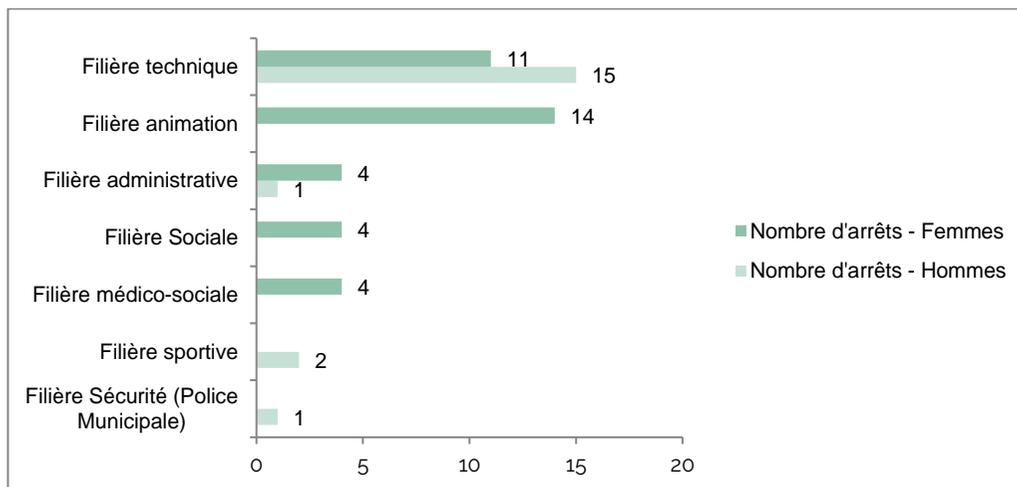
Les accidents de service

La filière technique et la filière animation sont celles dans lesquelles les accidents de service ont été les plus nombreux. **71 %** des accidents reconnus en 2023 portent sur ces deux filières.

66% des d'accidents de service concernent des femmes ce qui correspond peu ou prou à la part des femmes présentes dans les effectifs au 31 décembre 2023. Il n'y a par conséquent pas de lien de causalité avéré entre le genre et le risque de survenu d'un accident de service.

Cette proportion est stable par rapport à 2022 où 68% des accidents de service avaient concerné des femmes.

Accidents de service reconnus en 2023



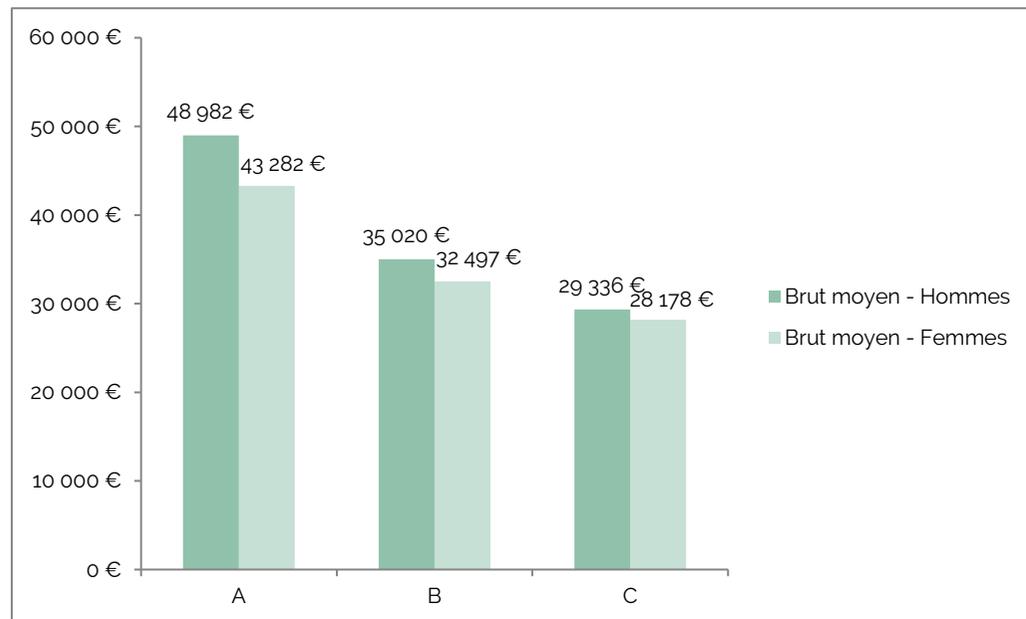
Les rémunérations

Les rémunérations annuelles brutes moyennes correspondent à la rémunération moyenne d'un agent à temps plein. Ce mode de calcul permet d'identifier d'éventuels écarts de rémunération qui ne sont pas liés au temps de présence et au temps de travail des agents.

