

VILLE DE
TOURS



Rapport **égalité**
femmes/hommes

2023-2024

ÉDITO

L'égalité entre les sexes, 5^{ème} objectif de développement durable de l'agenda 2030, n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un pilier essentiel à l'instauration d'un monde pacifique, démocratique et durable.

Les collectivités territoriales jouent un rôle moteur dans l'action publique en faveur de l'égalité femmes-hommes face aux défis qu'il reste à relever, même si des progrès ont été réalisés au cours des dernières décennies. La municipalité a souhaité participer à ce combat collectif dès son arrivée par la mise en place, dès 2021, du plan égalité femmes-hommes 2020-2026 autour de 5 axes et 50 actions : l'action publique au service de la population, la solidarité et la lutte contre la précarité, une éducation valorisant la diversité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est essentiel de déployer au sein des politiques publiques l'égalité entre les femmes et les hommes en veillant à ce qu'elle bénéficie à toutes et tous, aux hommes comme aux femmes (comme aux personnes non-binaires) et en garantissant une plus grande liberté d'être, en luttant contre les stéréotypes de genre, en favorisant l'accès et le respect des droits dont chacun.e doit pouvoir disposer sans distinction, en respectant les êtres dans leur singularité et leur intégrité.

Après la phase de structuration, des actions concrètes ont pu être lancées dès 2022 en matière de formation, d'espace public et de communication. Ces actions, dans un objectif de démarche progrès, ont été consolidées en 2023 notamment la nouvelle présentation du rapport égalité femmes-hommes pour en faire un véritable outil de communication à destination du grand public comme de publics plus aguerris. En 2023, des actions prioritaires ont été définies autour de la thématique « Éducation » illustrant la transversalité des projets et le développement du maillage du territoire sur la thématique des violences.

2024 permettra, à travers notamment la thématique « culture », de structurer une offre importante et de donner à voir ce que ce secteur essentiel pour l'émancipation et le partage met en œuvre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

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



Benjamin DUBUIS ©

SOMMAIRE

PARTIE 1 LE PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020-2026 p. 4

Sous partie 1 :

Synthèse des axes et actions du plan égalité Femmes-Hommes p. 5

Sous partie 2 :

Réalisations 2023 p. 12

- La formation une priorité 2023 p. 12

- L'éducation, la thématique 2023 p. 14

- Autres actions par axe p. 21

Sous partie 3 :

La Culture, la thématique 2024 p. 31

PARTIE 2 LE DIAGNOSTIC INTERNE p. 34

Les orientations en matière de diagnostic interne p. 35

- Les indicateurs Ressources Humaines (RH) p. 36

 Les effectifs p. 36

 Les emplois supérieurs ou de direction p. 38

 Le temps partiel, le télétravail et la formation p. 39

 Les promotions et avancement de grade p. 40

 Les écarts de rémunération p. 41

- Présentation de l'index égalité professionnelle et axes d'amélioration p. 42

Sous partie 2 :

Signalement des actes violents p. 45

**Le plan
Égalité
Femmes/
Hommes
2020-2026**

Synthèse des axes et actions du plan égalité femmes/hommes

LES DATES CLEFS



8 mars 2021

Février 2021

Projet de campagne co-construit

Présentation du plan égalité Femmes/Hommes

Signature de la charte européenne pour l'égalité F/H dans la vie locale

Mars 2022 : adoption du 1^{er} rapport égalité F/H 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 F/H (article 51 loi 12/03/2012)

LE PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2020-2026

5 axes

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

50 actions

- 14 réalisées
- 32 en cours de réalisation
- 4 à lancer

Des thématiques par année / Des actions prioritaires :

2022

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

2023

- Éducation
- Cité éducative
- Formation « Violences »

2024

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

QUI INTÈGRE UNE DOUBLE APPROCHE

Adopter une double approche :

1

Approche intégrée

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

2

Approche spécifique

Objectif principal d'établir l'égalité HF

Tableau récapitulatif des actions du plan égalité Femmes/Hommes

 Réalisé
  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.es.	DS		Dossier de demande de subvention : indicateurs pourcentage femmes/hommes. Investissement dans les infrastructures. À développer.
	Former les agent.es ayant un rôle d'accueil ou de 1 ^{er} contact avec le public pour qu'ils/elles 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 transgenres).	DRH DAG		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 la 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...).
	Faire progresser l'égalité entre les genres dans la vie culturelle.	DACPA		La culture thématique 2024.
	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		Politique de la Ville et Direction des sports (appel à projet spécifiques EFH).
	Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la construction budgétaire. Exemple : « budget intégrant l'égalité » pour la Cité éducative.	DEA		L'éducation thématique 2023 : La cité éducative du Sanitas.

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 Nous Toutes 37, l'AGATE et Règles élémentaires.	DSOL		2021-2022 : boîte à dons à l'accueil de l'Hôtel de Ville et redistribution auprès des associations. 2023-2024 : conventionnement en cours Emergence/Règles élémentaires, associations mises en relation par la Ville.
	Améliorer la disponibilité et la propreté des toilettes publiques.	DHPRE		Expérimentation sur des urinoirs réservés aux femmes en 2022 non concluante. En 2023 expérimentation de toilettes sèches (avec des urinoirs pour les hommes à l'extérieur dans les jardins).
	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 non réussie à l'université.
	Prendre en compte la sécurité des femmes dans les politiques et dispositifs de lutte contre le sans-abrisme.	DSOL		Soutien annuel aux associations qui gèrent des dispositifs dédiés aux femmes (accueil de jour et de nuit...) notamment Émergence/Secours catholique/Interm'aide
	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		Les tickets services du CCAS permettent déjà l'achat de produits alimentaires et de produits d'hygiène.
	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.
	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		Projet de la maison de l'hospitalité 2028 : espaces de douche pour les femmes accessibles toute la journée.

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 internationale, nationale et locale en féminisant les noms de rues et de lieux publics dans un processus participatif.	DACPA DCV		L'espace public thématique 2022 : la rue est aussi à nous, féminisation des noms de rue. 2023 : 35 nouvelles dénominations.
	Organiser une journée « genre » dans le cadre du Forum Génération Égalité en juin 2021.	DRICD		2021 : forum Génération égalité.
	Accompagner et soutenir les événements organisés par les associations afin que les dates clés (8 mars, 25 novembre, Marche des fiertés...) 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.	SGMP		SGMP : organisation de la journée du 8 mars depuis 2021. Coordination de la journée du 25 novembre. Semaine des fiertés intégrée à Tours sur Loire.
	Mettre en valeur l'histoire récente des luttes féministes et LGBTI+ en Touraine.	DACPA		2021-2022 : DACPA dans le cadre de la féminisation des noms de rue et du projet «illustres inconnues».
	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).
	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.
	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 - 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.
	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 objectif de mixité (Sanitas 2023).
	Lutter contre les publicités sexistes dans l'affichage public.	DCV		Sujet à traiter dès 2024 pour le renouvellement du contrat sur espaces de publicité sur le Domaine public en 2025.
	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 DTP PRIORITÉ 2023 de 128 agents de la police municipale sur 5 axes (l'égalité professionnelle, l'accueil des femmes victimes de violence, les violences conjugales, la lutte contre le système prostitutionnel et le harcèlement de rue, 10 sessions de 3h).

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
4 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2019 : 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		2019 : 3 dispositifs de signalement.
	Lutter, avec l'État et les associations (notamment le Nid), contre les violences liées au système prostitutionnel sans criminaliser les prostituées.	DSOL DTP		Travail de proximité de la DTP avec le mouvement du Nid - Soutien financier du mouvement du nid - Formation DTP 2023 soutenu par le FEP. La DSOL/CCAS font partie de la Commission départementale de lutte contre la prostitution (DCS jusqu'en 2023).
	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 intrafamiliales), 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 « Angela » 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 ANGELA.
	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		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.
	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 accueille les femmes victimes de violences et les inscrit dans le parcours prévu dans le cadre du protocole de lutte contre les violences faites aux femmes.
	Renforcer les collaborations institutionnelles avec la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité dirigée par Mme Marie Roussel-Stadnicki.	DTP		2023 : liste de référents signalés auprès de la délégation départementale pour s'insérer au cœur du réseau (dont un nouveau référent pour le protocole départemental). 2023-2024 : redéfinition de la feuille de route du CLSPD.

AXES	ACTION	DIRECTIONS PILOTES ET APPUI	ÉTAT D'AVANCEMENT	PRIORITÉS / RÉALISATION
4 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	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 LGBTI+.	DCS DSOL		DSOL : Soutien financier des associations (Planning familial, CIDFF, Centre LGBTI...)
	Éduquer les jeunes (établissements scolaires, jeunes en insertion) et les sensibiliser aux violences faites aux femmes et aux personnes LGBTI+ afin de les prévenir et d'améliorer leur prise en charge (campagnes d'affichage, numéros d'urgence plus visibles...).	DEA DCS DSOL		Novembre 2022 : campagne d'affichage de la ville contre les violences / promotion du 3919 sur les affiches. DCS : actions autour de la parentalité (réussite éducative...) DEA : actions 2023 cité éducative, activités sportives, sensibilisation dès le plus jeune âge et arts à l'école. DSOL : actions autour de la parentalité dans le cadre du CTAL. Subventions aux associations qui mènent ce travail auprès des publics scolaires (Planning familial, CIDFF, Centre LGBTI+).
	Mobiliser la Police Nationale et/ou municipale sur l'infraction d'outrage sexiste.	DTP		Cette action commence par la formation de la DTP sur les violences sexistes et sexuelles. Dispositif Angela. La verbalisation des outrages sexistes reste complexe, la présence d'agents en uniforme étant de nature à limiter les comportements inadaptés dans l'espace polic.
	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.	Cabinet		En septembre 2022, a été mise en place la 1 ^{ère} ligne de bus de nuit. Fonctionnement les jeudis, vendredis et samedis, à 1h, 2h, 3h et 4h. Le chauffeur est accompagné par un agent de sécurité.
	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	
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 est privilégiée.
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.

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	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 avec deux modalités (jours fixes ou quota à l'année)
	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 à poursuivre notamment dans le cadre de la mise en place de l'index égalité femmes-hommes.
	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 à présenter au CST en 2024.
	Former les agents aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et leur proposer des outils pour la mettre en place au titre de leurs fonctions.	DRH		La formation priorité 2022 à 2025 : formation des encadrants de 2022 à 2024 et formation de la DPM en 2023.
	Identifier et lever les freins genrés à l'avancement et aux opportunités de développement de carrière.	DRH		Formation - amélioration du diagnostic interne sur les avancements et les promotions - plan de communication.
	Identifier et lever les stéréotypes de genre en matière de choix des congés familiaux et du temps partiel.	DRH		Formation - amélioration du diagnostic - plan de communication - 2023 : mise en place de la journée de la parentalité le 1 ^{er} juin (café parent).
	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.
	Accompagner et protéger le personnel victime de violences sur le lieu de travail.	DRH		Amélioration de la procédure de la prise en charge (formation de la ligne managériale...).
	Faire du rapport égalité femme-homme un vrai outil de communication 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 (intranet, flyer).
	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 à reconduire sur 2024-2026.
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		Modification de l'objectif avec la mise en place de l'index égalité en 2024.	

Réalisations 2023

La formation, une priorité 2023

La formation des encadrants, un enjeu prioritaire pour atteindre les objectifs d'égalité professionnelle, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de politique intégrée.

Une formation initiée en 2022

pour l'ensemble des encadrants dans le cadre du parcours managérial selon une approche concrète et interactive. Un budget de 30 000€ sur 3 ans pour former 300 encadrants sur trois volets spécifiques :

- **Volet 1** : garantir l'égalité professionnelle dans son management et lutter contre les stéréotypes
- **Volet 2** : prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail : une responsabilité managériale
- **Volet 3** : égalité et politiques publiques

L'objectif de la formation est de mieux identifier les inégalités entre les femmes et les hommes, les comprendre et agir en tant qu'encadrant.e.s pour les traiter et les prévenir.

Les outils pratiques

Des mallettes pédagogiques pour donner des clés d'analyse et de réflexe aux encadrant.e.s et des supports de formations sont transmis à tous les participant.e.s de la formation et mis à disposition sur le site intranet de la Ville.

Sur le volet 1, 4 fiches réflexes pour :

- 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 et égalité professionnelle aux équipes

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

Indicateurs

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. 43 agent.es formé.es sur le volet 1 sur 3 sessions et 118 agent.e.s formé.e.s sur le volet 2 sur 8 sessions.

Prévisions 2024 : 10 sessions sur le volet 3, 2 sessions sur le volet 2 et 3 webinaires thématiques.

Au titre de la coopération décentralisée : une action dupliquée à Port Bouët

Quatre cadres de la Ville de Port-Bouët (Côte d'Ivoire) ont participé aux sessions de formation de la Ville de Tours, dont ils se sont inspirés pour déployer des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes, destinées à l'ensemble des 546 agents de leur collectivité.



La formation de la Police Municipale, un enjeu en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Une formation 2023 co-construite et financée par le Fonds d'égalité professionnelle

Afin d'améliorer l'égalité professionnelle et de mieux intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes au sein de sa police municipale, dans une filière à 69% masculine, la Ville de Tours a mis en place sur 2023 une action de formation des agent.e.s de la Direction de la Tranquillité Publique (ex Direction de la Police Municipale).

Cette action de formation, **co-construite** avec des agent.e.s de la police municipale, les associations d'usagers et le prestataire de la Ville de Tours, EGAE et AGOGE CONSEIL, s'inscrit dans la volonté de la nouvelle direction de développer son rôle préventif.



Indicateurs

18 505 euros de Budget 2023

12 160 euros de subvention de la part de l'État

En 2023, 128 agent.e.s de la Direction de la Tranquillité Publique formé.e.s dont 83 agent.e.s de la police municipale, 34 agent.e.s de surveillance et de sécurité, 11 agent.e.s administratifs sur 5 sessions de 6 heures en octobre 2023.

