



Ville et CCAS de REDON

Feuille de route
Égalité femmes hommes
2023 - 2026

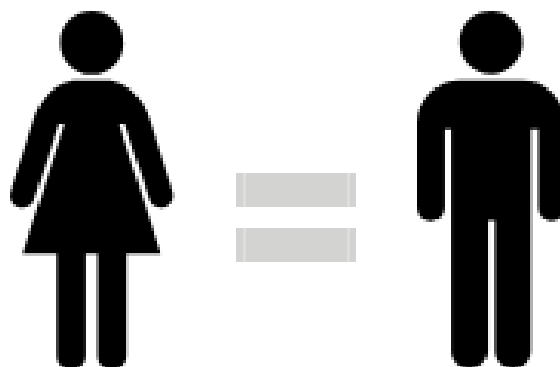


Table des matières

Préambule	3
Contexte législatif - Les grandes étapes pour les droits des femmes	4
Quelques notions.....	7
Partie 1 - Diagnostic territorial en matière d'égalité femmes hommes.....	10
I- La population redonnaise	10
a) La démographie	10
b) Emploi et formation.....	11
II- La politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	13
a) La politique en matière de gestion des ressources humaines de la Ville de Redon.....	14
b) La structure de l'effectif.....	15
c) La répartition de l'effectif permanent par catégorie	16
d) La répartition de l'effectif non permanent par catégorie	17
e) Le temps de travail.....	17
f) La formation	18
g) L'avancement de grade et la promotion interne	19
h) La rémunération	20
III- La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de la Ville de Redon	21
a) La création d'une délégation aux droits des femmes	21
b) La gouvernance politique.....	21
c) L'évènement municipal « Autour d'Elles ».....	22
d) Le service Vie culturelle et Vie patrimoniale.....	23
e) Le service Enfance Jeunesse	24
f) Le service des sports.....	26
g) Le service communication	26
h) Les hébergements	26
i) L'accueil d'une permanence juridique du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine (CIDFF35) au CCAS.....	27
j) Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (réseau VIF) de Redon	28
k) L'espace public.....	28
Partie 2 - Plan d'action égalité femmes hommes	30
Annexe	35

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée pour la deuxième fois « grande cause nationale » du quinquennat par le Président de la République. La collectivité a souhaité s'engager et intégrer cette cause dans sa politique. A l'heure où les droits des femmes sont bafoués dans de nombreux pays, nous devons poursuivre et démultiplier nos actions et nos efforts pour enfin aboutir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans notre société.

Cette feuille de route « Egalite femmes-hommes » a pour objectif de procéder à un état des lieux de l'égalité au sein des services municipaux de la Ville de Redon, dans ses politiques publiques et dans ses partenariats également. Ce document se veut aussi une feuille de route qui impulse et encourage une série d'actions prioritaires.

L'égalité femmes-hommes doit être un principe de fonctionnement interne de la collectivité comme des politiques publiques dont elle a l'initiative.

Aussi, les finalités de cette feuille de route sont :

- ✓ **D'aller vers une culture commune de l'égalité,**
- ✓ **De s'engager à décliner une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques contraintes par la collectivité, dans son fonctionnement également.**

Contexte législatif - Les grandes étapes pour les droits des femmes

La loi de 1881 autorise les femmes à ouvrir un livret d'épargne sans l'autorisation de leurs époux.

La loi de 1907 autorise les femmes mariées qui travaillent de disposer de leurs salaires, mais pas de gérer leurs autres biens.

La loi Engerand du 17 novembre 1909 accorde aux femmes un congé maternité facultatif de huit semaines consécutives dans la période qui précède et suit l'accouchement.

L'ordonnance du 21 avril 1944 autorise le droit de vote et d'éligibilité des femmes.

Le Préambule de la Constitution de 1946 pose le principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

La loi Neuwirth de 1967 autorise la contraception, qui sera ensuite remboursée à partir de 1974.

La loi du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale instaure que les mères deviennent les égales des pères en matière d'autorité parentale. L'autorité paternelle devient l'autorité parentale conjointe.

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le décret du 23 juillet 1974 crée le secrétariat d'Etat à la condition féminine.

La loi du 17 janvier 1975 légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG). La loi Veil encadre la dépénalisation de l'avortement en France et autorise une IVG pour une période de 5 ans. En 1979, les dispositions de la loi Veil sont prolongées, l'IVG est définitivement autorisée. A noter qu'en 1942 l'avortement était encore considéré comme un crime contre l'Etat, passible de la peine de mort.

En 1977, les Nations Unies instaurent la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars. La Journée internationale des femmes est reconnue officiellement en France depuis 1982.

La loi Roudy du 13 juillet 1983 établit le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le 15 mai 1991, Edith Cresson est la première femme en France à être nommée Premier ministre.

En 2001, le délai légal de recours à l'IVG passe de 10 à 12 semaines.

La loi du 30 décembre 2004 crée la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise :

- La suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans un délai de cinq ans.
- Le renforcement des droits des femmes en congé de maternité, la représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.
- L'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle.

Le 14 mars 2007, mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales.

En 2010, la lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée grande cause nationale.

La loi du 6 août 2012 donne une nouvelle définition du harcèlement sexuel.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions. Elle comprend des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités. Elle s'articule autour de 5 priorités :

- **De nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle et une meilleure articulation des temps de vie**, avec le renforcement de la négociation d'entreprise et de branche en faveur de l'égalité professionnelle, la réforme du congé parental et l'expérimentation du tiers-payant pour les assistants maternels.
- **Une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires** désormais généralisée afin d'améliorer la situation des femmes qui élèvent seules leurs enfants et d'agir contre le non-versement des pensions alimentaires.
- **L'action contre les violences faites aux femmes**, avec le renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement et la priorité donnée à l'éviction du conjoint violent du domicile.
- **Le recul des stéréotypes sexistes**, les pouvoirs de contrôle du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des chaînes sont renforcés.
- **La généralisation de la parité**, avec la traduction, dans tous les secteurs de la vie sociale, du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

La loi du 3 août 2018 renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle comprend quatre points :

- L'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime.
- Le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs.
- La création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue ».
- L'élargissement de la définition du harcèlement en ligne.

La loi du 30 juillet 2020 vise à mieux protéger les victimes de violences conjugales à travers diverses mesures.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit le remboursement de la contraception pour toutes les femmes jusqu'à 25 ans.

La loi du 2 mars 2022 vise à renforcer le droit à l'avortement, considérant que ce droit n'est pas toujours parfaitement garanti. Le texte allonge de deux semaines le délai légal pour avoir recours à l'IVG, qui est ainsi porté de 12 à 14 semaines de grossesse.

Source : *Vie publique*, « L'évolution des droits des femmes : chronologie », 8 mars 2023.