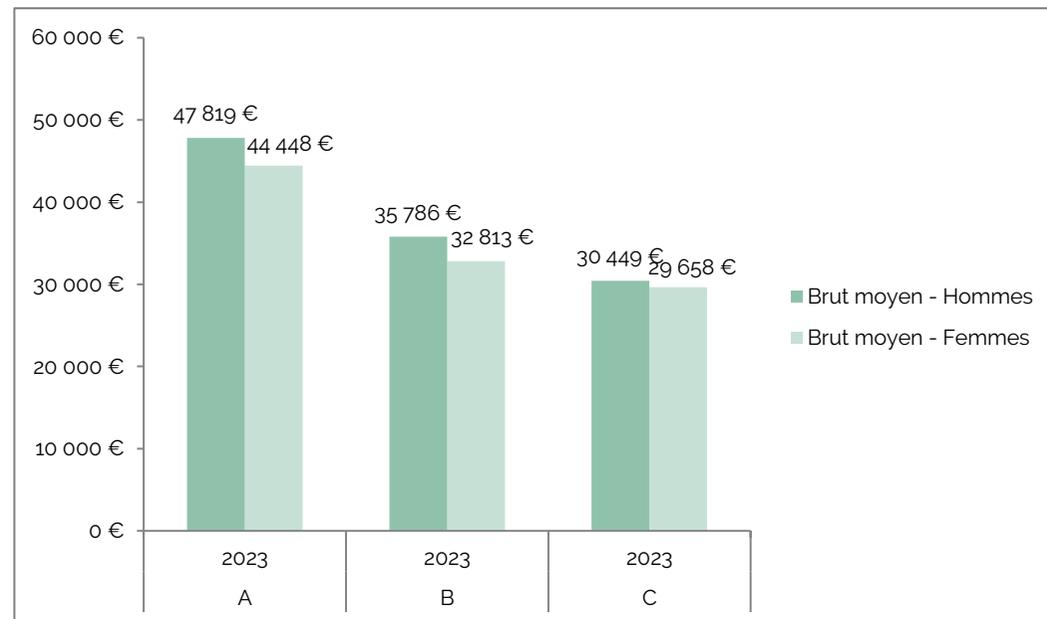
Les écarts de rémunération entre femmes et hommes restent globalement stables par rapport à 2022, avec un resserrement des écarts pour les catégories A.

Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie et par genre en 2023

Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie et par genre en 2022



Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie et par genre en 2023



Ce graphique permet d'avoir une vision globale des écarts de rémunération entre catégorie, et au sein de chaque catégorie des écarts entre hommes et femmes.

Les écarts de rémunération sont plus marqués pour les fonctionnaires de catégorie A et de catégorie B :

- 7,5 % de plus pour les hommes de catégorie A
- 9,0% de plus pour les hommes de catégorie B
- 2,6 % de plus pour les hommes de catégorie C
-

Age et IM moyen des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2023

		Age moyen	IM moyen
Cat. A	Femmes	43 ans et 11 mois	558
	Hommes	47 ans et 0 mois	597
Cat. B	Femmes	45 ans et 12 mois	429
	Hommes	46 ans et 8 mois	442
Cat. C	Femmes	43 ans et 6 mois	381
	Hommes	42 ans et 10 mois	391

Comment expliquer ces écarts de rémunération ?

- Des écarts liés à l'âge. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels l'écart est le plus important, les hommes ont en moyenne 47 ans contre 43 ans et 11 mois pour les femmes.
- Néanmoins cette explication par la moyenne d'âge n'est pas valable pour les catégories B et C où les femmes ont globalement le même âge que les hommes, mais ont un indice de rémunération en moyenne inférieur à celui des hommes.