Une formation co-construite avec 8 associations et 10 agent.e.s de la police municipale.

Les outils pratiques

Des fiches réflexes pour donner une boîte à outils aux agent.e.s et les aider à mieux orienter les usagers et victimes vers les partenaires extérieurs sur 5 thématiques :

- l'égalité professionnelle
- l'accueil des personnes victimes de violence
- la constatation des violences intrafamiliales
- la lutte contre le harcèlement de rue
- la lutte contre les violences liées au système prostitutionnel

Le séminaire de co-construction du 27 juin 2023



La co-construction permet d'atteindre plusieurs objectifs :

- prendre en compte les besoins des usagers
- déconstruire les stéréotypes
- resserrer les liens entre les associations et la police municipale
- donner les outils les plus adéquats aux agent.e.s de la police municipale pour orienter les victimes de violence

Les autres formations sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du plan de formation global

2 sessions de 3 jours sur les violences faites aux femmes par le CIDFF auprès d'une trentaine d'agent.e.s en contact avec le public (État civil, service logement...) en octobre et décembre 2023.

En 2023, 3 agent.e.s de la police municipale ont réalisé leur stage pratique auprès du mouvement du Nid d'Indre-et-Loire dans le cadre de leur formation initiale.

L'éducation, la thématique 2023

Des projets éducatifs qui intègrent la politique égalité femmes-hommes.

La cité éducative

• Le 29 janvier 2022, le quartier du Sanitas a obtenu la labellisation Cité Éducative (200 territoires labellisés en France). Le 18 mai 2022, la convention cadre triennale était signée par la Ville de Tours, l'Éducation Nationale et la Préfecture d'Indre et Loire.

• **objectif des cités éducatives** : répondre collectivement sur un territoire à un défi éducatif d'ampleur par la prise en charge éducative des enfants et des jeunes, de 0 à 25 ans.

• la Cité Éducative du Sanitas a placé **l'égalité filles-garçons** en axe transversal. Sur cet aspect, un accompagnement par le cabinet Perf'Egal s'est mis en place (formation des membres de la gouvernance le 29 mars 2023 et un suivi per'le au long court 2022-2024).

• des **outils spécifiques** ont été construits pour mesurer l'impact des projets sur l'égalité filles-garçons de la fiche action à la grille de retour d'expérience pour les partenaires, en passant par la grille d'arbitrage pour les membres de la gouvernance.

• dans le cadre de son **évaluation**, la Cité Éducative est également accompagnée dans sa démarche par le laboratoire Lerfas.

École Boutard



Indicateurs de la Cité éducative

502 468
euros de Budget 2023

40 000
euros de Financement Ville

37
projets en 2022

51
projets en octobre 2023

Un exemple d'action qui intègre l'égalité filles/garçons

• Famille Aventure du 31 juillet au 4 août : 5 jours de camping en famille pour 11 à 12 familles (environ 50 personnes).
Projet porté par le centre social Pluriel(le)s.

Les enjeux en matière d'égalité : présence des pères, répartition des tâches quotidiennes et des inscriptions sur les activités favorisant la mixité.

Un exemple de projet spécifique pour les filles

Le Mixtape des filles d'octobre 2022 à juillet 2023.

Projet porté par le centre social Pluriel(le)s.
Une dizaine d'artistes féminines du quartier du Sanitas réunies.

Objectifs :

- valoriser les artistes féminines du quartier du Sanitas en participant à un projet collectif artistique
- expérimenter toutes les étapes d'un projet musical

Un thème musical a été proposé et chaque artiste a écrit et posé ses paroles. Les artistes ont enregistré leur chanson au TiStudio et un album CD sera réalisé. Un accompagnement individuel par un coach vocal et des temps de travail collectifs ont été organisés afin de travailler sur la communication, la promotion et les scènes.

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

Le Rugby pour tou.te.s

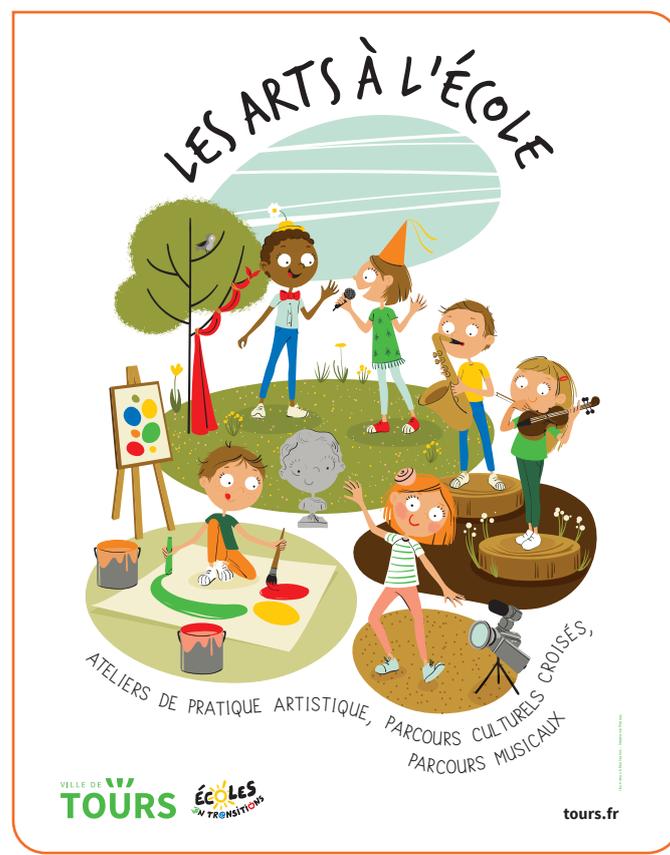
- dans le cadre de la coupe du monde de Rugby et de l'accueil de l'équipe d'Irlande à Tours, la Direction de l'Éducation, en partenariat avec le Club de Rugby l'UST a proposé un cycle Rugby aux classes de CM1 et CM2 de la Ville.
- au programme : formation des enseignant.e.s ainsi que des animateur.trice.s volontaires des accueils de loisir puis co-animation de séances en classes, pratiques du rugby par les élèves filles et garçons.
- objectifs : promouvoir le rugby féminin et le respect d'autrui au sein d'équipes mixtes notamment par l'apprentissage de l'arbitrage.
- le 4 juillet dernier, plus de 200 jeunes filles et jeunes garçons de la ville se sont retrouvés sur le site de la Charpraie pour des rencontres inter écoles. Ils ont pu rencontrer et jouer avec une partie de l'équipe féminine du Howard Hinton Ladies à 7.

Parmi ces jeunes femmes, certaines avaient été championnes de France l'année précédente.



Les arts à l'école pour promouvoir la mixité dans les activités culturelles et déconstruire les stéréotypes de genre

Dans le cadre du projet « Les arts à l'école », le volet 1 « ateliers de pratique artistique dans les classes » déployé en 2023-2024, compte 20 projets à déployer auprès de 37 classes de primaire sur le territoire de Tours dont 6 projets de danse auprès de 13 classes.



Les classes Ateliers Sciences et Environnement

Pour développer la démarche scientifique auprès de l'ensemble des élèves, filles ou garçons.

- ces projets, co construits entre les enseignant.e.s et les deux médiatrices scientifiques permettent de promouvoir les sciences auprès des élèves des classes de la grande section au cours élémentaire 2.

Développer l'appétence pour les sciences dès le plus jeune âge auprès de l'ensemble des publics sans distinction de genre est essentiel afin d'apporter de la mixité dans ces filières.

- en 2023, un projet de recherche autour des fourmis, avec l'université de Tours a permis à des classes de rencontrer et travailler auprès d'enseignant.e.s chercheur.euse.s. Les élèves ont pu conscientiser les métiers scientifiques et appréhender l'enjeu de la recherche scientifique.

La mixité des équipes est source de progrès, or les femmes sont encore peu présentes en sciences. L'objectif est de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge.

L'approche intégrée de l'égalité dans le plan Écoles en transition et le projet éducatif de territoire.**Récré en herbe****Vers plus d'inclusion dans les cours d'école.**

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

Le programme de transformation Récré en Herbe, co-construit avec les différents utilisateurs des écoles, est co-financé par l'Union européenne, l'État et Tours Métropole Val de Loire. Il interroge les usages mis en place jusque-là. De nouvelles pratiques inspirantes sont investiguées : faire classe dehors, questionner le genre dans les usages des différents lieux de la cour.

**objectifs :**

- végétaliser les cours d'école
- diversifier les usages par la création d'aménagements ludiques et sportifs favorisant la mixité (bac à sable, coins calmes, espaces potagers, jeux et parcours sensoriels...)
- créer des espaces moins conflictuels, plus apaisés, ouverts aux filles comme aux garçons.

Aménagement de l'école maternelle Duhamel. Livraison 2023.



Projet d'aménagement de l'école Paul Bert - co-construction 2023.

Indicateurs

15 écoles transformées à terme	2022 réalisations de Buisson-Molière, Saint-Exupéry
2023 Livraisons Ferry-Pitard, Gide-Duhamel	2023 co-construction Jules Verne et Paul Bert (cours d'école débitumés à l'été 2023 et en cours d'aménagement)

En 2024

Une nouvelle programmation d'accompagnement des cours pour acculturer l'ensemble des usagers de ces cours aux nouvelles pratiques qu'elles induisent bien en amont afin de construire un projet durable et d'en faire un axe fort du projet de l'école.

Le Projet Éducatif De Territoire (PEDT) 2023-2024 : un projet transversal avec une approche intégrée de l'égalité

Depuis septembre 2023, la ville de Tours a amorcé la démarche d'élaboration du Projet Éducatif de territoire pour les 0-15 ans.

Piloté par la Direction de l'Éducation, ce projet met en jeu 3 politiques publiques de la ville : la petite enfance, l'enfance et la jeunesse autour de 4 axes forts : l'émancipation, la démocratie, l'écologie et la solidarité.

Parents, acteurs institutionnels et associatifs sont invités à participer à 5 ateliers territoriaux adossés sur les assemblées de quartier afin de définir le référentiel commun de la politique éducative de la ville.

6 priorités ont été définies pour les enfants de 0 et 15 ans :

- **émanciper par la culture et le sport**
- favoriser la participation citoyenne
- **agir pour l'égalité et la réussite**
- garantir l'accessibilité et l'inclusion
- se relier à notre cadre naturel
- **favoriser la place de l'enfant dans l'espace public**

Les enfants et les jeunes sont aussi acteurs de la démarche et participeront à des ateliers.

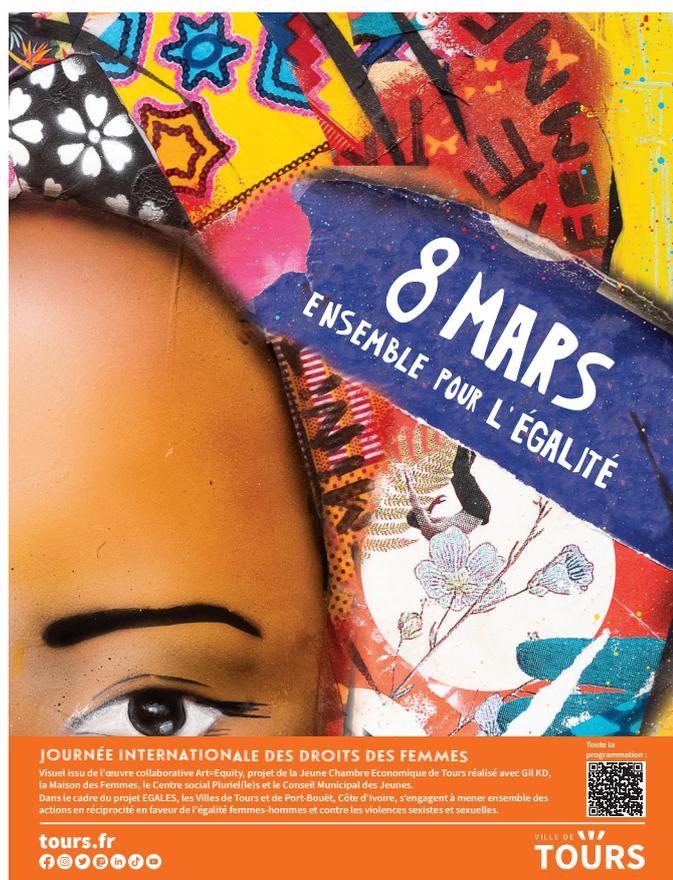
Un espace public et un site internet de la Ville adaptés à la diversité.

Des événements soutenus par la Ville de Tours et coordonnés par le service des grandes manifestations publiques

8 mars 2023 : Journée internationale des droits des femmes

14 événements ont été recensés sur le territoire de Tours pour promouvoir les droits des femmes dans l'espace public le 8 mars 2023 : exposition de portraits de femmes, conférences, slam, défilés de danse, théâtre, rencontre avec une autrice et exposition d'une œuvre collaborative de street-art réalisée par Gil KD dans le cadre du projet EGALÉS qui lie Tours à la ville de Port-Bouët en Côte d'Ivoire sur un ensemble d'actions miroir avec la Jeune Chambre Économique, le centre social Pluriel(le)s et la Maison Des Femmes.

Une campagne de communication a été lancée pour valoriser la programmation proposée sur le territoire et les actions mises en place à l'occasion du 8 mars.



Marche des fiertés

L'objectif d'égalité concerne également les droits LGBTI+ avec la semaine de fiertés dont la programmation structure l'évènement d'un véritable festival autour des problématiques LGBTI.