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023 - 2027

Dans la continuité des actions déjà entreprises depuis le début du quinquennat, ce plan comprend quatre champs d'actions prioritaires :

Axe 1 – Lutte contre les violences faites aux femmes

- Assurer une protection intégrale et immédiate des femmes sur l'ensemble du territoire.
- Mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités.
- Sanctionner les auteurs de violences sexuelles de manière plus effective.

Axe 2 – Santé des femmes

- Mieux accompagner les femmes à la suite d'une fausse couche.
- Renforcer l'accès des femmes aux différents modes de contraception et de prévention des IST.
- Renforcer la lutte contre la précarité menstruelle.
- Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer leur accès aux soins.
- Améliorer l'accès à la santé des femmes en situation de grande précarité.

Axe 3 - Egalité professionnelle et économique

- Renforcer l'action de l'Etat auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses.
- Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Réduire les inégalités liées à la parentalité.
- Soutenir les femmes qui entreprennent.
- Favoriser une fiscalité au service de l'égalité.

Axe 4 – Culture de l'égalité

- Diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour de l'école et en dehors de l'école.
- Agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir.
- Accompagner la création d'un musée des féminismes en lien avec l'Université d'Angers et l'association pour un musée des féminismes.

Quelques notions

Féminisme : Courant de pensée et mouvement politique, social et culturel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (définition du Larousse).

Mixité : Caractère d'un groupe, d'une équipe, d'un établissement scolaire comprenant des personnes des deux sexes (définition du Larousse).

Parité : Cela signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions (50% de femmes, 50% d'hommes). C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles (définition de l'Insee).

Egalité : Même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe) :

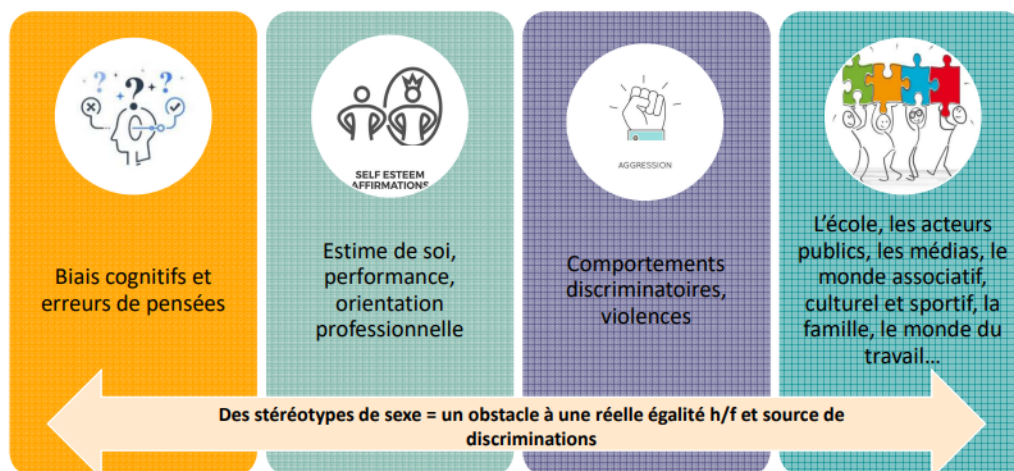
- Avoir accès aux mêmes traitements, responsabilités, droits, obligations, considération et respect.
- Avoir une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe.
- Disposer des mêmes opportunités d'utiliser toute la panoplie des activités proposées, des ressources disponibles.

Préjugés : Affect ou émotion ressenti à l'égard des membres d'un autre groupe résultant d'un jugement de valeur négatif ou positif.

Stéréotypes : Ensemble de croyances et d'opinions partagées concernant les caractéristiques d'un groupe (traits de personnalité, comportement...).

Stéréotypes de sexe : Représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes.

Impacts des stéréotypes de sexe :



Source : CDG 35, Egalité professionnelle hommes-femmes

Le sexisme : Discrimination ou hostilité envers une personne en raison de son sexe. Il est lié aux préjugés et au concept de stéréotype, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.

Sexisme ordinaire : Ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser un genre de façon insidieuse voire bienveillante.

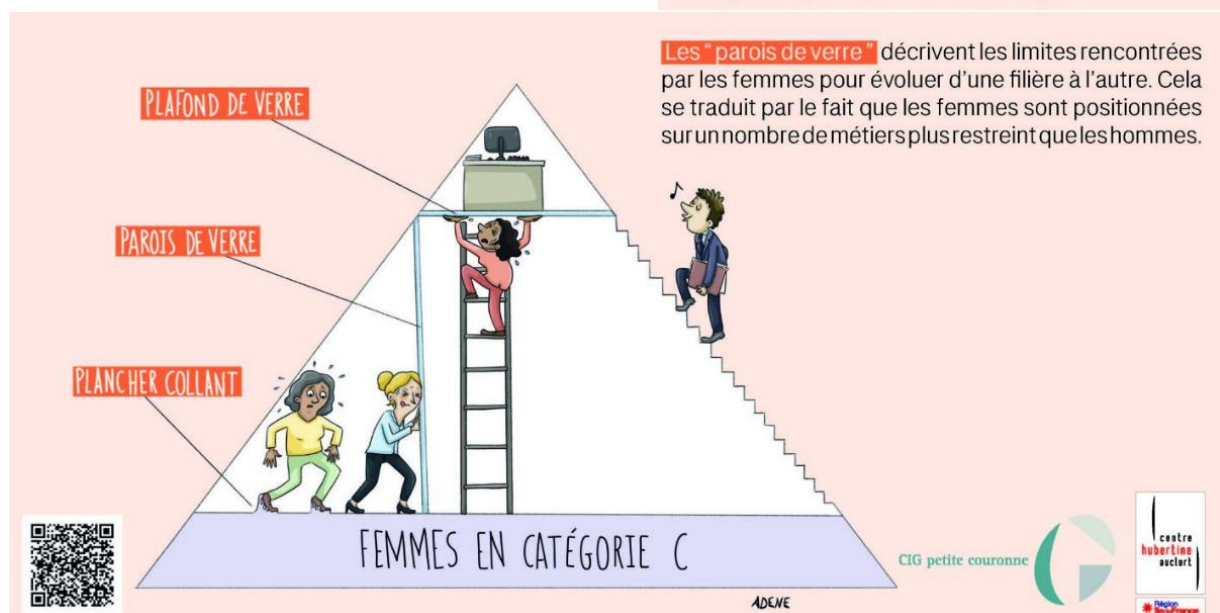
Sexisme ambivalent : Il existe trois formes de sexisme, selon le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CESP) :

- **Sexisme hostile** : attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Intentionnel, visible, et exprimé ouvertement.
- **Sexisme masqué** : traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.
- **Sexisme bienveillant** : basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Le plafond de verre : Décrit l'arrêt des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilité. Malgré un taux de féminisation en catégorie A de 62 % (DGAFP, 2021), les femmes ne représentent que 33 % de l'encadrement supérieur (DGAFP, 2021). Le plafond de verre est corrélé à deux phénomènes : le « plancher collant » et les « parois de verre ».