Une progression de carrière parfois plus lente pour les femmes, qui sont plus nombreuses à prendre des congés parentaux ou des disponibilités pour élever des enfants, ce qui ralentissait la progression du traitement indiciaire et des éléments de rémunération liés.

- Des écarts liés également aux différences de grilles indiciaires, illustrées par exemple par le passage en catégorie A des ASE et EJE qui sont d'une part des cadres d'emploi très féminisés et qui connaissent des grilles indiciaires moins favorables que dans les filières technique et administrative, ce qui est de nature à « creuser » l'écart pour les catégories A.
- Des écarts liés au montant des primes et indemnités. Ces montants varient en fonction du niveau de responsabilité exercée. En fonction de la composition d'une filière ou d'une catégorie des écarts peuvent être importants sans pour autant être révélateurs d'inégalités hommes femmes. En effet, à responsabilité managériale égale un homme et une femme bénéficient d'un montant de régime indemnitaire identique.

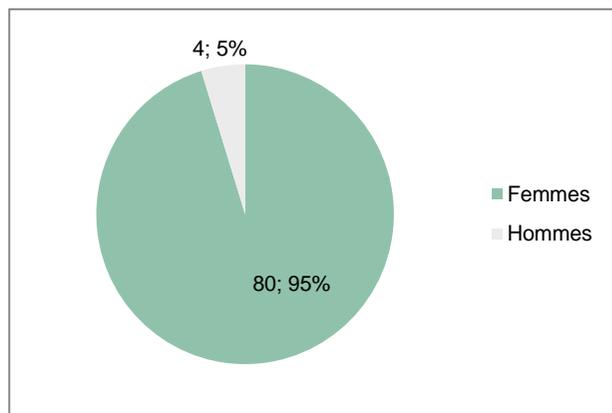
Il est important de noter qu'à ancienneté égale et à fonction identique les agents fonctionnaires (hommes et femmes) ont le même niveau de rémunération.

Le temps partiel

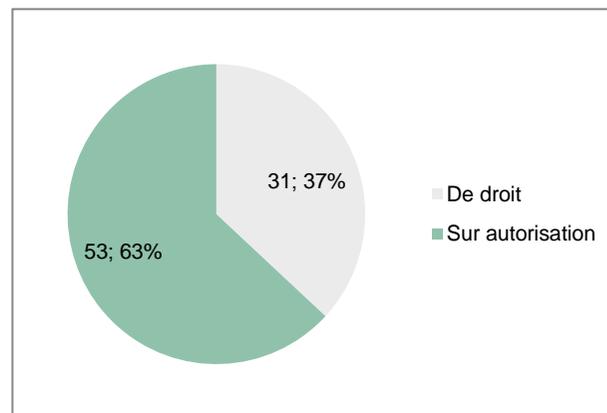
84 agents bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation. Les temps partiels pour raison thérapeutique ne sont pas comptabilisés.

95% des agents bénéficiant d'un temps partiel sont des femmes (91% en 2022). Environ deux tiers de ces temps partiels sont accordés sur autorisation de la collectivité. La très grande majorité des temps partiel sont accordés pour une quotité égale ou supérieure à 80%

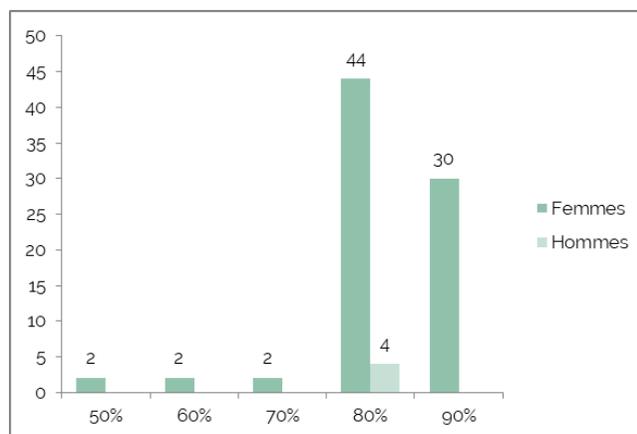
Répartition par genre des agents à temps partiel au 31 décembre 2023