En partenariat avec l'association Centre LGBTI de Touraine, la Marche des Fiertés LGBTI+ a eu lieu sur le parvis du Château de Tours le samedi 17 Juin 2023 avec pour thème : « Mariage pour tous-tes, 10 ans déjà, ne nous arrêtons pas là ! ». Un moyen de revendiquer la visibilité des personnes LGBTI+ et des luttes mais aussi de dénoncer le manque d'égalité en matière d'accès aux droits des familles et de la parentalité LGBTI+. Au programme : des artistes, des performances, des associations partenaires et des discussions militantes.



25 novembre 2023 Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Un flyer de programmation diffusé auprès du grand public pour sensibiliser et mobiliser. 70% des femmes sont victimes de violence au cours de leur vie. **15 événements recensés sur le territoire de Tours.**



La refonte en 2023 du site internet de la Ville, Tours.fr

Elle adopte un langage épicène qui favorise la reconnaissance des femmes et des différents genres. De plus elle a été un levier d'inclusion de toutes et tous avec la mise en place d'une lecture audio qui permet aux personnes illettrées, analphabètes, mal voyantes ou non voyantes d'accéder à l'information.

Des projets intégrant la sensibilisation des jeunes aux violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre du projet EGALES, l'exemple de 4 actions intergénérationnelles

• Écrire ensemble pour l'égalité

- 1 Fritz co-écrit entre élèves français et ivoiriens
- Thèmes : métiers, sport, relations amicales
- 26 élèves de G. Sand - 41 élèves d'Amangoua Koua
- 6500 exemplaires distribués à Tours - 1500 à Port-Bouët



• Les jeunes, ambassadeurs universels

- 20 membres du Conseil Municipal des Jeunes de Tours
- 10 jeunes du Parlement des Enfants de Port-Bouët
- Des micro-trottoirs dans leurs villes respectives pour lutter contre les clichés et stéréotypes

Les campagnes de communication autour du projet EGALES

Pour sensibiliser dès le plus jeune âge

La Ville de Tours, en partenariat avec le magazine Fritz, a proposé aux élèves des écoles de la Ville de Tours et de Port-Bouët de participer à la création d'un journal. Les élèves ont pu réfléchir ensemble et écrire sur l'égalité fille/garçon, la mixité dans le sport, l'amitié ou encore les métiers « genrés ». Des actions de sensibilisation ont également été menées

entre le CMJ de Tours et le Parlement des Enfants de Port-Bouët afin d'échanger avec les passants sur les questions d'égalité femmes / hommes.

Auprès du grand public

Accompagnement de la communication de l'œuvre de Gil KD afin de valoriser la démarche collaborative de l'œuvre.

• Slamer contre les violences

- 10 slameurs ivoiriens - 7 slameurs français
- 8 ateliers de co-écriture en visio
- 10 textes slam pour l'égalité et contre les violences de genre
- 3 performances publiques à Tours, 1 à Port-Bouët

• Fresques collaboratives de sensibilisation

- Projet commun né de l'initiative Art = Equity de la Jeune Chambre Économique de Tours
- À Tours, réalisation par l'artiste Gil KD, dix usagères de la Maison des Femmes (CHU) et dix jeunes du centre social Pluriel(le)s
- À Port-Bouët, démarche miroir avec l'artiste Do Rock, des survivantes de violences et des jeunes
- Exposition des fresques dans les espaces publics

Présentation de l'œuvre de Gil KD le 8 mars 2023



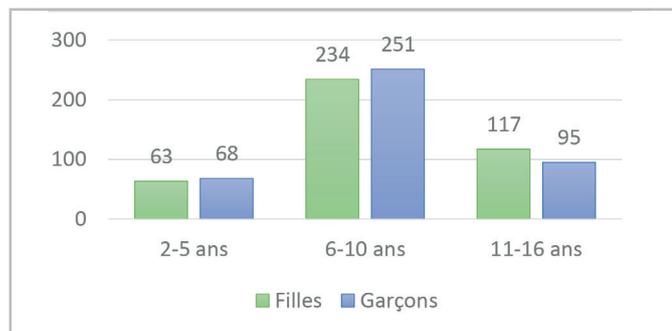
Le programme de réussite éducative et les ateliers parentalité.

Le programme réussite éducative (PRE)

• Principal volet éducatif du Contrat de Ville, le PRE contribue directement à lutter contre les inégalités par des prises en charge individuelles globales visant à améliorer la réussite scolaire, le bien-être et l'épanouissement des enfants de 2 à 16 ans, au cœur des sept Quartiers Prioritaires de la Ville de Tours.

• **Le soutien à la parentalité** est transversal et au cœur de l'intervention des référentes de parcours, qui développent actions et accompagnements visant notamment à renforcer les compétences parentales sur les questions éducatives et dans la prise en charge de l'enfant. Pour répondre aux besoins et problématiques des enfants suivis, l'équipe s'appuie sur un programme d'actions, qui comprend des ateliers hebdomadaires, des stages, des sorties et des actions parents/enfants. Ces actions viennent soutenir le suivi de l'enfant, répondre à des objectifs individuels tout en favorisant un lien régulier avec les familles.

• La réussite du **parcours individuel de l'enfant** est liée à l'environnement et au contexte familial. Les difficultés rencontrées par les parents (monoparentalité, précarité économique et sociale...) ont un impact considérable sur les capacités de leur enfant.



Répartition par âge et par sexe des enfants accompagnés en 2023

Les ateliers parentalité dans le cadre du PRE en 2022 reconduits en 2023

2 thématiques :

• « soutenir son enfant dans le développement du langage » : 14 enfants et 14 parents sur le quartier Maryse Bastié

• « passage en 6^{ème} » : 8 familles dont 9 enfants sur les quartiers Maryse Bastié, Rives du Cher, Rochepinard, Sanitas pour travailler les appréhensions des parents et des enfants avant l'entrée en 6^{ème}.

Chiffres clés de l'année 2023

462 180

euros de Budget porté par la Caisse des écoles (établissement public communal) pour le dispositif de Réussite Éducative dont 31 000 € en investissement

828

enfants accompagnés (430€ par enfant accompagné et par an)

Indicateurs d'activité 2023

+ de 50

équipes pluridisciplinaires

42

ateliers

15

stages

16

sorties parents-enfants sur différentes thématiques (langage, expression corporelle, motricité, expression artistique, bien-être, activités sportives, etc)

300

accompagnements individuels « parentalité » en 2022 reconduits en 2023



Atelier langage animé par une orthophoniste - quartier Maryse Bastié

Une politique petite enfance pour lutter contre les stéréotypes et soutenir la parentalité.

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

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

3 sessions d'1 journée de formation pour 33 professionnel.le.s formé.e.s en 2022-2023.

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).

Les projets autour de la parentalité

24,7%

de familles sont des familles monoparentales

82%

de ces chefs de familles sont des femmes

Source : enquête INSEE. En France, hors Mayotte. En 2020, parmi les familles comportant au moins un mineur.

- **le Lieu d'Accueil Enfants Parents LAEP « Bulle de Plumes »**, proposé par l'association CISPEO, avec deux lieux d'accueil à Tours nord (7 rue de Tourcoing et 3 rue Saint Exupéry). Subvention de la Ville en 2023 : 5000€.

- **ludothèque** : lieu d'accompagnement parental s'appuyant sur la thématique du jeu.

Gratuit pour les enfants de la naissance à 7 ans et leurs parents. Favorise la mixité sociale et culturelle. La ludothèque articule - dans ses locaux et hors-les-murs - ses interventions avec de multiples partenaires institutionnels et associatifs : bibliothèque, crèches municipales et associatives, écoles maternelles, Maison Départementale de la Solidarité, Relais Petite Enfance et assistantes maternelles.

La ludothèque est aussi un lieu d'écoute, de soutien, de découvertes et d'expériences sécurisantes pour les enfants et leurs familles, mais également un espace de transition permettant de vivre en douceur l'expérience de la séparation.

- **le LAEP itinérant « Déam'Bulles »**, ouvert en 2023, animé par l'association CISPEO, qui dans une démarche d'aller-vers et de mixité sociale accueille des familles primo-arrivantes et réfugiées dans des espaces adaptés comme la Halte du Matin de l'association Emergence (59 rue E. Vaillant).



**Être
parent
à Tours**

Laissez-vous guider !

VILLE DE
TOURS

Autres actions par axe

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

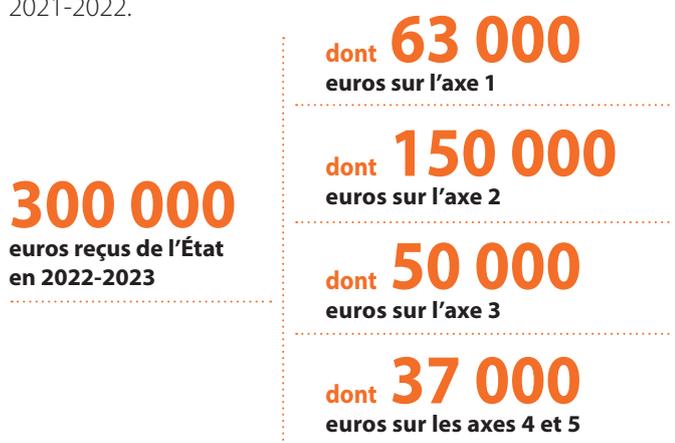
Le Contrat Territorial pour l'Accueil et l'Intégration des personnes étrangères (CTAI)

• Sous l'impulsion de la DIAIR (Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés), 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. Signature du 1^{er} CTAI en octobre 2021.

• **5 axes de travail dont 3 prioritaires :**

- 1/ accès au logement,
- 2/ accès aux soins,
- 3/ accompagnement à la parentalité,
- 4/ favoriser la mobilité
- 5/ renforcer le lien social.

• Enveloppe annuelle reçue de l'État : 300 000 € dont 50 000 € sur l'axe 1, 150 000 € sur l'axe 2 et 100 000 € sur l'axe 3 en 2021-2022.



• Contribution directe de la Ville de Tours : coordination de la mise en oeuvre du plan d'actions en lien avec l'État (prise en charge de 50% d'un EQTP...), mise à disposition de logements, accueil au sein des dispositifs petite enfance et actions de sensibilisation (refugee food festival, exposition « Tours accueil »...).

Indicateurs du CTAI 2022-2023 (octobre à juin)



L'axe 3 : exemple d'« accompagnement à la parentalité » du CTAI

• **Constat :**

- la charge de l'enfant porte essentiellement sur la mère,
- concernant les familles monoparentales, les mères seules restent très souvent éloignées de l'insertion.

• **Objectifs des actions mises en œuvre :**

- favoriser le partage des tâches et rendre équitable l'exercice de la parentalité,
- faciliter les modes de garde afin que les mères isolées puissent s'inscrire dans un véritable parcours d'insertion.

• **Exemple d'un appel à manifestation d'intérêt sur cet axe en 2023** qui a conduit au conventionnement avec le planning familial 37 pour 2 actions financées à hauteur de 35 000 € :

- les groupes de parole à destination des parents pour échanger autour des rôles de chacun dans la famille. Démarrés en octobre 2023. Objectif : amener les parents à percevoir en quoi une parentalité plus égalitaire peut être bénéfique pour toutes et tous et peut prévenir certaines formes de violences sexistes et sexuelles.

- en lien avec La Ligue de l'Enseignement 37, une « valise de la parentalité », sera testée et améliorée (avec des parents), et pourra à terme, être proposée à l'ensemble des professionnels et bénévoles qui accompagnent des parents. Cette valise pédagogique permettra de s'appuyer sur des outils d'accompagnement qualitatifs et communs adaptés aux besoins des familles sur le territoire et de les diffuser au sein de l'ensemble des structures volontaires.



Exposition « Tours d'accueil » en juin 2023 dans le cadre de la journée mondiale des réfugiés

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

La rénovation de locaux pour l'accueil des personnes en situation de rue

• Suite à la guerre en Ukraine, la Ville de Tours a rénové sept appartements municipaux grâce à une forte mobilisation : fonds de la collectivité et notamment via le CTAI, mécénat de compétences et dons en nature d'entreprises locales, collecte de dons.

• Initialement destinés à l'accueil des ménages ukrainiens, les logements sont aujourd'hui à destination de toute personne en situation de rue, et notamment les familles. Le fait d'être une femme isolée fait partie des critères de priorisation pour l'attribution d'un logement communal dans le cadre du dispositif de mise à l'abri.

• Depuis la rénovation de ces logements en 2022, la Ville de Tours a accueilli 16 ménages. Cela concerne 15 femmes dont 9 femmes seules (avec ou sans enfants).

Indicateurs

69 000
euros de travaux

33 000

euros de Financement Ville

27 000

euros de Mécénat

9 000

euros de collecte de dons des particuliers

Les actions autour des violences

• En 2023, la DSOL verse une subvention de 5000 € au Planning Familial qui organise régulièrement des groupes de paroles à destination des femmes victimes de violences (flyer ci contre.)

• La Ville et son CCAS siègent au sein de la commission départementale de lutte contre la prostitution, en lien avec les services de l'État et le Mouvement du Nid. Cette association a reçu une subvention de 6 500 € en 2023 au titre de la politique de solidarité de la Ville de Tours.

• La DSOL a accueilli en 2023, via l'assistante sociale du CTAI, 5 réfugiées victimes de violences conjugales.

Elles ont été informées sur leurs droits, et orientées vers les acteurs tels que le CIDFF ou la Maison des Femmes.

La précarité menstruelle

• La Ville, via ses subventions ou un soutien logistique, accompagne les associations locales qui agissent contre la précarité menstruelle, notamment le Planning Familial 37 et Règles Élémentaires. Elle favorise également leur mise en relation avec les autres associations locales qu'elle subventionne, en particulier Émergence, La Cloche et le Secours Catholique, qui accompagnent les femmes sans-abri et en situation de grande précarité.

• Une nouvelle collecte de protections hygiéniques sera lancée en mars 2024, en partenariat avec l'association Règles Élémentaires.