Le « **plancher collant** » illustre le fait que de nombreuses femmes ne disposent pas réellement de perspectives d'évolution de carrière. Le volume important de femmes en catégorie C et leur âge avancé sur certains métiers les exposent particulièrement à ce risque.

Les « **parois de verre** » décrivent les limites rencontrées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre. Cela se traduit par le fait que les femmes sont positionnées sur un nombre de métiers plus restreint que les hommes.



Source : « Égalité femmes-hommes dans les collectivités, libérons-nous des idées reçues », SIG Petite couronne 2022



Impact sur les collectifs de travail

Egalité professionnelle et management

Les dérives d'univers trop masculinisés ou féminisés

Des univers parfois très imprégnés de représentations stéréotypées qui impactent les comportements et renforcent les inégalités

Des cultures empreintes de valeurs souvent associées à l'homme comme :

- le présentisme privilégiant la disponibilité aux compétences
- La culture du risque qui impose aux hommes « d'être forts »
- Un management autoritaire comme source de domination et de contrôle

- Les intérêts à davantage de mixité :
 - Limiter le renvoi aux stéréotypes et aux dérives associées
 - Impacter la culture d'entreprise et l'image qu'elle renvoie
 - Permettre un accès à davantage de compétences

Source : CDG 35, Egalité professionnelle hommes-femmes



Source : « Égalité femmes-hommes dans les collectivités, libérons-nous des idées reçues », SIG Petite couronne 2022

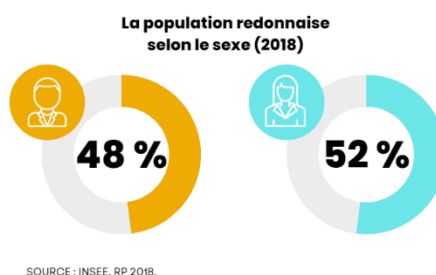
Partie 1 - Diagnostic territorial en matière d'égalité femmes hommes

I- La population redonnaise

Les éléments présentés ci-dessous sont extraits de l'Analyse des besoins sociaux du Centre communale d'action sociale (CCAS) de la Ville de Redon réalisée par le cabinet Compas en 2020. Les données statistiques sont issues de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

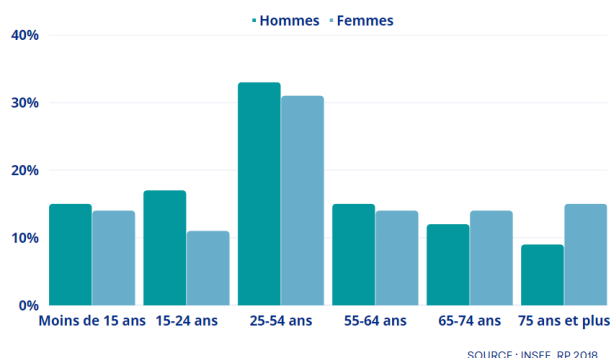
a) La démographie

Selon le dernier recensement officiel en date de 2020, Redon compte **9 315 habitants** dont 4 844 femmes (soit 52%) et 4471 hommes (soit 48%).



La composition des ménages

La population redonnaise par sexe et âge



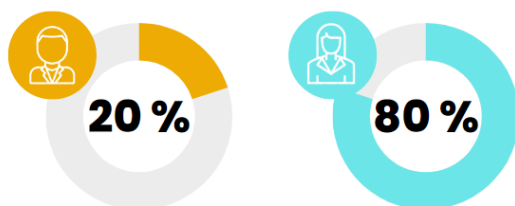
Redon compte **4 400 ménages** dont :

- 2 135 sont composés d'une personne seule (48% des ménages),
- 1 128 sont des couples sans enfant (25% des ménages),
- 1 137 sont des familles avec enfant(s) (24% des ménages).

Les familles monoparentales

Parmi ces 1 137 ménages, on constate une proportion importante **de familles monoparentales (408 ménages soit 39%)**. Ces familles sont composées à **80% de femmes**.

La monoparentalité selon le sexe (2018)

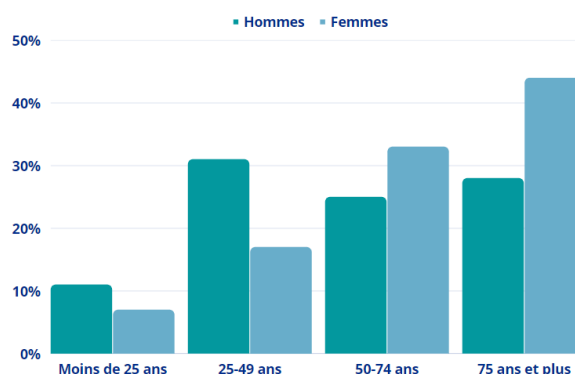


Par ailleurs, près de **34% des monoparents ne sont pas en emploi**. De ce fait, les familles monoparentales restent les plus exposées au risque de pauvreté. Sur Redon, le taux de pauvreté concerne 29% des personnes vivant en familles monoparentales en 2018.

On note un isolement plus important chez les hommes en âge d'être actifs puis un phénomène qui s'inverse avec l'avancée en âge. En effet, parmi la population féminine âgée de 75 ans et plus, 43,5% sont des femmes qui vivent seules. Ce constat s'explique par une différence d'espérance de vie entre les hommes et les femmes (à l'avantage de ces dernières).

Cet isolement résidentiel nécessite une attention particulière sur la prise en compte des besoins, notamment sur les publics âgés, plus fréquemment féminins.

Les personnes vivant seules à Redon selon le sexe et l'âge



SOURCE : INSEE, RP 2018

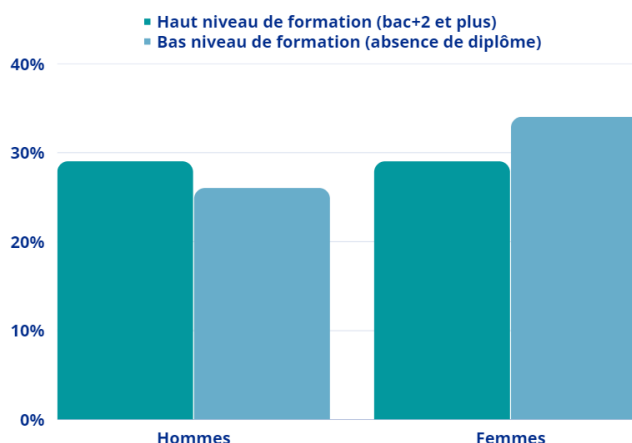
b) Emploi et formation

La formation

Sur Redon, parmi la population de 15 ans et plus non scolarisée en 2018, on constate **une part égale des hauts niveaux de formation (bac+2)** entre les hommes (29,2%) et les femmes (28,5%).