Répartition du nombre d'agents à temps partiel suivant le type de temps partiel



Répartition des temps partiel par quotité de temps de travail



Le compte épargne-temps

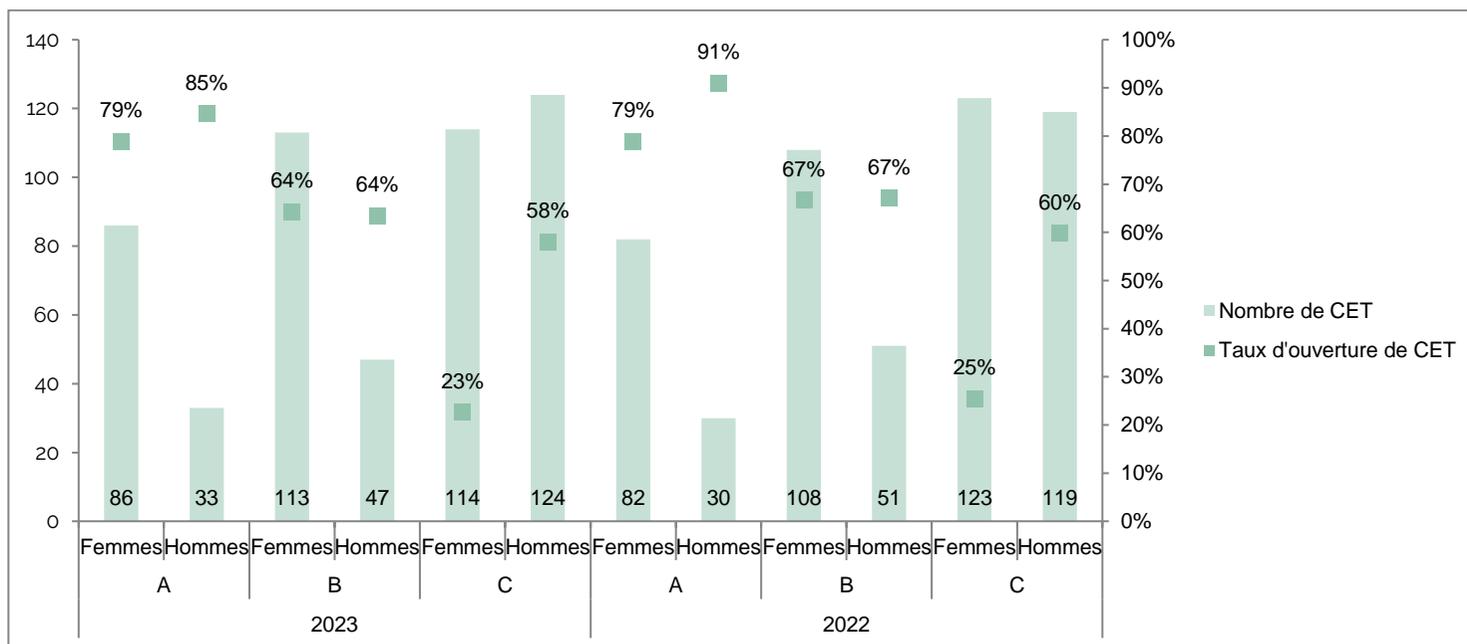
Le CET est institué à la Ville de Saint-Herblain depuis le 1^{er} janvier 2007. Celui-ci permet aux agents d'épargner des jours de congés ou des RTT qu'ils n'auraient pas pris durant l'année civile.

Certains agents souhaitent alimenter leur CET pour un projet personnel (voyage ou départ à la retraite) ou encore suite à retour de congé longue maladie (CLM), afin d'épargner le reliquat de congé non utilisé.

517 agents ont ouvert un CET au 31 décembre 2023 soit 46 % des agents.

Globalement, les hommes sont plus nombreux à détenir un CET (62 % des hommes contre 40% des femmes). Cette différence est particulièrement marquée pour les agents de catégorie C.