• Montants des subventions versées par la DSOL aux associations au contact des femmes en situation de précarité menstruelle en 2023 :

Émergence

54 000

euros (et 120 000 € au titre du CTAI sur l'axe 2 accès aux soins)

La Cloche

2 000

euros

Secours Catholique

Caritas France

5 000

euros

Groupes de parole



Pour femmes victimes de violences conjugales et/ou sexuelles

Nos groupes de parole ?

C'est donner la possibilité à des femmes victimes ou ex-victimes de violences de rencontrer d'autres femmes qui vivent des difficultés et des souffrances similaires. C'est un espace-temps pour échanger, pour raconter, pour rompre l'isolement et l'emprise. Ces rencontres n'ont pas de visée thérapeutique mais permettent de libérer la parole. Ces échanges peuvent aider les femmes à prendre du courage, et à percevoir ou à envisager leurs vies différemment.

Où se passent ces rencontres ?

Dans les locaux du Planning Familial 37, à Tours, au Centre de Vie du Sanitas.

Quand ont-elles lieu ?

Tous les quinze jours, selon un calendrier défini sur plusieurs mois.

Comment participer au groupe de parole ?

Il suffit de contacter le Planning Familial 37 qui mettra la personne intéressée en relation avec l'une des deux animatrices référentes pour un premier entretien individuel. Ce sera l'occasion de présenter le groupe de parole et son fonctionnement, et de faire le point sur la situation de la personne victime. Si la personne le souhaite, et en accord avec les animatrices, elle pourra alors intégrer le groupe de parole. Lors des réunions, ces deux animatrices sont présentes pour faciliter les échanges et aider à faire circuler la parole librement.

Le Planning Familial 37
10, place Neuve - 37000 Tours
02 47 20 97 43
contact@leplanningfamilial37.fr

Le groupe de parole c'est aussi : la confidentialité, l'engagement, la bienveillance, le respect de la parole de l'autre, être prête à parler de son histoire, être prête à écouter celle des autres...

La féminisation des noms de rue et des espaces publics.

« La rue est aussi à nous »

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 toutes les dénominations de lieux publics des années 2022 et 2023 ont été inspirées.

Au cours de l'année 2023, le processus de dénomination des noms de rue a été redéfini afin de pérenniser le rôle du comité consultatif avant chaque présentation de délibération de dénomination en conseil municipal.

DÉNOMINATION DE RUES PORTANT UN NOM FÉMININ

Carte dénomination de rues portant un nom féminin

Indicateurs

35

dénominations d'espaces publics portant un nom féminin de 2020 à octobre 2023

88%

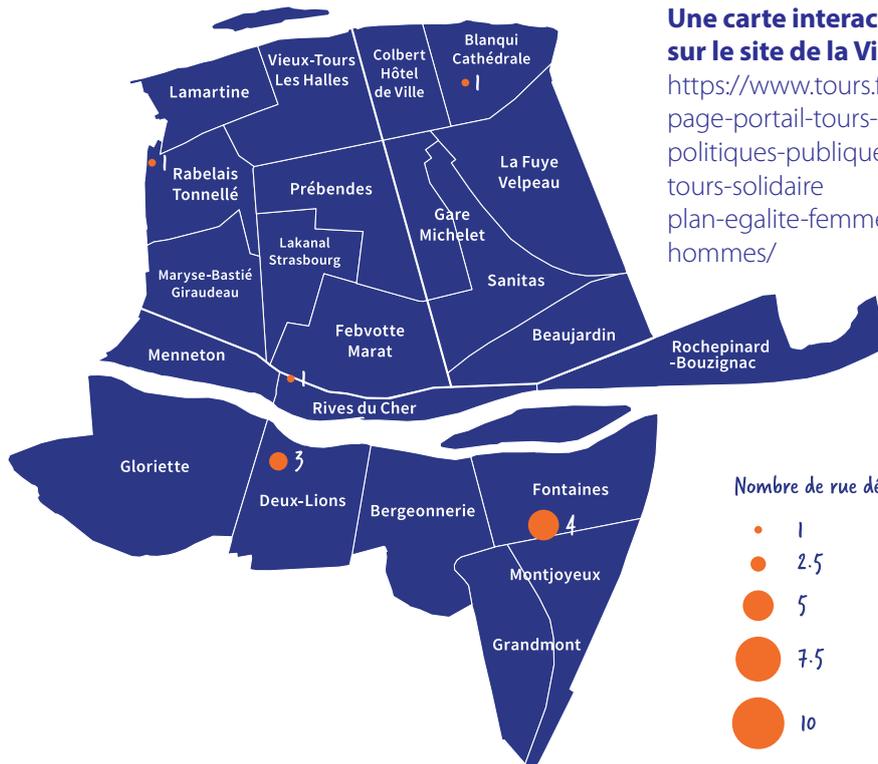
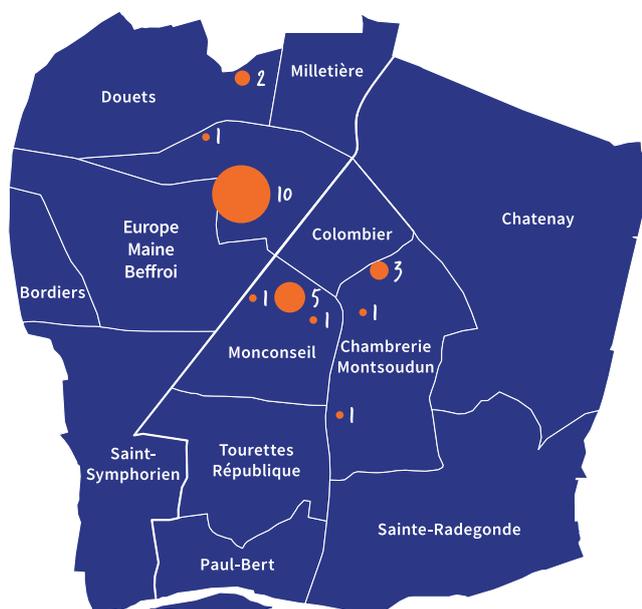
part des femmes dans les dénominations d'espaces publics tourangeaux depuis 2020

6

dénominations en juillet 2023

8

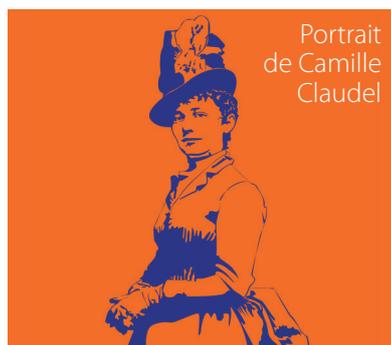
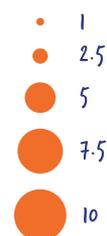
dénominations au conseil municipal de décembre 2023



Une carte interactive sur le site de la Ville :

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

Nombre de rue dénommées



Portrait de Camille Claudel

Des espaces publics inclusifs.

Le référentiel espaces publics

Outil d'aide à la décision pour la définition du programme d'aménagement des rues dites de desserte locale, il aborde notamment la question du genre dans le partage de l'espace public, de l'accessibilité et de la mobilité pour toutes et tous.

Objectif : rendre les rues inclusives et accessibles à tous les usagers (femmes, hommes, vulnérables et moins vulnérables).

Une volonté d'exemplarité pour la rénovation du quartier du Sanitas

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 plus égalitaires et inclusifs, en favorisant la présence durable des femmes, des personnes handicapées, des seniors, des adolescents et des enfants.

Pour cela, après un diagnostic des pratiques et des aménagements existants via des immersions de plusieurs jours de mai à septembre 2023, l'ARObE va établir des propositions et des conseils ciblés : il s'agira à la fois d'expérimentations ou de petits investissements pouvant être mis en œuvre à court terme, mais aussi de préconisations liées aux futurs aménagements publics devant être créés.

La mission de l'ARObE pourrait ensuite se poursuivre tout au long de la conception des espaces publics et dans une démarche de co-construction avec les usagers du quartier, avec un appui financier important lié à la démarche ANRU « Quartier résilient ».

Une expérimentation 2023 : l'occupation transitoire des friches du Sanitas rénovation du quartier du Sanitas

La ville souhaite accompagner la mutation de plusieurs friches urbaines du Sanitas, via une occupation transitoire de celles-ci au bénéfice notamment des usagers du quartier. Ainsi, pour la programmation des animations 2023, il a été intégré dès leur conception et jusqu'à leur mise en œuvre, l'exigence d'être le plus inclusif possible, en particulier en matière d'égalité femme / homme.



Un exemple

dont pourrait s'inspirer les autres quartiers prioritaires de la Ville notamment dans le cadre de la gestion urbaine et sociale de proximité, démarche d'intervention partenariale visant à améliorer la qualité de vie dans les quartiers prioritaires. Il s'agit par exemple de résoudre des problèmes d'aménagement, de mobilité (notamment PMR) ou de propreté urbaine.

Festival Voyages en cuisine le 16 octobre 2023

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

- La Ville de Tours est signataire du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce protocole réunit les engagements de plus de soixante partenaires institutionnels et associatifs pour déployer et coordonner les réponses apportées aux violences faites aux femmes sur le département. Le réseau est animé par la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Indre-et-Loire (DDDFE), Marie ROUSSEL-STADNICKI (de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), qui propose et orchestre notamment des temps forts, formations et rencontres inter partenariales.

• **Indicateurs issus du bilan 2022 du protocole :** en France, sur une année en moyenne, près de 230 000 femmes sont victimes de violences conjugales physiques et/ou sexuelles. En Indre-et-Loire, les violences sexuelles enregistrées par les services de police et gendarmerie ont augmenté de 28 % en 2022, cette tendance à la hausse se confirme en 2023. Les harcèlements sexuels et autres agressions sexuelles contre des majeurs ont quant à eux augmenté de 59 % passant de 110 en 2021 à 175 en 2022.



Indicateurs issus du bilan 2022 du protocole

230 000

femmes en France sont victimes de violences conjugales physiques et/ou sexuelles

↑ +28%

de violences sexuelles enregistrées par les services de police et gendarmerie

- Dans le cadre du renforcement de son champ de compétence sur le volet prévention, la Direction de la Police Municipale (DPM), renommée Direction de la Tranquillité Publique (DTP) en 2023, intègre le pilotage du Conseil Local de Sécurité et de Prévention (CLSPD) et a désigné de nouveaux référents du protocole. À ce titre, la DDDFE est intervenue auprès d'agents de la DTP.

3 axes prioritaires du protocole découlant du grenelle du 19 septembre 2019 :

- 1/ Un accompagnement des victimes centré sur une qualité d'accueil et de prise en charge renforcée
- 2/ Un traitement et un suivi des enfants victimes et témoins de violences conjugales
- 3/ Une éducation pour changer les mentalités



Une intervention de 2 heures de la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité auprès de 15 agent.e.s de la direction de la tranquillité publique pour compléter leur formation en matière de violences sexistes et sexuelles et leur présenter le bilan et les acteurs du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences 2020-2023.

La lutte contre les violences faites aux femmes dans l'espace public.

Le dispositif ANGELA



VILLE DE TOURS

CHARTRE D'ENGAGEMENT

**Réseau
de commerçantes
& commerçants
solidaires**

Adhésion au plan ANGELA (apposition d'un sticker sur ma vitrine). Toute personne ne se sentant pas en sécurité, ou harcelée, pourra trouver refuge dans mon commerce et demander « Angela » à l'aide du partenaire Stop Harcèlement de Rue
 Pour prendre rendez-vous avec le partenaire Stop Harcèlement de rue – ANGELA : Marylin HANOUN - 06 18 46 64 02



Extrait de la charte des commerçants

La Ville de Tours a initié une démarche pour renforcer la solidarité dans les commerces de la Ville en collaboration avec le tissu associatif : le réseau des commerçant.e.s solidaires lancé en juin 2023.

Les commerçant.e.s de la Ville sont invités à signer une charte dans laquelle, ils s'engagent à mettre en place, à leur choix, une ou plusieurs actions dans des causes solidaires. Parmi ces actions, le signataire peut choisir d'adhérer au dispositif ANGELA.

En octobre 2023, sur les 36 signataires, 30 ont choisi le dispositif ANGELA.

Ces signataires pourront ainsi apposer le logo sur leur vitrine et travailler en collaboration avec le partenaire Stop Harcèlement de rue.

Parallèlement, la Direction de la Tranquillité Publique va accompagner ce dispositif en répertoriant les quartiers les plus exposés aux violences, en collaboration avec la police nationale, et cibler son action dans ces quartiers.

36

signataires

30

ont choisi le dispositif ANGELA

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

Des agents de la police municipale ont participé à plusieurs événements sur l'espace public au cours de l'année 2023 sur des enjeux de sécurisation sur l'espace public.

Il s'agit lors de ces événements, d'aller au-devant du public, de faire connaître le rôle de chacun des partenaires notamment en matière de harcèlement de rue, de resserrer les liens entre partenaires, de sensibiliser le public aux violences sur l'espace public et leur donner des clefs pour agir face à une agression (victime ou témoin).

Des agents de la police municipale ont pu jouer ce rôle le 14 septembre, à la Guinguette de Tours, à l'initiative de la préfecture, en présence de la police nationale et de Fil Bleu et de quelques associations comme Stop Harcèlement de Rue, Les Etabli.e.s, France Victime 37, Centre LGBTI de Touraine.

Le développement des équipes féminines dans le sport de haut niveau dans des disciplines historiquement masculines.

Le Howard Hinton Seven (HH7)

• Le Challenge HH7, organisé par l'Howard Hinton Seven organisations, est une compétition ouverte aux équipes féminines et masculines de haut niveau de performance rugbyistique internationale, professionnel et amateur. Il comprend notamment trois trophées féminins dont le Challenge Biscarat Sevens réservé aux élites féminines.