En revanche, **les femmes sont en proportion plus nombreuses à ne pas avoir de diplôme** (33,6% contre 25,9% chez les hommes).

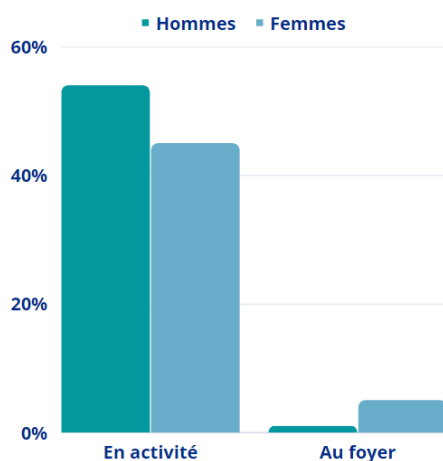
Les niveaux de formation à Redon selon le sexe



SOURCE : INSEE, RP 2018

L'activité

L'activité à Redon selon le sexe



SOURCE : INSEE, RP 2018

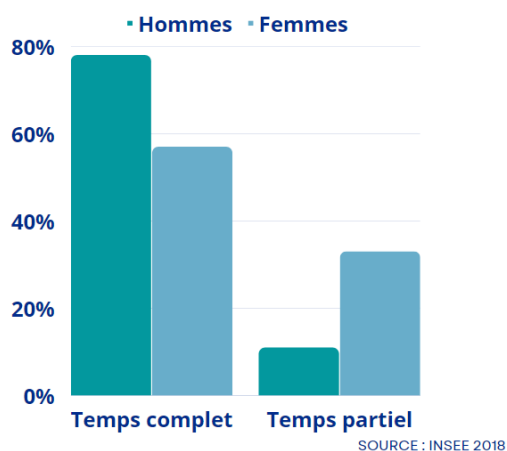
En 2018, 54% de la population masculine de 15 ans et plus est active contre 45% pour la population féminine.

Parmi les personnes actives, **20,8% sont des hommes cadres ou qui occupent une profession intellectuelle supérieure, contre 17,5% pour des femmes.** On note qu'entre 25 et 39 ans, 24% des hommes sont cadres contre 17,2% pour les femmes.

On constate une nette différence entre la proportion d'hommes et de femmes au foyer. En effet, en 2018, 4,5% de femmes sont au foyer contre 0,1 % pour les hommes.

Le temps de travail

Temps de travail de la population salariée à Redon



Parmi la population salariée âgée de 15 ans et plus, Redon compte 1 472 hommes et 1 419 femmes.

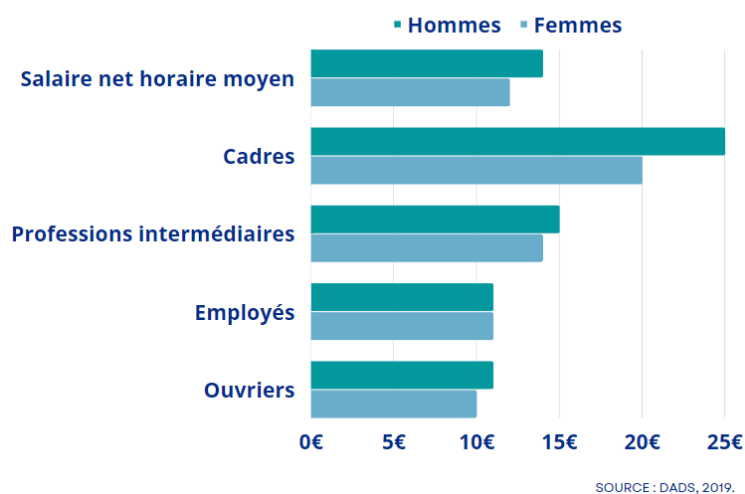
Parmi la population salariée, **77,6% des hommes travaillent à temps complet et sans limitation de durée, contre seulement 57,2% des femmes, soit un écart de 20,4%.**

On constate également que **32,8% des femmes sont à temps partiel, contre 10,7% d'hommes.**

La rémunération

En 2019, le salaire horaire moyen pour Redon est de **12€ pour les femmes, contre 14€ pour les hommes, soit une différence de 2€.**

Les écarts de salaire selon le sexe



On note que plus le niveau de formation est élevé, plus l'écart de salaire est important. A Redon, les hommes cadres ont un salaire net horaire moyen de 25€ tandis que celui des femmes est de 20€, soit un écart de 5€ net (source : Insee 2019).

L'Analyse des besoins sociaux du CCAS révèle **des inégalités de genre sur le marché de l'emploi qui persistent.** Une attention particulière doit être portée sur certains quartiers où des **freins en termes d'accès à un emploi stable et à temps plein pour les femmes semblent perdurer, pour les mères en particulier.**

II- La politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent **un rapport sur la situation comparée** des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle.

La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.

La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que **les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité** entre femmes et hommes.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique édicte de nouvelles obligations pour les employeurs publics :

- L'établissement d'un plan d'actions relatives à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.
- La mise en place d'actions en faveur de l'égalité femme-homme dans le cadre de l'élaboration des Lignes directrices de gestion (LDG) dans toutes les collectivités territoriales.
- L'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes (Sources : Cdg35).

Le plan d'action de la loi du 6 août 2019 s'articule autour de quatre axes :

- **Réduire les écarts de rémunération femmes-hommes** : agir sur le régime indemnitaire pour supprimer les écarts de filières,
- **Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois** : par une réflexion sur les procédures de ressources humaines internes concernant les critères d'avancement de grade et/ou la procédure de recrutement,
- **Améliorer l'articulation des temps de vie** : faciliter la prise du congé paternité ou rédiger une charte des temps pour dépasser la culture du présentisme¹,
- **Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles** : obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences pour en finir avec le sexisme banalisé au travail.

¹ En France, la culture du présentisme est ancrée dans les esprits. Il est considéré que le fait de passer beaucoup de temps au travail est synonyme de réussite, d'implication et joue en la faveur de la carrière professionnelle.

a) La politique en matière de gestion des ressources humaines de la Ville de Redon

L'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes directrices de gestion est une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique.