Nombre de CET ouverts et part des agents ayant ouverts un CET par catégorie et par genre



II – Plan herblinois favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes

Le plan d'action en faveur de l'égalité Femmes-Hommes 2021-2024 intégré aux lignes directrices de gestion :

Thématique 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération			
Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Identification et analyse des écarts de rémunération par sexe	Mise à jour et analyse des indicateurs de suivi	Chaque année à l'occasion du Rapport Social Unique (RSU) – pour 2023_Délibération 2024-198 du 09/12/2024.	Ecarts liés aux quotités de temps de travail
			Taux de promotion genrés (AG / PI)
			Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi
			Ecarts liés à la différence de représentation des genres dans les cadres d'emploi
Mesures de traitement des écarts	Procédure de promotion (AG /PI)	Suite aux campagnes AG / PI + RSU	Tableaux d'avancement précisant les données genrées / Bilan annuel en CST. 2024 : évolution des LDG en matière d'avancement de grade. Passage à un ratio à 100 % pour toutes les catégories et tous les grades – CST du 27/03/2024 et délibération n°2024-046 du 15/04/2024.
	Règles de gestion des retours de congés parentaux	RSU	Entretiens réalisés

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois

Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Développer la mixité des métiers	Diagnostic genré des différents métiers de la Ville	Chaque année à l'occasion du RSU	Indicateurs genrés par métier
	Création de supports de communication interne attentifs au respect de équilibres hommes/femmes dans la présentation des portraits d'agents ou de métiers publiés	En continu	Nombre d'articles
	Présentation des métiers et de parcours atypiques auprès des stagiaires 3ème accueillis à la Ville et auprès des agents en reconversion professionnelle	En continu	Nombre de stagiaires accueillis / Nombre d'agents accompagnés (reclassement, reclassement préventif, mobilité choisie).
	Sensibilisation du personnel encadrant à l'analyse genrée afin qu'ils insufflent dans leurs équipes un esprit non discriminant pour anticiper les problèmes possibles liés à la mixité dans les métiers	En continu	Parcours formation
	Analyse des conditions matérielles d'exercice des métiers afin de favoriser l'intégration des hommes et des femmes dans les métiers traditionnellement genrés	En continu	Prise en compte des besoins lors d'achat de matériel, outils, vêtements de travail...

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois

Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la lutte contre les discriminations	Former les personnels d'accueil et d'encadrement de la petite enfance et/ou de la jeunesse afin de permettre la non reproduction des stéréotypes dans les pratiques professionnelles	Effectif	Nombre de formations
	Mener des campagnes de communication dédiées	Annuellement	Nombre de campagnes
	Former les RH et les acteurs du recrutement	Effectif	Nombre de recruteurs formés
Garantir l'égal accès aux évolutions et responsabilités professionnelles	Garantir un égal accès aux avancements de grade entre femmes et hommes	Effectif	Suivi des taux de promotion genrés / règles d'avancement communes

Thématique 3 : Améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et bien-être au travail

Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	Flexibilité et modulation des horaires de travail	Mise en œuvre passage aux 1607 heures au 1 ^{er} janvier 2022 et mise à jour du règlement temps de travail en 2024 – délibération 2024-044 du 15/04/2024.	<ul style="list-style-type: none"> . Variété des cycles de travail . Elargissement de la semaine de 4 jours à des cycles de travail avec RTT (vigilance à l'amplitude quotidienne de travail) . Consolidation des horaires variables
	Poursuivre le développement du télétravail	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> . Actualisation du cadre d'exercice du télétravail à Saint-Herblain (CST du 22/03/2024) . Suivi du nombre d'agents télétravailleurs
Soutenir la parentalité	Mise en place d'une information sur les droits à congés parentaux	En continu	Nombre d'informations délivrées
	Instituer un entretien obligatoire entre l'agent et sa hiérarchie lors du retour de congés parentaux, de maternité ou d'adoption. En cas de congé parental supérieur à 1 an, l'entretien se fera avec la hiérarchie accompagnée de la DRH	Effectif	Nombre d'entretiens
Accompagner les femmes concernées par des règles incapacitantes ou une pathologie gynécologique	En lien avec la médecine du travail définir le cadre d'accompagnement et de suivi des agentes concernées et identifier les mesures à activer selon les métiers pour garantir des conditions de travail adaptées.	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place d'un groupe de travail mixte . Identification et suivi des agentes . Actions à mettre en place