Pauline Biscarat

joueuse internationale française, fit partie de l'équipe de France de rugby à 7 et disputa les jeux olympiques de 2016. Cette athlète fut élue en 2020 au Comité Directeur de la Ligue Régionale Centre Val de Loire. Ces fonctions fédérales dans le monde de l'ovalie lui permirent de participer au développement et à la promotion du sport féminin. Aujourd'hui, le HH7 est un incontournable du ballon ovale européen où Tours devient le temps de cette manifestation le lieu de rencontres d'athlètes venus du monde entier.

• 2023 a vu la création d'une équipe féminine de rugby à 7 : les HH7 ladies, toutes formées au rugby en Indre et Loire.

Indicateurs 2023



Rugby / France Angleterre

• Après une première victoire en Angleterre le 8 avril, l'Équipe de France Féminine U20 a reçu à son tour le XV de la Rose le samedi 15 avril 2023 au stade de la Vallée du Cher.



Les Remparts de Tours (RDT), une valorisation médiatique du sport féminin

• Les féminines des Remparts se sont hissées en finale et ont remporté le troisième titre consécutif de championne de France, plus haut niveau de compétition pour les joueuses de hockey sur glace françaises. Pionnières dans le sport féminin par l'exemplarité qu'elles démontrent et les belles valeurs du sport qu'elles défendent au quotidien, elles participent à la valorisation médiatique du sport féminin et à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.



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

La programmation contrat de Ville 2023

Dans le cadre d'un appel à projet, la Ville Tours a mobilisé 220 000€ de subvention pour soutenir 72 actions du contrat de ville 2023. Sur chacun des projets retenus, une thématique transversale « la promotion de l'égalité femme/homme », fait l'objet d'un critère de notation.

L'exemple d'une action spécifique égalité femme/homme

La Ville finance (1800€) et accompagne l'action « place aux femmes » (4300€ au total), portée par le centre social Courteline Gentiana, qui propose à environ 80 femmes du quartier de l'Europe des temps forts autour des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle, des ateliers collectifs sur l'estime et la confiance en soi.

Dans le prolongement de cette action, un repas solidaire est proposé par des femmes le 24 novembre ; les professionnels participent à un cycle de formation sur l'égalité femme/homme et 3 expositions de sensibilisation sur ce thème ont été proposées dans les institutions du quartier.

**CAP AU NORD
VERS L'ÉGALITÉ**
1ÈRE ÉDITION

LA LOIRE

**18 SEPT
13 OCT
2023**

LE CENTRE SOCIAL GENTIANA, LE CIDFF ET TOUS LES PARTENAIRES DU PROJET « CAP AU NORD » ONT LE PLAISIR DE VOUS INVITER À DÉCOUVRIR :
3 EXPOSITIONS PÉDAGOGIQUES !

Accessible dès le collège !
Pour plus d'information vous pouvez contacter :

CiDFF 07 86 48 84 41 **CENTRE SOCIAL GENTIANA** 06 12 59 62 95

Forum Europe 9 rue de Tourcoing 37100 Tours
Maison Départementale de la solidarité 179 du Pas Notre Dame 37100 Tours
Collège la Bruyère 3 avenue de Roubaix 37100 Tours

© Freepik

VILLE DE TOURS France services Gentiana ASSOCIATION COURTELINNE le planning familial 37 TOURAINE LE DÉPARTEMENT Mission Locale PRÉFET D'INDRE-ET-LOIRE

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

L'axe « Une Ville solidairement responsable » du SPASER de la Ville de Tours prévoit de favoriser une commande publique éthique, non discriminante et socialement responsable, et plus particulièrement de promouvoir l'égalité femmes hommes.

Ainsi, dans le cadre du renouvellement du marché « Contrôle du stationnement payant de surface », le critère social Égalité femmes / hommes, plus précisément la proportion de femmes ayant des fonctions d'encadrement administratif et/ou technique, a été évalué pour tous les prestataires, avec une note pondérée de 2. Ce critère était associé à quatre autres critères sociaux, les conditions des contrats de travail, les conditions de rémunération, les conditions de recrutement (parcours professionnel ou insertion) et la qualité de vie au travail, chacun avec une note pondérée de 2, soit 10 points au total sur 100 points.

Les actions pour l'égalité professionnelle : la conciliation vie privée-vie professionnelle et le plan d'égalité professionnelle.

Le 1^{er} Café des (futurs) parents

À l'occasion de la journée mondiale des parents, une rencontre conviviale a été proposée aux agents de la Ville de Tours, parents et futurs parents, le 1^{er} juin, de 12h45 à 13h45. Il s'agissait d'un moment de rencontre informel pour échanger, partager les questions et les expériences, s'informer, notamment sur les droits à la parentalité, les dispositifs liés aux gardes d'enfants, les congés maternité/paternité, le temps partiel, le télétravail, en présence de représentants de la Direction des ressources humaines et de la Petite enfance, autour de la 1^{ère} adjointe en charge du personnel, Alice Waneroy. Une vingtaine d'agent.e.s ont répondu à l'invitation et ont activement participé, en abordant un certain nombre de sujets et problématiques qui nourriront la réflexion, par exemple sur les modalités de garde des jeunes enfants.



**des
Café (FUTURS)
PARENTS**

1^{er} Juin de 12h45 à 13h45
5^e étage du bâtiment Heurteloup

**INFORMATIONS,
ÉCHANGES D'EXPÉRIENCES,
TÉMOIGNAGES,
RECUEIL DE PROPOSITIONS...**

*Venez partager
ce moment convivial !*

À l'occasion de la Journée mondiale des parents

VILLE DE
TOURS

Service PAO/DCN

Le télétravail

Suite au retour d'expérience sur le déploiement, à titre expérimental, du télétravail de droit commun à compter du 1^{er} septembre 2021, le dispositif a été pérennisé à compter du 1^{er} août 2023 avec les modifications suivantes :

- **un assouplissement de la procédure** : suppression du critère de 6 mois de présence effective et simplification de la formalisation des autorisations
- **deux possibilités de télétravail**, régulier (1 jour par semaine) ou occasionnel (24 jours ponctuels dans l'année)
- **la mise en œuvre d'une indemnisation forfaitaire des jours télétravaillés** à hauteur de 2,88 euros par jour

En 2022

346 agent.e.s en télétravail régulier

246	100
femmes	hommes

Renouvellement du plan égalité professionnelle 2021-2023 :

conformément au décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 entre les hommes et les femmes avait été présenté au comité technique du 16 mars 2021. La révision de ce plan pour la période 2024-2026 sera présentée au Comité Social Territorial (CST) en 2024.

Pour mémoire, ce plan définit, pour une période triennale, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés en matière de rémunération, d'évolution de carrière, d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, de discrimination/violence/harcèlement.

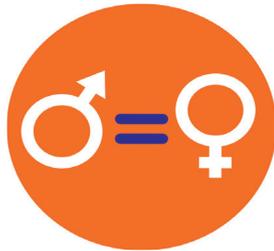
Un plan de communication interne pour accompagner les actions pour l'égalité professionnelle.

Le plan de communication interne

• Un plan de communication sur la thématique essentielle **Égalité Femmes-Hommes a été lancé fin 2022, avec notamment :**

- la création d'une rubrique récurrente dans le magazine interne (thématique abordée dans chaque magazine sous des angles éditoriaux complémentaires)

- la création/l'utilisation d'un pictogramme pour renforcer la cohérence/lisibilité des actions de communication interne (avec un rappel des couleurs des actions de communication externe)



- l'accompagnement des actions de formation menées auprès des agents (par sessions successives) : annonce (intranet), suivi (reportage photos...), valorisation (magazine...)

• En 2023, les actions suivantes ont été réalisées :

- poursuite de l'accompagnement des actions de formation et de la rubrique récurrente dans le magazine avec des propositions de portraits croisés de binômes d'agents femme/homme en situation de travail (dernier trimestre 2023)

- création d'une rubrique dédiée « Égalité Femmes-Hommes » sur intranet (septembre 2023)

En 2023, la DPVB

42 agent.e.s | **16** femmes

16 femmes sur un total de 42 agent.e.s en 2023 au sein des équipes municipales de la **Direction Patrimoine Végétal et Biodiversité (DPVB)**, soit **38%**. Ce pourcentage était de **21% en 2013**.

Propos recueillis auprès de Bertrand Sauvage, responsable du service Production et Décors Événementiels de la DPVB : « La mixité en équipe est source de créativité réinventée, de convivialité, de bonne humeur. Elle favorise une meilleure écoute réciproque ».

Vers la mixité des équipes

Dans le cadre de la mobilité interne, à la suite d'une sensibilisation au métier et d'une immersion de 6 mois, 2 agentes ont pu intégrer **l'équipe de 9 personnes de la brigade verte en 2023** au sein de la Direction Hygiène, Prévention des Risques Majeurs et Sécurité. Des cours de self-défense sont programmés pour l'ensemble des 9 agent.e.s.

Propos recueillis auprès du directeur de la DHPRE : « La mixité des équipes apporte une autre vision sur la façon de traiter certaines thématiques et facilite le contact avec les usagers ».

En 2023, la brigade verte

9 agent.e.s | **2** femmes



L'équipe des décors lors de la préparation de la campagne de soutien de la Ville à Sidaction.

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



musée du
compagnonnage
museecompagnonnage.fr

Apprenti.e
Photographies
de Benoît Rajau

31 MAI.2023 > 10 SEPTEMBRE.2023

VILLE DE TOURS

• Le musée du Compagnonnage, *Apprenti.e* 1^{er} août / 10 septembre 2023

Cette exposition mettait en lumière, à travers des portraits photographiques 20 apprenti.e.s, dont 9 femmes, y compris dans des métiers où elles sont peu présentes comme la charpente ou la maçonnerie.

La sélection photographique et le titre de l'exposition ont été pensés pour la valorisation de la mixité.

• Le Château, une saison artistique féminine

Les expositions de la saison 2023-2024 mettent à l'honneur les femmes artistes, en particulier dans le domaine de la photographie, à travers les propositions d'Anne-Lise Broyer, Claire Chevrier, Chloé Jeanne et Sylvie Bonnot.

Réseau des bibliothèques

En 2023, des cycles d'expositions et des médiations nombreuses au service de cette thématique égalitaire se sont succédés dans toutes les bibliothèques du réseau. Citons l'Exposition *Welcome to the ball* de Xavier Héraud en janvier ou le Salon du livre *Queer* en février à la Bibliothèque centrale mais aussi, l'exposition *Illustres inconnues de Touraine* et le spectacle forum *Femmes in.clusives*. Enfin, en avril l'exposition *Filles / Garçons, des histoires qui questionnent*, et des ateliers associés pour les parents / enfants en partenariat avec le Planning Familial à Paul Carlat.

En 2024

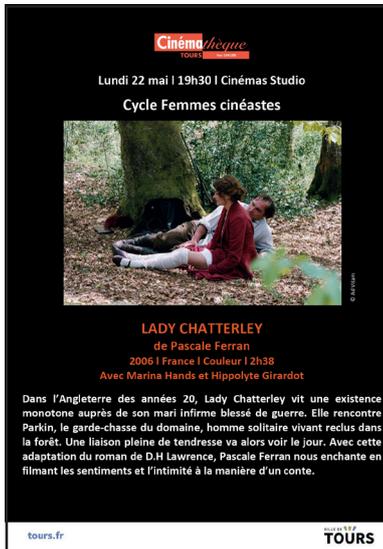
Dans le cadre de la Nuit de la lecture, le samedi 20 janvier 2024, une lecture musicale autour de la notion du consentement sera proposée à la Bibliothèque centrale : *Justaucorps*, avec Audrey Gaillard, autrice et Bertrand Dubreuil, saxophoniste.

Cinémathèque

En 2023, poursuite et clôture du cycle Femmes cinéastes amorcé en 2021 avec deux temps forts majeurs :

- 15 mai 2023 : une soirée hommage à Ida Lupino, première femme cinéaste du « Hollywood classique » avec deux films américains présentés : *Le Voyage de la peur* (1953) / *Faire face* (1949)

- 22 mai 2023 : une soirée hommage à Pascale Ferran, actuellement reconnue comme étant une des plus talentueuses réalisatrices françaises avec la projection de son film *Lady Chatterley*.



Cinémathèque
TOURS

Lundi 22 mai | 19h30 | Cinémas Studio

Cycle Femmes cinéastes

LADY CHATTERLEY
de Pascale Ferran
2006 | France | Couleur | 2h38
Avec Marina Hands et Hippolyte Girardot

Dans l'Angleterre des années 20, Lady Chatterley vit une existence monotone auprès de son mari infirme blessé de guerre. Elle rencontre Parkin, le garde-chasse du domaine, homme solitaire vivant reclus dans la forêt. Une liaison pleine de tendresse va alors voir le jour. Avec cette adaptation du roman de D.H Lawrence, Pascale Ferran nous enchante en filant les sentiments et l'intimité à la manière d'un conte.

tours.fr

VILLE DE TOURS

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

Événements archives et patrimoine

Dans le cadre de la **féménisation des noms de rue**, le service Archives a participé activement à l'objectif de hausse de représentation des femmes dans l'espace public. À la suite de la campagne de consultation « La rue est à nous » en 2022, un important travail scientifique et documentaire s'est mis en place en lien avec le comité consultatif en soutien à ce processus de féménisation des noms de rues de la Ville.

Cela a donné lieu à la constitution d'une matière documentaire tant sur des biographies de femmes que sur des faits de société à travers l'histoire (travail féminin, enseignement féminin...). Cette démarche pourrait donner lieu dès 2024 à la mise en place d'ateliers éducatifs pour les scolaires ou adultes, notamment auprès d'associations impliquées.



Portrait de Françoise MARAL, militante associative du quartier des Fontaines.

En 2024

Les services Archives et Patrimoine participeront à la Journée des Droits des Femmes (8 mars) et aux Journées européennes du Patrimoine 2024 avec des propositions mettant en avant la valorisation de l'information relative à l'histoire des femmes et au patrimoine lié à l'activité des femmes (artistes, historiennes, architectes...).