Les Lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles visent également à adapter les compétences à l'évolution des missions et des métiers. Elles visent aussi à promouvoir la diversité des profils et les parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En application de la loi, la Ville de Redon a adopté une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Cette stratégie comprend les enjeux et objectifs suivants :

- Assurer la continuité et la qualité du service public, répondre aux nouveaux besoins de la population, accompagner les évolutions et la modernisation du service public,
- Promouvoir la transversalité des projets, le partage de la fonction des ressources humaines, le dialogue social, la qualité de vie au travail et la communication,
- Optimiser les ressources et maîtriser les dépenses,
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, et la lutte contre les discriminations. Ci-dessous la déclinaison du plan d'action :

Enjeux / Thématiques	Conditions de travail, qualité de vie, santé, sécurité, aides à la protection sociale complémentaire	Formation	Rémunération
Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, l'inclusion du handicap ; Lutter contre les discriminations.	* Rédiger le rapport « égalité femmes/hommes » *Aménager les postes de travail	*Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation	*Réduire les inégalités constatées

Les engagements du service des ressources humaines

Le service ressources humaines veille à :

- une communication non-stéréotypée dans la rédaction des notes, des guides, des comptes-rendus et des offres de recrutement,
- la parité dans les jurys de recrutement,
- travailler sur des groupes par catégorie et/ou par grade plutôt que par direction, service ou métier,
- réduire les inégalités constatées,
- informer sur le dispositif de signalement les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

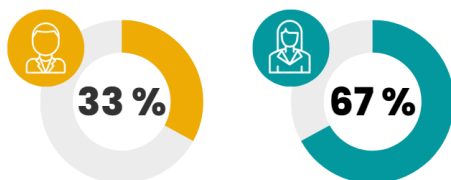
En 2023, dans le cadre des Lignes directrices de gestion, le service a pour objectif de travailler sur les questions de l'absentéisme, le télétravail, le règlement de formation, le livret d'accueil des nouveaux agents, la procédure de recrutement. Un travail de réflexion au sujet de l'égalité est également prévu (proposer des nouvelles procédures, des actions concrètes en faveur de l'égalité, etc.). Le service a notamment collaboré à la rédaction de cette présente feuille de route.

b) La structure de l'effectif

La collectivité de Redon compte au total **320 agents dont 305 agents en activité**. Les autres sont en disponibilité ou en détachement.

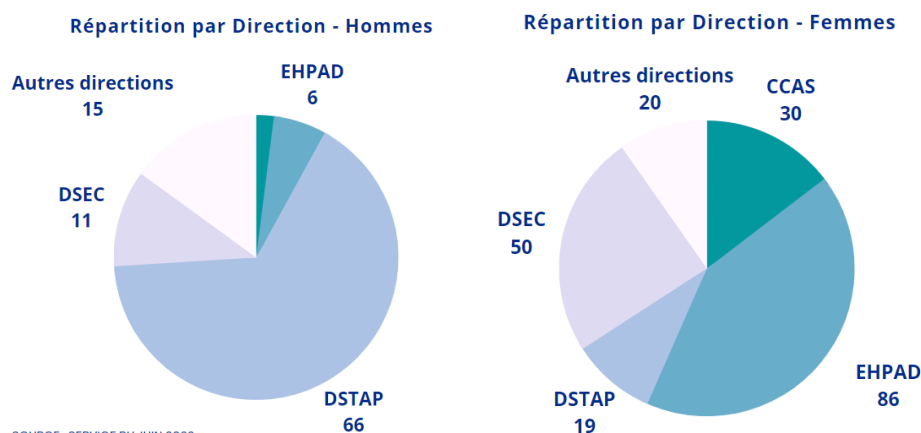
Parmi les 305 agents en activité, **205 agents sont des femmes et 100 agents des hommes**.

Répartition des agents en activité



Source : Rapport Social Unique 2021

La répartition (en nombre) des effectifs par direction :



Source : Rapport Social Unique 2021

² Direction des Services Techniques de l'Aménagement du Patrimoine (DSTAP)

Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Direction des Services Educatifs et de la Citoyenneté (DSEC)

Direction des Finances et de la Contractualisation

Direction des Moyens Généraux (DMG)

Ressources Humaines et Communication

Direction Vie Patrimoniale et Vie Culturelle

EHPAD Les Charmilles

Si les femmes représentent 67% des agents employés par la Ville et le CCAS, c'est parce que les **filières sanitaires et sociales, administratives et d'animation représentent 61% des effectifs de la collectivité** et que chacune de ces filières est féminisée à plus de 70% (EHPAD : 79% de femmes ; CCAS : 97% ; DSEC : 82%).

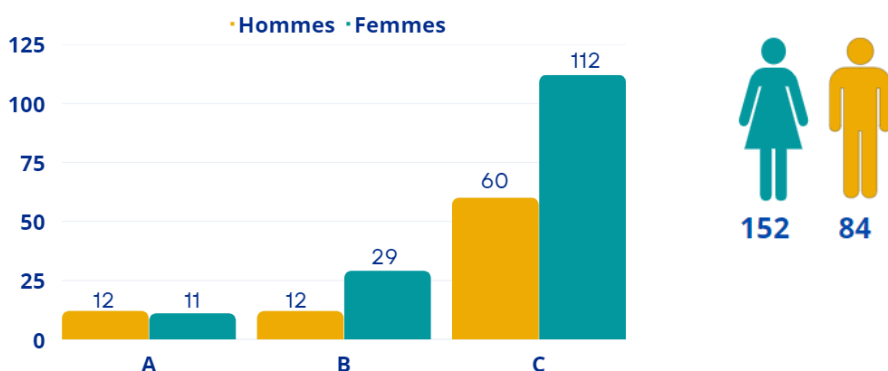
A l'inverse, les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (espace vert-maraîchage, voirie, sport et bâtiment). A titre d'exemple, la **DSTAP compte 85 agents dont majoritairement des hommes (78%)**.

Cette répartition sexuée s'explique par les compétences requises qui sont intimement liées aux formations, elles-mêmes genrées en termes de diplômé.es. L'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question.

c) La répartition de l'effectif permanent par catégorie

Au total, la collectivité compte **236 agents permanents, dont 152 femmes et 84 hommes**. Comme la structure globale de la collectivité est davantage féminine, l'effectif permanent connaît la même évolution.

Effectif permanent par catégorie (A, B, C)



Source : Rapport Social Unique 2021

Les effectifs en catégorie A sont égalitaires (48% de femmes et 52% d'hommes), cependant la part des femmes occupant un poste de direction est de 3 femmes pour 5 hommes.