thématique 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Alerter et traiter	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.	2024 / 2025	. Nombre de signalements . Bilan des mesures prises (activation de la protection fonctionnelle, accompagnement psychologique, mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs...)
	Au-delà de la mise en place d'une procédure spécifique pour les agents de la Ville, dans le cadre du Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles, la Mission citoyenneté et égalité des droits, la Direction de la Solidarité et la DRH travaillent sur la mise en place d'une procédure d'urgence pour accompagner les usagers.		
Former	Former les encadrants à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	Effectif	Fin 2024 et début 2025, 30 encadrants des directions suivantes RH, DE, DJSAS, DSOL, DCU seront formés par le CIDFF au repérage des violences sexistes et sexuelles et travailleront sur la procédure d'urgence à mettre en place. La procédure du CLVSS s'appuiera sur la procédure d'urgence de la DSOL. Par la suite les agents de ces directions en contact avec les usagers ou en face à face pédagogique avec les enfants et les jeunes seront à leur tour sensibilisés au repérage des violences sexistes et sexuelles et à l'orientation des victimes vers les structures compétentes.
	Former les professionnels en contact avec le public (travailleurs sociaux, éducatifs, policiers municipaux, jardiniers, ASVP) aux questions des violences conjugales et intrafamiliales.	Effectif	Nombre d'agents formés

Accompagner	Accompagner et soutenir les victimes (procédure agression)	Effectif	Nombre de d'accompagnements
-------------	--	----------	-----------------------------

La Ville en tant qu'institution et espace de représentation

Dans la continuité de l'axe 1 concernant la Ville en tant qu'employeur, des actions à l'échelle du territoire ont été mises en place à Saint-Herblain à partir de 2014 pour assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique locale (axe 2), mais aussi pour mieux accompagner les personnes en difficulté et donner les outils nécessaires pour participer à la réflexion et à l'évolution en matière d'égalité dans une dynamique de co-éducation (axe 3). Ces deux axes sont composés de 32 actions, dont 24 actions sont réalisées ou en cours, 3 programmées pour une réalisation en 2017 et 5 reportées pour des raisons inhérentes à la charge des services. Il est à noter le niveau élevé de réalisation 24 actions sur 32 (75 %). Ce rapport liste les actions réalisées ou toujours en cours.

Sept directions pilotent la mise en place d'actions telles que :

- **L'encouragement des élus à la diversité dans leurs délégations en contribuant à la mixité :**
 - En visant la parité dans les CA des structures liées à la Ville
 - Dans les délégations représentant la Ville à l'étranger
- **Le renforcement de la visibilité de la promotion des actions permettant la mixité dans le dossier de demande de subvention aux associations**
- **Le maintien du soutien aux associations œuvrant pour l'égalité femmes/hommes**

Dans le cadre de son plan égalité Femme-Hommes, la ville de Saint-Herblain a développé un solide partenariat avec des associations travaillant sur ce thème et sur les violences sexistes et sexuelles. La ville verse chaque année des subventions aux associations suivantes : Centre d'Information des droits des femmes et des familles, Solidarité Femmes 44, l'Espace Simone de Beauvoir, le Planning Familial. Depuis l'année dernière, La ville a fait le choix d'apporter un soutien financier plus affirmé à ces associations qui mènent sur le territoire des actions d'utilité publique

- **De veiller à ce que les processus de dialogue citoyen permettent la participation des femmes et des hommes de façon équilibrée**

La ville a opté pour des concertations en mode projet permettant une participation accrue des femmes par rapport aux formats institutionnels qui favorisent la participation des hommes.

- **La formation des personnels en charge de la rédaction ou de la production de documents de communication sur l'analyse de genre**

Les agents ont intégré l'analyse de genre dans leurs pratiques professionnelles

- **Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication**

- **L'utilisation des noms des femmes remarquables pour les dénominations de nouvelles rues ou de nouveaux bâtiments publics**

- **L'organisation de temps d'information autour des questions de l'égalité femmes/hommes, au grand public ou vers un public cible**