Festival bruissements d'elles

Depuis 24 ans le Festival « **Bruissements d'elles** » rayonne avec la volonté de promouvoir la figure de la **Femme Artiste**, au travers d'une multitude de propositions artistiques.

Sur le territoire de la ville, dix lieux abritent le travail des artistes femmes qu'elles soient peintre, chanteuse, comédienne, actrice, musicienne, danseuse...

Depuis dix ans, la Ville de Tours, via l'Espace Jacques Villeret, participe activement à ce festival, en proposant une programmation jeune public.

En 2023, c'est le collectif COQCIGRUE qui a présenté un spectacle abordant les notions du droit à la différence, de la légitimité à exprimer ses émotions et à prôner la bienveillance dans notre rapport aux autres.

Spectacle « *Sauvons les paquerettes* »

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

Cette exposition mettra en lumière la place des femmes dans la société aux XV^e et XVI^e siècles en remettant en cause certaines idées reçues quant à la condition féminine à cette époque.

L'action culturelle autour de cette exposition se déclinera via une approche transversale avec de nombreuses actions associées dans les autres établissements culturels de la ville.

Au Musée des Beaux-arts

• Des cours, un lundi par mois de 19h à 20h

Dispensés par des spécialistes, ces cours se veulent une initiation et une invitation à découvrir les multiples facettes d'une figure féminine particulière.

- *Lucrèce*
- *Les femmes et la guerre*
- *Les procès de sorcières*

• Un cycle de conférences,

- *Christine de Pizan et La Cité des Dames*
- *La Vierge et les modèles de vertu féminins*
- *Retour vers le passé : images de la femme de la Renaissance à la peinture troubadour du 19^{ème} siècle*
- *Conférence et Danse contemporaine, Conférence sur la fluidité des genres au Moyen-Âge par Clovis Maillet, puis création de la compagnie La Poétique des Signes : de Jeanne d'Arc à Mary Wigman, de Catherine de Médicis à Loïe Fuller, des Ève médiévales aux Visiteurs du soir.*

Avec d'autres structures

• Dans la salle de Diane, musée des Beaux-arts

- Centre Chorégraphique National de Tours : Thomas Lebrun, directeur du centre chorégraphique, et ses danseurs s'emparent du *Sceptre et la Quenouille*...

- Opéra de Tours : le chœur de l'opéra de Tours interprètera des œuvres de compositrices de la Renaissance à nos jours.



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

8 MARS > 17 JUIN 2024

• Dans les autres établissements culturels

- Bibliothèque municipale de Tours : Table ronde autour de la représentation des femmes dans la bande dessinée
- CRR : les élèves des classes de danse et d'art ménétrier proposeront une interprétation du Ballet des Dames
- Cinémathèque : deux projections pensées en écho à l'exposition :

La Reine Margot, Patrice Chéreau

La Passion Béatrice, Bertrand Tavernier

Le
diagnostic
interne

Les orientations en matière de diagnostic interne

Rappel des enjeux 2021-2022 sur la fiabilisation des indicateurs en matière d'égalité et des obligations réglementaires

La fiabilisation des indicateurs

Un des enjeux de l'année 2022 avait été de continuer à structurer et fiabiliser les différents indicateurs « Ressources-Humaines » (RH) pour permettre un suivi évolutif et comparatif au fil des années. Ces indicateurs concernaient :

- en année glissante au 30/11/2022 : les effectifs, le temps de travail, les recrutements/promotions/avancements selon le sexe.
- au 31/12/2022 : la rémunération nette avant impôts emploi permanent par catégorie avec un focus sur un périmètre plus restreint : « les permanents à 100% ».

La mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2022

Elle avait permis de corriger certaines situations inégalitaires de rémunération entre femmes et hommes et d'affiner la répartition des effectifs par familles professionnelles.

Elle 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).

De nouvelles obligations réglementaires qui redéfinissent les priorités en matière de production des indicateurs.

Les obligations réglementaires

La loi 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 dans la fonction publique (décret d'application à paraître au 1^{er} trimestre 2024)

Les indicateurs liés à cet index seront issus du Rapport Social Unique qui s'est substitué, au 1^{er} janvier 2021, au Rapport sur l'État des Collectivités (REC), plus communément appelé Bilan Social. Il est établi tous les ans.

Les nouvelles priorités en matière de production des indicateurs

Afin de se conformer à la réglementation (mise en place de l'index égalité professionnelle avant le 30 septembre 2024), les orientations suivantes ont été déterminées pour la réalisation du diagnostic interne du présent rapport 2023 :

- la stabilisation des indicateurs du diagnostic interne 2022 en lien avec ceux issus du RSU. Par exemple, d'un indicateur d'écart de rémunération en net sur un périmètre restreint pour les emplois permanents, il faudra passer à un indicateur en brut et en équivalent temps plein pour les fonctionnaires d'une part et pour les contractuels d'autre part
- l'enrichissement des indicateurs du diagnostic interne 2022 (10 plus hautes rémunérations...)
- l'enrichissement du suivi mensuel avec des indicateurs « Ressources Humaines » « genrés »

Les indicateurs

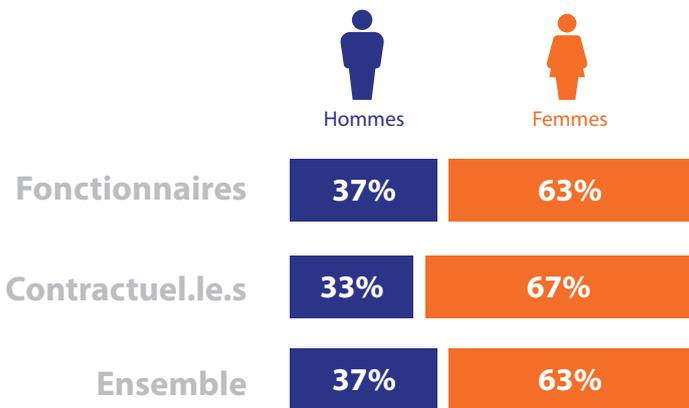
Ressources Humaines (RH)

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

Répartition par genre et par statut des effectifs permanents en 2022

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

En 2022, la Ville de Tours emploie 2212 agent.e.s sur emplois permanents dont 1944 fonctionnaires et 268 contractuel.le.s permanent.e.s. Sur ces 2212 agent.e.s, 1 397 sont des femmes dont 1217 fonctionnaires et 180 contractuelles permanentes.



2212
agent.e.s sur emplois permanents en 2022

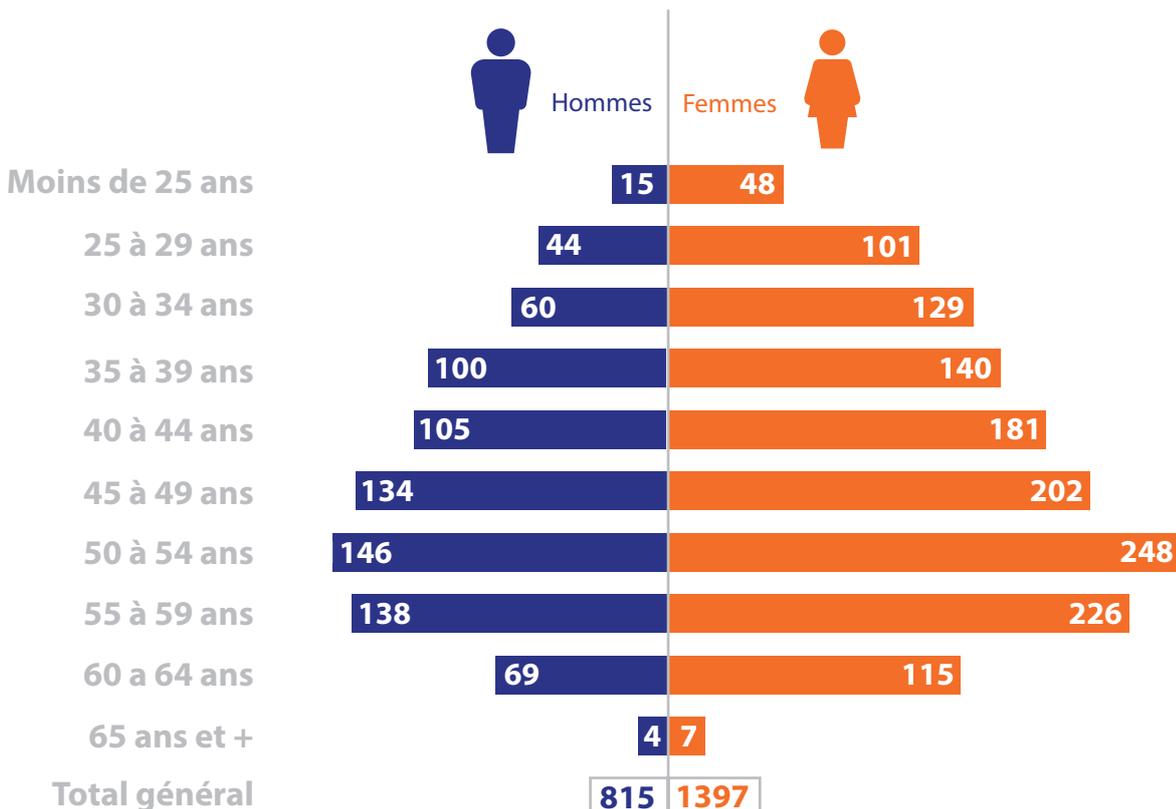
1397
sont des femmes

Évolution de l'indicateur

→ **stable**
par rapport à 2021

Pyramide des âges en fonction du sexe en 2022

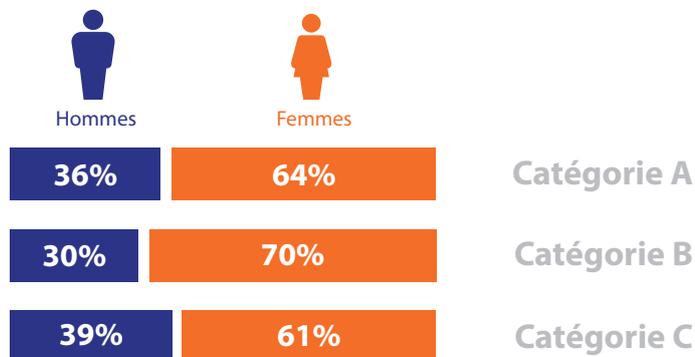
Dans toutes les tranches d'âge, les femmes représentent entre 58 et 77% des effectifs. Mais ce sont dans les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 34 ans) qu'elles sont le plus sur représentées. Ce qui ne va pas dans le sens d'un renforcement de la mixité.



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

Répartition par genre et par catégorie hiérarchique des effectifs permanents en 2022

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



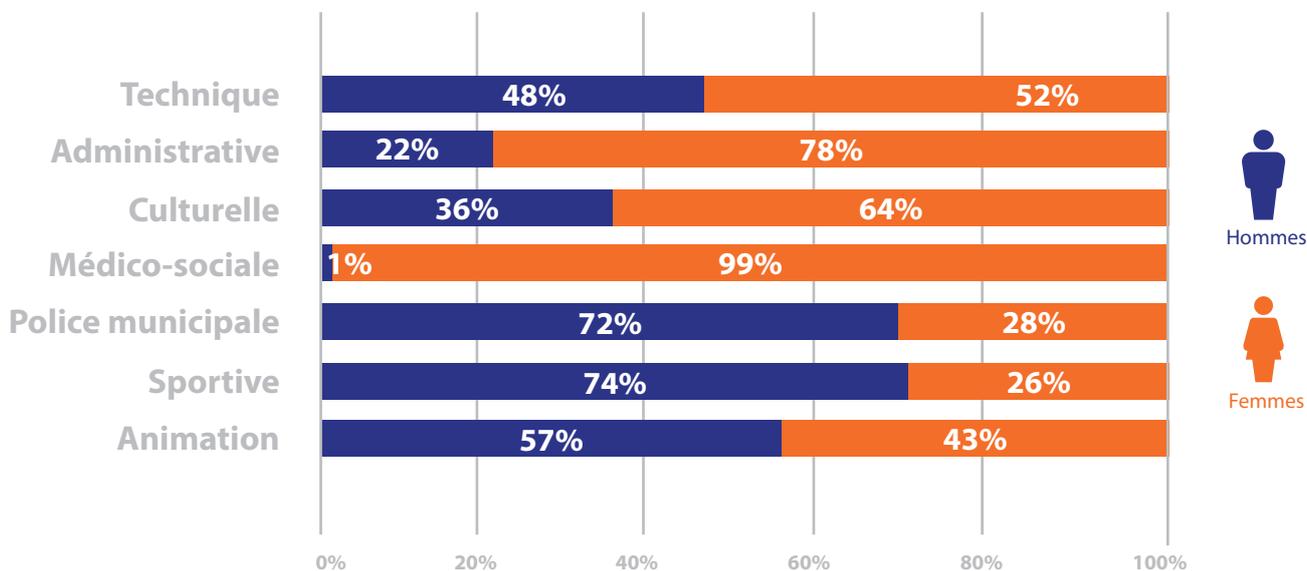
En 2022, 11% des femmes occupent un poste de catégorie A alors que ce taux est de 10% chez les hommes.

Répartition par genre et par filière des effectifs permanents en 2022

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

Évolution de l'indicateur dans la filière technique par rapport à 2021: la part des femmes dans la filière technique passe de 49% en 2021 à 52% en 2022, cette féminisation de la filière technique est particulièrement remarquable dans la catégorie A (le taux passe de 43% en 2021 à 52% en 2022).