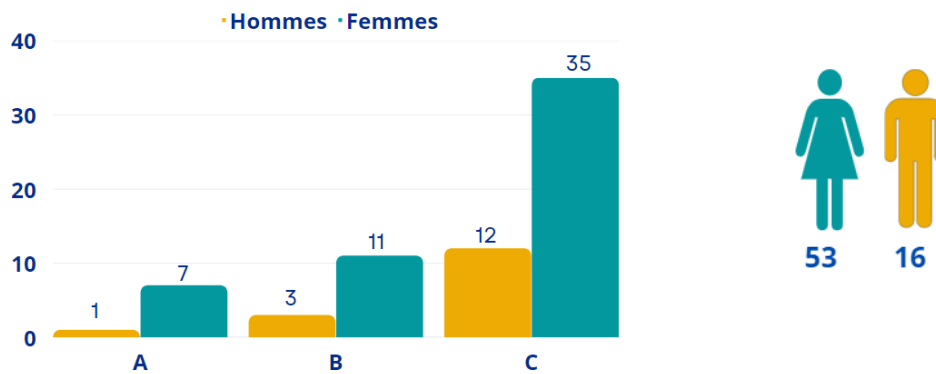
Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ils peuvent être pourvus à temps complet, à temps non complet (inférieur à 35 heures/semaine) et de façon saisonnière.

Selon le service des ressources humaines, le travail à temps non-complet est lié à des métiers genrés (nettoyage des locaux, cantine, garde d'enfant, soins aux personnes âgées, etc.). Dans les écoles, les emplois sont essentiellement permanents, mais sont à temps non complet. Ceci explique le nombre important de femmes en catégorie C.

d) La répartition de l'effectif non permanent par catégorie

Au total, la collectivité compte 69 agents non permanents, dont 53 femmes et 16 hommes.

Effectif non permanent par catégorie (A, B, C)



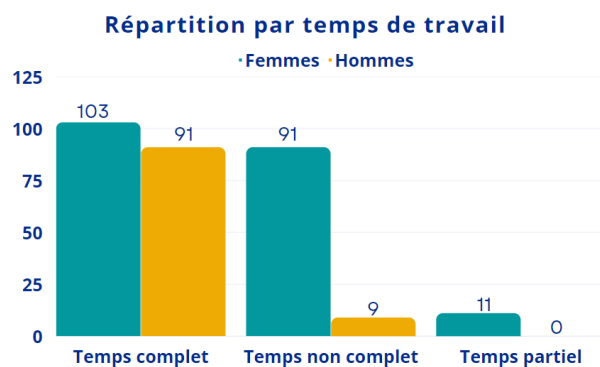
Source : Rapport Social Unique 2021

On constate que les femmes sont majoritairement recrutées pour des emplois de catégorie C (79%). Les emplois non permanents répondent à un besoin temporaire (projet, accroissement d'activité), à un besoin saisonnier (vacances scolaires) et au remplacement d'agent indisponible.

Les effectifs montrent un lien entre l'emploi non permanent et les métiers genrés, mais ce n'est vrai qu'à l'EHPAD où il est difficile de pérenniser des agents qui ont le diplôme d'Etat (aide-soignant ou infirmier), mais pas le concours. Ils sont donc sur un effectif non permanent, mais le poste est permanent.

e) Le temps de travail

La collectivité de Redon compte 305 agents en activité, **91% des hommes travaillent à temps complet**. C'est-à-dire que malgré un effectif de femmes beaucoup plus important (pour rappel, la collectivité compte 205 femmes et 100 hommes), **seulement 50% d'entre elles bénéficient d'un contrat à temps complet**, 44% sont à temps non complet et 5% à temps partiel.



Source : Rapport Social Unique 2021

Seulement 9% des hommes sont à temps non complet et ce sont tous des salariés du chantier d'insertion des Jardins Saint-Conwoïon.³

Le temps non complet est un temps de travail subi par l'agent (au choix de l'employeur pour répondre à son besoin) et le temps partiel est un temps de travail demandé par l'agent (de droit ou non). Cette distinction est difficile à mesurer statistiquement.

Le service des ressources humaines n'a pas de données concernant les **demandes de temps partiel sur autorisation** en lien avec la garde d'enfant. Cependant il est en mesure d'indiquer que la collectivité compte **6 temps partiel de droit** pour enfant de moins de 3 ans. Il s'agit de six femmes (1 Ville et 5 EHPAD). Les hommes peuvent aussi solliciter ce dispositif.

f) La formation

Bilan de formation 2021 : répartition femmes-hommes (Ville, CCAS et EHPAD de Redon)

Femmes			
Type de formation	Nbr de jours de formation	Coût formation Hors CNFPT	Nbr d'agents concernés
Bureautique/Informatique	39	8 774 €	30
Professionalisation	310	23 160 €	113
Sécurité et Prévention	56	3 325 €	45
Statutaire et obligatoire	37	1 085 €	11
Total général	441	36 344 €	199
Hommes			
Type de formation	Nbr de jours de formation	Coût formation Hors CNFPT	Nbr d'agents concernés
Bureautique/Informatique	29	4 910 €	28
Professionalisation	167	5 543 €	51
Sécurité et Prévention	150	14 679 €	117
Statutaire et obligatoire	32	2 025 €	21
Total général	377	27 158 €	217

Source : Rapport Social Unique 2021

Au cours de l'année 2021, 416 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs formations professionnelles. Il s'agit pour 48% des femmes et pour 52% des hommes. A noter qu'un même agent peut être répertorié plusieurs fois au total, mais une seule fois par type de formation.

On note que parmi les femmes, 57% ont suivi une formation de professionalisation contre 24% des hommes.

³ Les personnes embauchées dans le cadre du chantier d'insertion bénéficient d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) de 26h/semaine pour 6 mois renouvelable jusqu'à 2 ans maximum (contrat réglementé).

g) L'avancement de grade et la promotion interne

Avancement de grade

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il est ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

Il est prononcé par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle avec ou sans examen professionnel.

Un ratio promus-promouvables est déterminé de 2021 à 2025. Ils sont arrêtés comme suit :

- 100 % avec réussite de l'examen professionnel,
- 75 % avec tentative de l'examen professionnel,
- 50 % à l'ancienneté.

Le critère de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, le handicap et la lutte contre les discriminations » est l'un des critères retenus par la collectivité.