- Chaque année, la ville met en place 3 temps forts autour de la journée internationale des droits des femmes, d'octobre rose et de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.
- Dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, la MCED, le pôle jeunesse et les CSC ont mis en place le samedi 25 novembre, un après-midi théâtre/débat avec la Cie le Cercle Karré « Que des maux » au Carré des services. Environ 80 personnes ont assisté à ce temps et ont pu rencontrer les associations partenaires présentes sous la forme de stand pour échanger et informer (Planning Familial, CIDFF, DisQutons, l'Espace Simone de Beauvoir, Solidarité femmes44).
- Le 5 juin 2023, la ville a signé un Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles. La Mission Citoyenneté et égalité des droits anime le dispositif et participe à des temps d'échanges et de travail avec le CD44, dans le cadre du G24 techniciens de Nantes Métropole et avec l'Etat via la coordination départementale aux droits des femmes
- Dans le cadre d'un partenariat avec l'AFPA, la ville intervient sur les questions d'égalité femme-homme et sur les violences sexistes et sexuelles, 1 fois par mois en direction des jeunes de la promotion 16-18 ans.

La Ville « service public »

Six directions pilotent la mise en place d'actions telles que :

- **La mesure et l'analyse sexuées des fréquentations des publics aux activités proposées par la Ville dans le domaine sportif, culturel, éducatif et de loisirs.**

Afin de disposer de données sexuées, la ville a mis en place un logiciel spécifique pour les inscriptions permettant une homogénéisation des critères

- **L'accessibilité de toutes et tous aux activités proposées par la Ville, notamment par la diversité des propositions, leur innovation et leur animation.**

Les professionnels ont été sensibilisés pour ouvrir leurs activités à toutes et tous.

- **Dans le cadre des forums des métiers et des après-midi découverte, présenter une mixité des professionnels dans les différents secteurs d'activité**

La ville présente tous les métiers comme accessibles à tous afin d'ouvrir le champ des possibles

- **Des interventions sur l'égalité filles/garçons sont mises en place en milieu scolaire**

Pour faire évoluer dès le plus jeune âge les mentalités sur les questions d'égalité femme-homme, la Ville via la mission citoyenneté et égalité des droits met en place des actions et des interventions destinées à sensibiliser les enfants et les jeunes. Des formations et des temps de sensibilisation sont mis en place pour les professionnels qui les encadrent. Pour cela la ville propose :

- En fonction des demandes des établissements scolaires du premier et du second degré, la ville via le service prévention de la délinquance peut proposer des actions de sensibilisation à l'égalité entre les filles et les garçons, mais aussi sur les violences sexistes et sexuelles.

- Un suivi de la promotion 16-18 ans de l'AFPA sur les questions d'égalité Femmes-Hommes dans la société et dans le monde professionnel. Il s'agit ici d'inviter les jeunes à sortir des schémas classiques des métiers genrés pour qu'ils et elles choisissent en fonction de leur appétence. Pour qu'ils et elles s'émancipent des schémas culturels ou culturels imposés par les familles. Mais aussi, pour que les jeunes apprennent à respecter l'autre en fonction de son sexe et de son orientation sexuelle et cela que ce soit dans le cadre professionnel, privé ou dans l'espace public et de lutter contre les comportements sexistes et discriminants et contre les violences sexistes et sexuelles.
- Un travail autour de la végétalisation des cours d'école et les structures petite enfance qui prend en compte la mixité fille-garçon et l'inclusion dans l'utilisation de l'espace. Les établissements concernés en 2023/2024 par ce projet sont :
 - o Crèche Méli-Mélo
 - o Crèche Confetti
 - o Ecole du Joli Mai (Maternelle et élémentaire)
 - o Ecole des Grands bois (élémentaire)
 - o Ecole de la Sensive (Maternelle et élémentaire)
 - o Ecole Françoise Giroud (Maternelle et élémentaire)

- **Dans le cadre des inscriptions aux activités proposées par la ville, veiller au respect du libre choix de l'enfant (facteur de mixité)**

Cette notion est intégrée par les équipes éducatives de la ville

- **La formation des professionnels qui accueillent et encadrent des enfants et des jeunes, à l'analyse de genre, pour qu'ils ne reproduisent pas de stéréotypes dans leurs pratiques professionnelles et ouvrent les possibilités**

La ville en partenariat avec le Conseil Départemental et le CIDFF met en place des temps à destination des professionnels éducatifs (ville, Conseil départemental, Education Nationale) pour sensibiliser les professionnels à la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Etre sensibiliser pour agir et éduquer au respect de l'autre.