Évolution de l'indicateur dans la filière technique

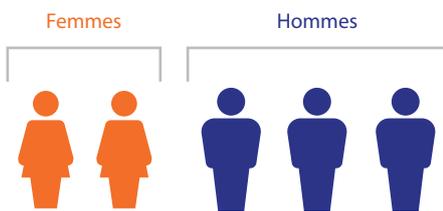


Les emplois supérieurs ou de direction

Les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels par genre à la Ville de Tours : en 2022, la Ville de Tours compte 5 emplois fonctionnels dont 2 occupés par des femmes, soit 40%.

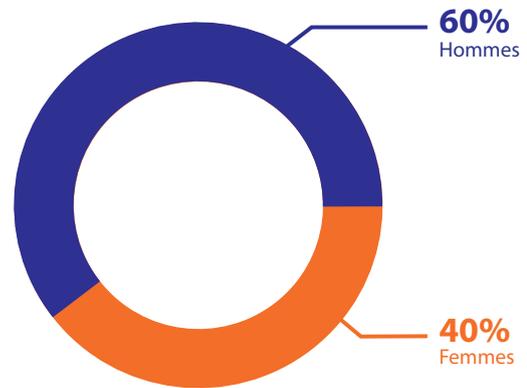
Aucune primo nomination n'a eu lieu sur ces postes en 2022 et 2023.



1 directeur général des services,
1 directeur général des services techniques,
3 directeur.rice.s général.e.s adjoint.e.s

5
emplois fonctionnels
en 2022

2
sont occupés
par des femmes
soit 40%



Évolution de l'indicateur

→ **stable**
de 2021 à 2023

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 (sous réserve du décret d'application).

La Ville de Tours respecterait les objectifs fixés par la loi avant sa date d'application.



Les deux indicateurs de l'index égalité professionnelle concernant les plus hautes rémunérations

Réglementation

Selon la loi n°2023-623 suscitée et son décret d'application en attente de publication, les deux indicateurs suivants feraient partie intégrante de l'index égalité professionnelle :

- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
- le taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois supérieurs ou de direction.

Indicateurs 2022 à la Ville de Tours

sur **10**
agents publics qui ont reçu les plus
hautes rémunérations en 2022

3
sont des femmes

Concernant le 2^{ème} indicateur

ses modalités de calcul restent à préciser avec la publication du décret d'application

Le temps partiel, le télétravail et la formation

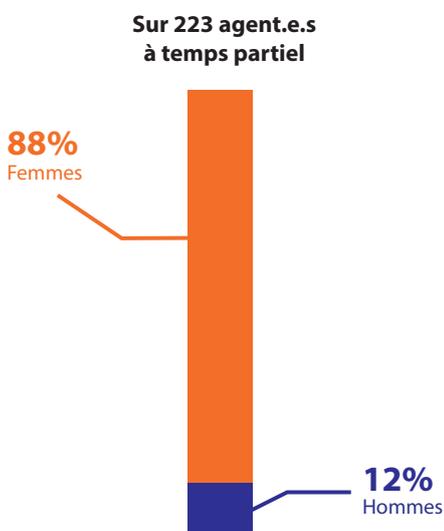
Répartition par genre des temps partiels pour les effectifs permanents en 2022

Le temps partiel reste très féminisé surtout en catégorie C.

Indicateur par genre

88%
part des femmes

↑ + 1%
par rapport à 2021



14% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours sont à temps partiel.

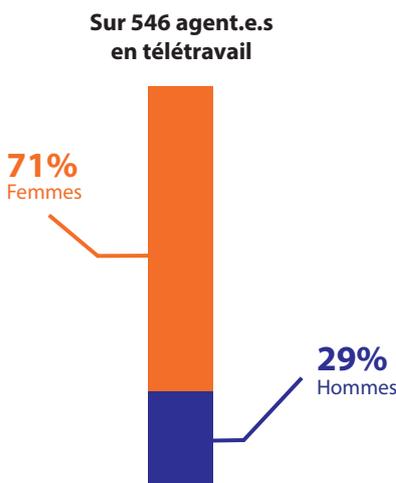
Ce taux est de 3% pour les hommes.

Répartition par genre du télétravail pour les effectifs permanents en 2022

Le télétravail reste relativement féminisé surtout en catégorie C.

Indicateur par genre

71%
part des femmes

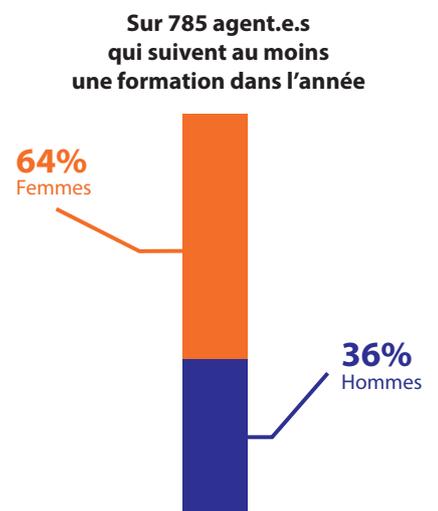


28% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours télé-travaillent de manière régulière ou ponctuelle

Ce taux est de 19% pour les hommes.

Départs en formation pour les effectifs permanents par genre en 2022

Les femmes partent autant en formation que les hommes.



36% des femmes dans les effectifs permanents de la Ville de Tours ont suivi au moins une formation dans l'année.

Ce taux est de 34% pour les hommes.

Les promotions internes (changement de cadre d'emploi) et avancements de grade des effectifs permanents

Répartition par genre des avancements de grade pour les fonctionnaires et titulaires en 2022

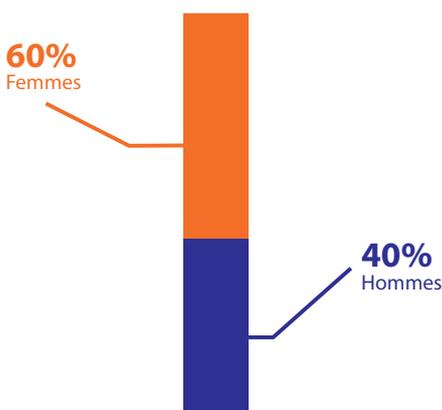
La part des femmes dans les avancements de grade en 2022 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs (63%). La part des femmes est relativement plus importante en catégorie B.

Indicateur des avancements de grade

60%
part des femmes dans les avancements de grade

↓ - 6%
par rapport à 2021

Sur 148 agent.e.s bénéficiaires d'un avancement de grade en 2022



Par contre, en 2022, le **taux d'avancement de grade** (nombre de «promu.e.s»/nombre de «promouvables»), est de **61% pour les femmes** et de **43% pour les hommes**.

Pour mémoire le ratio légal d'avancement de grade a été porté à 100% en 2019.

Répartition par genre des promotions internes pour les fonctionnaires et titulaires en 2022

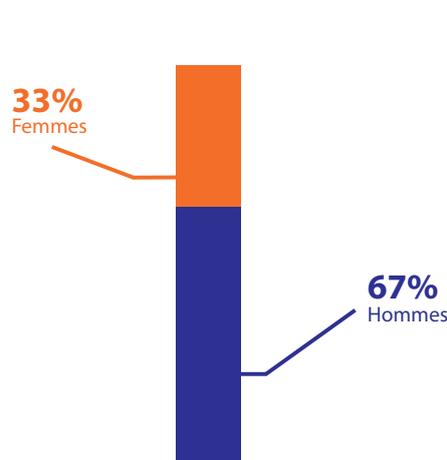
La part des femmes dans les promotions internes en 2022 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs (63%). La part des femmes est relativement plus importante en catégorie B.

Indicateur des promotions internes

33%
part des femmes dans les promotions internes

↓ - 6%
par rapport à 2021

Sur 15 agent.e.s bénéficiaires d'une promotion interne en 2022



Le **taux de promotion** interne en 2022 est de **0,78%** pour les femmes et de **1,89%** pour les hommes.

Les deux indicateurs de l'index égalité professionnelle concernant les promotions

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 son décret d'application en attente de publication, les deux indicateurs suivants feraient partie intégrante de l'index égalité professionnelle :

- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes

Indicateurs 2022 à la Ville de Tours Écart de taux de promotion

-18%
d'écart de taux d'avancement de grade (en faveur des femmes)

Indicateur 2023 : -7,25%

1,12%
d'écart de taux de promotion interne
Indicateur 2023 : 0,58%

En 2022, l'écart de taux d'avancement de grade est favorable aux femmes. L'écart de taux de promotion interne est favorable aux hommes.

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

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2022

L'écart de rémunération en défaveur des femmes s'est réduit entre 2021 et 2022 notamment grâce à la mise en place du RIFSEEP en 2022 mais il persiste.

L'écart de rémunération est plus important dans la catégorie A et dans les filières administrative et technique pour des raisons structurelles.

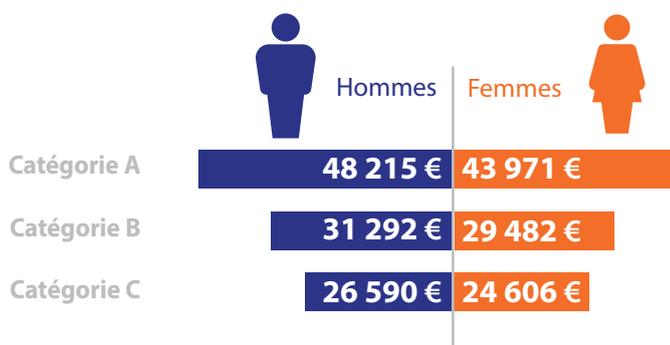
Indicateur

6,21%

Écart global de rémunération pour les fonctionnaires

Rémunérations annuelles brutes moyennes des fonctionnaires en ETPR selon la catégorie hiérarchique et par genre

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 8,80% en catégorie A (catégorie qui représente 10% des effectifs), 5,78% en catégorie B (19 % des effectifs) et 7,46% en catégorie C (71% des effectifs).



Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel.le.s en 2022

L'écart de rémunération en défaveur des femmes a augmenté entre 2021 et 2022 en raison, d'une part de l'effet nombre (67% des contractuel.le.s étaient des femmes en 2022 contre 69% en 2021), et d'autre part, de la déprécarisation des catégories C qui sont majoritairement des femmes et qui avaient, de par leur ancienneté, un salaire plus élevé que les jeunes recruté.e.s.

L'écart de rémunération est plus important dans la catégorie A.

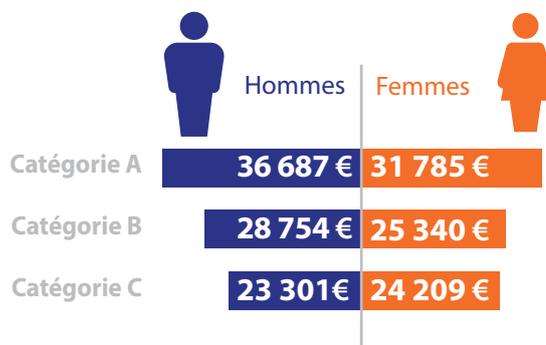
Indicateur

7,15%

Ecart de rémunération global pour les contractuel.le.s

Rémunérations annuelles brutes moyennes des contractuel.le.s en ETPR selon la catégorie hiérarchique et par genre

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 13,36% en catégorie A, 11,87% en catégorie B et -3,90% en catégorie C.



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 son décret d'application en attente de publication, les deux indicateurs suivants feraient partie intégrante de l'index égalité professionnelle :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels sur emplois permanents

Présentation de l'index de l'égalité professionnelle et axes d'amélioration

L'index de l'égalité professionnelle - Tableau récapitulatif des objectifs à atteindre en terme d'indicateurs

Ce tableau a été réalisé avant la publication du décret d'application de la loi n°2023-623. La simulation des indicateurs de la Ville sur le RSU 2022 a été faite en référence au projet de décret d'application pour la fonction publique d'État.

LIBELLÉ INDICATEURS (Référence projet de décret applicable à la Fonction Publique d'État)	PONDÉRATION DU CRITÈRE DANS L'INDEX SUR 100	RAPPEL DES INDICATEURS EXISTANTS DANS LE REFH 2022	AXES D'AMÉLIORATION POUR LES INDICATEURS DU REFH 2023/2024	INDICATEURS SIMULÉS POUR LA VILLE SUR LE RSU 2022	ESTIMATION DE LA POSITION DE LA VILLE SUR CES INDICATEURS
1 Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires (brut en ETP)	40 points de la note. Objectif écart en attente de publication : < ou = à 0,1%	1/ Écart de rémunérations nettes fonctionnaires et CDI sans notion de durée de travail : 9,9%. 2/ Écart de rémunérations nettes permanents à temps complet : 7,3%	Vers un indicateur « écart de rémunération brut en EQTP » pour les fonctionnaires.	6,21%	
2 Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels (brut en ETP)	10 points de la note. Objectif écart en attente de publication : < ou = à 3,1%	Inexistant pour les contractuels	Vers un indicateur « écart de rémunération brut en EQTP » pour les contractuels	7,15%	
3 Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	15 points de la note. Objectif écart en attente de publication : < ou = à 2,1%	Nombre de promotion/avancement de grade par catégorie et par sexe - Taux global d'avancement et de promotion par rapport au nombre d'éligibles par sexe et par catégorie (51% F et 38% H)	Taux de promotion à calculer par cadre d'emploi (distinguer le nombre d'éligibles par cadre d'emploi et grade)	1,12%	

LIBELLÉ INDICATEURS (Référence projet de décret applicable à la Fonction Publique d'État)	PONDÉRATION DU CRITÈRE DANS L'INDEX SUR 100	RAPPEL DES INDICATEURS EXISTANTS DANS LE REFH 2022	AXES D'AMÉLIORATION POUR LES INDICATEURS DU REFH 2023/2024	INDICATEURS SIMULÉS POUR LA VILLE SUR LE RSU 2022	ESTIMATION DE LA POSITION DE LA VILLE SUR CES INDICATEURS
<p>4</p> <p>Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes</p>	<p>15 points de la note. Objectif écart en attente de publication : < ou = à 2,1%</p>	<p>Nombre de promotion/ avancement de grade par catégorie et par sexe - Taux global d'avancement et de promotion par rapport au nombre d'éligibles par sexe et par catégorie (51% F et 38% H)</p>	<p>Taux de promotion à calculer par grade (distinguer le nombre d'éligibles par cadre d'emploi et grade)</p>	<p>-18% (en faveur des femmes)</p>	
<p>5</p> <p>Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</p>	<p>10 points de la note. Objectif : 5</p>	<p>Inexistant Publication annuelle sur le site internet</p>	<p>Indicateur à insérer dans le REFH</p>	<p>3 femmes sur 10</p>	
<p>6</p> <p>Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois supérieurs ou de direction</p>	<p>10 points de la note. Objectif taux et modalités de calcul en attente de publication : 50%</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes sur emplois fonctionnels (2 femmes sur 5 en 2022)</p>	<p>Indicateur déjà existant si les emplois de direction n'incluent que les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales. Indicateur à créer dans le cas contraire.</p>	<p>40% (sous réserve de publication du décret d'application)</p>	

Les axes d'amélioration pour les indicateurs du diagnostic interne

Les indicateurs issus du RSU

Calendrier de présentation du RSU : le RSU 2020 a été présenté au Comité Social Territorial (CST) de décembre 2021, le RSU 2021 l'a été au CST de juin 2023 et le RSU 2022 au CST de février 2024.