La promotion interne

La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois. Le mode normal d'accès étant la voie du concours. Il est ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

La collectivité s'assure de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

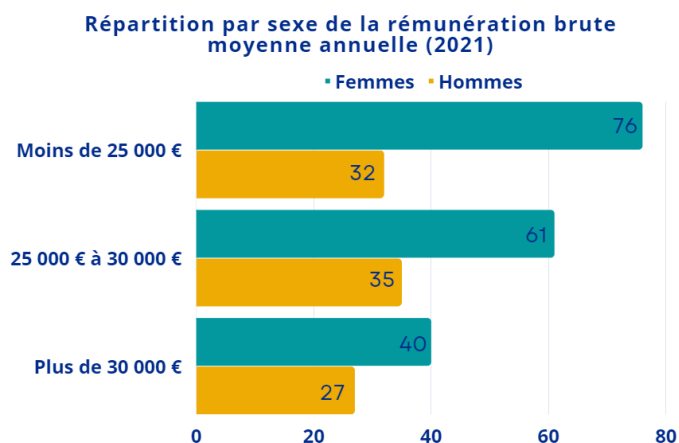
<u>Règle de droit commun</u> au vu des recrutements intervenus et comptabilisables	<u>Règle dérogatoire des 5% (= clause de sauvegarde)</u> au vu de l'effectif par cadre d'emplois
Nombre de recrutements - année : -femmes : -hommes :	Effectif du cadre d'emplois - année : -femmes : -hommes :
Report de recrutements de la PI de l'année N-1 : -femmes : -hommes :	Effectif du grade (1 ^{er} ou 2 ^e grade B « NES ») - année : -femmes : -hommes :

Source : Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la collectivité de Redon

En 2020, deux hommes ont bénéficié d'une promotion interne pour la Ville et une femme pour le CCAS/EHPAD.

h) La rémunération

En 2021, la collectivité compte 271 agents rémunérés toute l'année dont 177 femmes et 94 hommes.



Source : Rapport Social Unique 2021

Répartition de la rémunération brute moyenne annuelle par catégorie				
	Moins de 25 000 €	25 000 € à 30 000 €	Plus de 30 000 €	Total
Femmes	21 856 €	26 973 €	36 894 €	27 047 €
Hommes	20 646 €	27 145 €	41 124 €	28 643 €
Total	21 295 €	27 036 €	38 598 €	27 607 €

Source : Rapport Social Unique 2021

L'analyse des rémunérations des agents de la collectivité met en évidence **un écart de rémunération en 2021 de 1 596€ entre les femmes (27 047€ brut annuel) et les hommes (28 643€ brut annuel)**.

Cet **écart** est notamment **significatif** pour les **rémunérations à plus de 30 000€ brut** puisqu'il est **de 4 230€** entre les hommes et les femmes. Or, cette catégorie de rémunération concerne 27 hommes pour 40 femmes.

Ces différences s'expliquent partiellement par des éléments objectifs :

- Davantage d'hommes en poste de direction,
- Ancienneté des agents,
- Un nombre majoritaire de femmes en catégorie C, en emploi non permanent, à temps non complet ou temps partiel.

A noter que la parité est respectée parmi les 10 agents les plus rémunérés par la collectivité, puisqu'il s'agit de 5 femmes et 5 hommes.

III- La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de la Ville de Redon

a) La création d'une délégation aux droits des femmes

La Ville de Redon a créé depuis 2020 une délégation sur l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de son Conseil municipal afin de mettre en place une approche intégrée du genre dans les politiques publiques municipales.

La conseillère municipale déléguée aux droits des femmes est également membre du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne. Ce réseau favorise l'interconnaissance de celles et ceux qui veulent agir concrètement pour réduire les inégalités femmes-hommes dans tous les domaines où elles évoluent, voire persistent.

b) La gouvernance politique

La collectivité compte 9 commissions municipales, la répartition des membres féminins et masculins est la suivante :

- **Vie Economique et Commerciale, Dynamisation du Centre-Ville et des Quartiers** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Finances** (un homme vice-président) : 8 hommes, 1 femme.
- **Affaires Sociales et Droit des Femmes, Insertion, Personnes Agées et Handicap** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 6 femmes.
- **Culture, Patrimoine et Tourisme** (un homme vice-président) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Affaires Scolaires, Enfance, Jeunesse et Vie Etudiante** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Aménagement du Territoire et Urbanisme** (un homme vice-président) : 9 hommes, 3 femmes.
- **Sport et Santé, Vie Associative** (un homme vice-président) : 4 hommes, 5 femmes.
- **Communication** (un homme vice-président) : 7 hommes, 3 femmes.
- **Appel d'offres** : 5 hommes, aucune femme.

On constate dans certaines commissions un déséquilibre dans la répartition des membres du Conseil municipal, notamment pour la commission des finances, l'aménagement du territoire/urbanisme et l'appel d'offres. A noter que sur les 9 commissions, seulement 3 femmes sont vice-présidentes.

c) L'évènement municipal « Autour d'Elles »

Dans le cadre de sa délégation, la conseillère municipale, les agents de la Ville et du CCAS organisent chaque année depuis 2021 l'évènement « **Autour d'Elles** » au mois de mars.

Il s'agit d'un **programme d'actions de sensibilisation autour des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des genres**. Conférences, rendez-vous festifs, sportifs, visites guidées, groupes de paroles... La question de l'égalité des sexes est abordée de diverses manières afin de toucher un large public.

Par sa transversalité, cette action municipale mobilise le service de la culture, de la communication, du sport, de l'enfance et de la jeunesse, etc. Elle invite les agents et les élu.e.s à réfléchir à des manifestations visant à promouvoir la place et les droits des femmes.

Cet évènement renforce aussi les liens avec les partenaires du territoire : le Centre social Confluence, le Parallèle, le CIDFF 35 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine), le 7 conservatoire de Redon Agglomération, etc. Grâce à leur mobilisation, des animations riches et variées sont proposées chaque année.



Autour d'Elles 2022

L'édition 2022 a rassemblé de nombreux partenaires institutionnels et associatifs à l'occasion d'un programme riche et varié :

- **14 évènements ouverts au public**
 - ✓ 6 actions proposées par la Ville et le CCAS,
 - ✓ 8 actions proposées par des partenaires : Centre social Confluence, Le Parallèle, collectif 51.49, Université du Temps Libre, Canal Théâtre du Pays de Redon.
- **7 expositions proposées tout au long du mois de mars**
 - ✓ 3 expositions proposées par la Ville et le CCAS dont une réalisée par le service Vie Patrimoniale et Vie Culturelle : « Les femmes ne comptent pas pour des prunes »,
 - ✓ 4 expositions réalisées par des partenaires.



d) Le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale

1. Le Projet Patrimonial et Culturel

A Redon, le patrimoine et la culture s'adressent à tous sans distinction de genre. Pour soutenir l'égalité femmes-hommes, les actions développées au regard du projet patrimonial et culturel sont les suivantes :

- Etablir une programmation culturelle donnant autant de visibilité aux femmes artistes (actrices, chanteuses, metteuses en scène...) qu'à leurs homologues masculins et soulevant les questions de genre.
- Mettre à l'honneur des femmes et des hommes qui ont marqué l'histoire de Redon, notamment dans le cadre d'activités pédagogiques.
- Soutenir les initiatives culturelles et patrimoniales qui prônent l'égalité homme-femme dans leurs projets.
- Développer un équilibre des genres dans la création artistique : sujet évoqué (sculpture, concerts...), diversité de l'équipe conceptrice, etc.
- Mettre un coup de projecteur sur l'abolition des clichés professionnels dans les métiers de la culture et du patrimoine : danseurs masculins, couturier, vitrailliste féminin, etc.