- **L'organisation d'achats de jeux, livres et matériels à destination des enfants et des jeunes, veillant au respect de l'égalité et incitant à l'ouverture, dans les lieux d'accueil et d'activités**

Littérature non sexiste, jouets favorisant la coopération, jouets moins connotés...

- **Le renforcement des actions de sensibilisation, d'éducation et de prévention à la vie affective en milieu scolaire**

- **La signature d'un contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec des partenaires institutionnels et associatifs. Le CLVSS a pour objectif de développer une culture commune sur le sujet et de permettre à chacun en fonction de sa mission professionnelle de savoir comment informer et orienter une personne victime de violence sexiste et/ou sexuelle.**
- **La sensibilisation du grand public à l'égalité Femme-Homme par des temps forts en mars et en novembre sous la forme de spectacles/débats et tables rondes sur des thèmes et des sujets en lien avec les droits des femmes et a lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**
- **La sensibilisation et l'information sur les pratiques à risques, les modalités de transmissions, les risques physiologiques, psychologiques et sociaux et les traitements associés (démarche de communication et actions ciblées lors des temps festifs de la Ville)**
- **La valorisation de l'action des centres de dépistage (garantissant la gratuité et l'anonymat de l'acte) sur l'agglomération nantaise et participer à l'organisation d'actions de dépistage hors-les-murs**
 - En partenariat avec l'Institut de Cancérologies de l'Ouest, la ligue contre le cancer, Cap santé et l'atelier santé de la ville, la mission citoyenneté et égalité des droits dans le cadre d'octobre rose, a mis en place sur les quartiers « politique de la ville : Sillon de Bretagne et Bellevue » des actions de sensibilisation sur le cancer du sein pour les femmes les plus éloignées de l'information. En 2020, 107 femmes ont été ainsi sensibilisées.
- **Mise en place depuis Avril 2022 d'une permanence du CIDFF au Carré des Services tous les troisièmes vendredis du mois. Cette permanence a été maintenue en 2023 et prolongée en 2024.**
- **Mise en place depuis Avril 2022 d'une permanence du CIDFF au Carré des Services tous les troisièmes vendredis du mois. Cette permanence est maintenue en 2023.**
- **Le renforcement de l'accompagnement périnatal (suivi de grossesse, information/sensibilisation sur les pratiques à risques [dont infections transmises de la mère à l'enfant] et accompagnement des grossesses précoces. L'organisation des permanences / consultations gratuites de sages-femmes pour les publics en situation de précarité (selon QF)**
- **L'accessibilité à l'information, aux droits et aux soins des femmes immigrées et/ou allophones (notamment le recours à l'interprétariat dans le cadre de consultation et de la prévention des mutilations génitales).**
 Pour les actions menées dans le cadre d'Octobre Rose, la ville fait appel à l'ASAMLA (Association Santé Migrants Loire Atlantique) pour faciliter l'accessibilité et la compréhension des informations de préventions transmises au public allophone.

- **Le maintien des aides aux familles monoparentales et le repérage au niveau des dispositifs sociaux ou à destination du public, les modalités facilitant l'accès à ces services**

Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire de la Covid19 ont amené la ville à mettre en place des actions d'urgence pour venir en aide plus particulièrement aux familles monoparentales. Ainsi, un accueil pour les enfants en situation de handicap durant les vacances de printemps du premier confinement a permis de soulager des mères seules avec enfants. La prise en charge par la ville et l'ADAPEI de l'enfant handicapé durant deux heures par jour a permis aux mamans de s'occuper soit du reste de la fratrie, soit de prendre du temps pour elles, cela dans l'objectif d'apaiser les tensions pour améliorer la relation mère-enfant.

Dans la même dynamique en septembre 2020, une expérience nommée « Aider sans s'épuiser » a été mise en place avec le CIDFF pour soutenir les parents « Proches aidants » d'enfants en situation de handicap ou malades. Dans ce domaine, 57 % des aidants sont des femmes. En période de confinement et de crise sanitaire, il est donc nécessaire d'aider et d'accompagner les proches aidants afin d'éviter l'isolement de ces familles.