Pour rappel, le RSU sert de base de travail aux instances du dialogue social (CST et F3SCT). Il permet notamment, l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et la mise en place d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

La liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour la fonction publique territoriale et nécessaires à l'alimentation du RSU a été enrichi par l'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021. La majorité de ces indicateurs doit être déclinée par sexe.

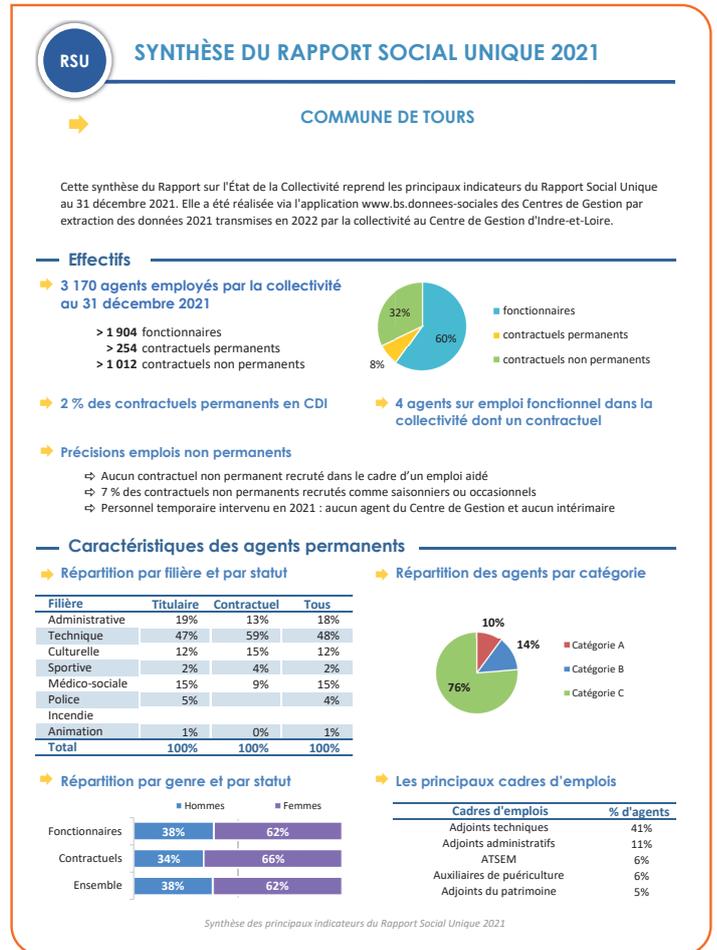
L'enjeu en 2023 aura été de fiabiliser et d'enrichir cette liste d'indicateurs afin qu'elle puisse d'une part, alimenter les indicateurs du diagnostic interne du présent rapport et d'autre part, préparer la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle.

Les actions de gestion mises en place pour la fiabilisation des données du RSU 2022

Elles ont été les suivantes :

Afin de tendre vers la qualité de la donnée, les services centralisateurs de la DRH contrôlent les données transmises par les services métiers.

Par ailleurs, une amélioration du paramétrage par défaut du logiciel de Ressources Humaines (CIRIL) est en cours afin d'automatiser une partie du contrôle.



La simulation de l'index de l'égalité professionnelle 2022 à partir du RSU 2022

Elle ne peut se faire sans la parution du décret d'application de la loi 2023-623 prévue au 1^{er} trimestre 2024.

Pistes d'amélioration du suivi mensuel des données Ressources humaines (RH)

Afin de ne pas attendre les données issues du RSU qui portent sur l'année précédente (RSU 2022 à présenter avant le 31 décembre 2023), des indicateurs de suivi « genrés » seront introduits dans le cadre du suivi mensuel des indicateurs RH.

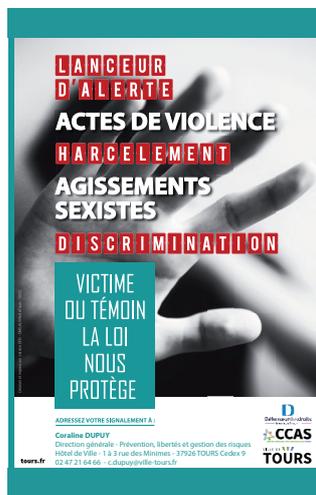
Signalement des actes violents de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes

Les contacts utiles

**Référente AVDHAS
(Actes Violents, de Discrimination,
de Harcèlement et des Agissements Sexistes)**

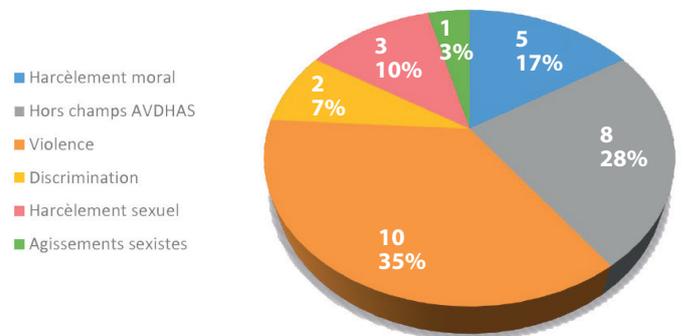
Coraline DUPUY
Risk manager
c.dupuy@ville-tours.fr
02 47 21 64 66
Mairie de Tours
1 à 3 rue des Minimes
37926 Tours Cedex 9

Rôle : recueillir les témoignages sur saisine des agents victimes ou témoins et les orienter vers les professionnels compétents. Formuler des préconisations auprès de l'autorité territoriale qui décidera des suites à donner.



Nombre de signalements par motif au 31/12/2023

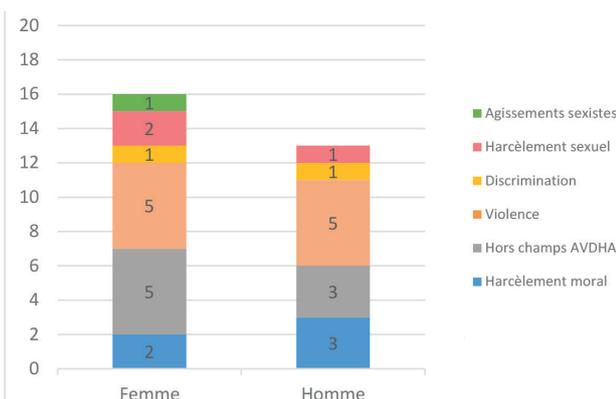
Du 1^{er} janvier 2022 au 31/12/2023, on comptabilise 29 signalements dont 8 qui ne relèvent pas du dispositif AVDHAS. Il s'agit alors de conflits interpersonnels où les agents sont orientés vers les professionnels compétents (lignes hiérarchiques et référente RPS). On constate que plus d'un tiers des signalements concerne des actes présumés de violence. Ces violences sont verbales (insultes, intimidations). Le harcèlement moral, sexuel et les signalements pour discrimination sont répartis de manière équivalente (entre 2 à 5 signalements par thématique). Il est nécessaire de rappeler que la qualification des faits de harcèlements moral et sexuel ne peut être réalisée qu'après une investigation poussée. En l'état l'objet du signalement ne lui confère pas une réalité des faits. Il est à noter que 28 signalements ont été réalisés après la campagne de communication d'octobre 2022 suite à la nomination d'un nouveau référent AVDHAS au 1^{er} novembre 2022.



Indicateurs

Nombre de signalements par sexe au 31/12/2023

55% des signalements émis ont été réalisés par des femmes contre 45% pour les hommes. Les signalements pour violence verbale sont majoritaires quel que soit le sexe. On ne distingue pas de différences significatives de motifs de signalement par sexe, mais une répartition équivalente, que ce soit pour le harcèlement moral, sexuel ou pour discrimination.



Suivi des préconisations du référent AVDHAS

Toutes les victimes présumées ont été orientées vers la médecine du travail et la référentes RPS.

Sur 29 signalements :

- 21 relèvent d'une thématique du dispositif AVDHAS.
- 18 ont été adressés à l'autorité territoriale pour mise en œuvre des préconisations (enquête administrative, investigation par la ligne managériale, sanction disciplinaire, formations, rappel des règles...). Plusieurs investigations sont en cours.
- 3 ont fait l'objet d'un accompagnement du référent AVDHAS, et, n'ont pas souhaité, à ce stade, transmettre leur signalement à l'Autorité Territoriale.

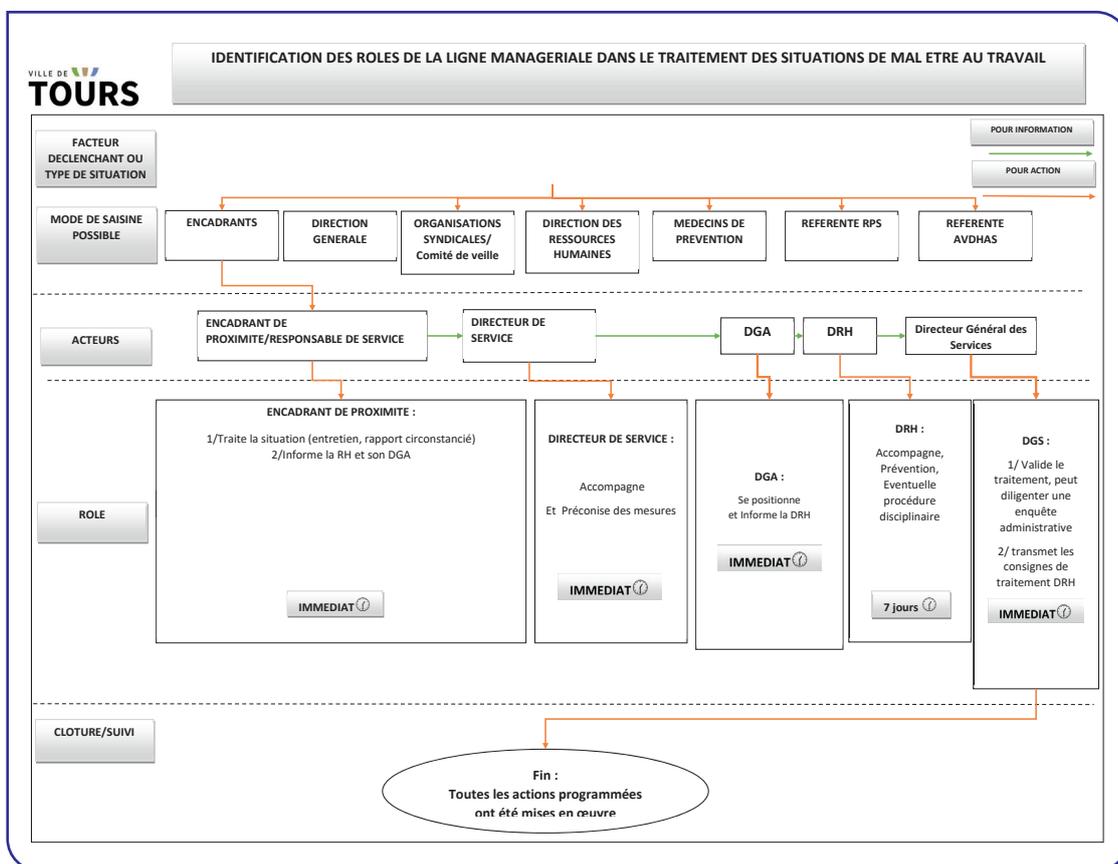
Des dispositifs Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) qui s'intègrent dans un processus plus global de prise en charge des signalements

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

Un processus a été formalisé. Il a été présenté aux organisations syndicales et aux encadrants en comité de direction.

3 types de situations sont identifiées :

- la saisine de la référente AVDHAS suivie d'un éventuel traitement.
- 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 : voir le schéma ci-contre sur le rôle de la ligne managériale afin d'apporter une réponse adaptée et réactive (sanction, prévention, accompagnement).



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.

L'accompagnement social

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

81

agent.e.s de la Ville de Tours reçus en 2022

54

sont des femmes

Ville de Tours	2020	2021	2022	2023 au 30/09
Nombre de femmes	39	34	54	71
Nombres d'hommes	31	28	27	19

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.

En 2022, le service a reçu 3 agent.e.s, dont 2 femmes, dans le cadre de violences conjugales. En 2023, 4 agent.e.s, femmes, ont été reçues dans ce cadre. L'assistante sociale les informe des dispositifs existants (CIDFF, Maison des femmes,...) et les accompagne dans leurs démarches.

VILLE DE
TOURS

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