A titre d'exemple, le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale se mobilise à l'occasion de l'événement « Autour d'Elles » à travers différentes manifestations culturelles et activités pédagogiques.

2. La création de l'exposition « Les femmes ne comptent pas pour des prunes »

À cette occasion, le service Vie Patrimoniale et Vie Culturelle a imaginé l'exposition « Les femmes ne comptent pas pour des prunes ».

La municipalité a souhaité mettre à l'honneur dix femmes qui ont pour point commun d'être nées à Redon, d'y avoir vécu ou encore d'y être enterrées. Sont présentées dans cette exposition, dix femmes de lettres, des arts, combattantes, engagées dans la vie locale ou qui ont exercé des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

A travers ces quelques portraits, la Ville de Redon a souhaité mettre en lumière l'apport des femmes dans l'histoire de Redon.



Exposition installée à l'amphithéâtre urbain - Autour d'Elles 2022.

3. La création de malles pédagogiques pour découvrir l'égalité

Le service a imaginé deux malles pédagogiques pour découvrir l'égalité femmes-hommes en s'amusant. Chaque mallette propose de nombreux supports à destination des enseignants et des élèves :

- Des fiches pédagogiques,
- Une sélection de 14 ouvrages jeunesse,
- Un quizz pour découvrir des femmes qui ont marqué l'histoire de France,
- Des jeux sur l'égalité,
- Un jeu pédagogique « Qui sont-elles ? ».



Elles sont mises à disposition des écoles et établissements redonnais sur simple réservation auprès du service.

"Qui sont-elles ?" : un jeu pédagogique adapté du "Qui est-ce ?"

Réalisé par les Services Techniques de la Ville, "Qui sont-elles ?" est un jeu de déduction sur les femmes qui ont fait bouger les lignes par leur parcours de vie ou leur engagement. A destination des cycles 2 et 3, ce jeu s'articule autour de 28 portraits de femmes, dont 11 ont un lien étroit avec Redon : Olympe de Gouges, Simone Veil, Marie-Suzanne Marotte, Anne Catherine, Marie Marvingt.



Jeu en bois, construit par les Services Techniques de la Ville.

e) Le service Enfance Jeunesse

1. Le Projet Educatif Local (PEL)

Le service Enfance Jeunesse assure la déclinaison de la politique enfance/jeunesse dans le cadre du Projet Educatif Local (PEL). Le PEL se traduit par des actions organisées tout au long de l'année à destination des 3 à 25 ans, habitants et/ou scolarisés à Redon, et de leurs familles.

L'un des axes du PEL comprend des actions éducatives autour du vivre ensemble et de la citoyenneté (notamment les relations filles/garçons). A cet effet, le service travaille avec plusieurs partenaires.

A titre d'exemple, dans le cadre d'Autour d'Elles, des actions de prévention et de sensibilisation sont réalisées avec des stagiaires de terminale de la section SAPAT (Service d'Aide à la Personne et au Territoire) de l'ISSAT.



Stand de promotion du centre de planification par des stagiaires de l'ISSAT - Autour d'Elles 2022

2. Le Conseil municipal des Enfants

Il s'agit d'une instance de dialogue entre les enfants et les élus, un espace de débat sur la vie de la commune qui permet aux enfants engagés de réaliser des projets avec le soutien de l'ensemble de l'équipe municipale.

Au sein du Conseil, la parité est respectée même si l'élection des enfants est aléatoire.

3. L'occupation des espaces dédiés à la jeunesse

L'Espace Jeunes : D'après les observations du service, de plus en plus de jeunes filles fréquentent les lieux, sans pour autant développer des animations qui leur seraient destinées. La fréquentation de cet espace par les jeunes filles se fait majoritairement en groupe.

La maison des loisirs Ti Dudi : Beaucoup de jeunes filles entre 6 et 12 ans fréquentent les lieux et/ou les activités proposées. La programmation des activités sur le Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) est faite avec les jeunes. Des commissions 6-12 ans et 13-17 ans sont proposées à cet effet. Les jeunes filles sont plus représentées que les garçons dans ces commissions (dernières commissions en 2021). Selon le service, la participation des jeunes femmes est forte dès lors qu'un adulte référent est féminin et/ou que les activités proposées sont genrées.

f) Le service des Sports

1. L'organisation de la manifestation « Octobre Rose »

La Ville de Redon organise l'événement au côté de l'association Octobre Rose En Pays de Redon. Chaque année, ce sont 3 000 femmes qui courent ou marchent contre le cancer. Une opération qui permet de soutenir les comités d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan de La Ligue contre le cancer ainsi que toutes actions locales du territoire (ex : hôpital de Redon...).

En 2022, 24 000 € ont été collectés pour venir en aide aux femmes atteintes du cancer du sein.

2. Les équipements sportifs

Prochainement, la Ville de Redon votera la dénomination de deux équipements sportifs par des noms de personnalités féminines. Il s'agit du terrain de foot synthétique et de l'aire de lancer.

La Ville a également nommé les deux salles de sports du complexe Joseph-Ricordel. L'une prend le nom de l'ancien adjoint aux sports, Pierre Joly. L'autre, qui compte un mur d'escalade, porte le nom de Catherine Destivelle, grimpeuse et alpiniste française.

g) Le service Communication

Le service communication veille quotidiennement, et sur l'ensemble de ses supports, à réaliser une communication non-stéréotypée et à faire usage d'un vocabulaire égalitaire.

Le service veille également à accorder les noms de métiers, de titres, de grades et de fonctions dans ses écrits, à utiliser l'ordre alphabétique lors des énumérations, ou encore à diversifier les représentations des femmes et des hommes.

h) Les hébergements

1. Le logement temporaire

Depuis janvier 2022, le CCAS gère un logement temporaire et met à disposition quatre chambres pour répondre aux besoins des personnes en situation de précarité et/ou confrontées à de grandes difficultés sociales.

Ce logement accueille notamment des femmes victimes de violences conjugales. Dans le cas d'un accueil d'une personne avec enfant, les autres chambres ne peuvent pas être attribuées à un homme.

Depuis son ouverture, le logement a accueilli 7 femmes, dont 4 mises à l'abri pour des faits de violences conjugales.

2. La Halte aux Passants

La Halte aux Passants est la structure municipale chargée de recevoir les personnes sans domicile fixe, de passage sur la commune. Elle est ouverte pendant la période hivernale, du 1^{er} novembre au 30 avril. Chaque personne ne peut y être admise plus de 4 nuits par mois (sauf en période de « Grand Froid » déterminée par arrêté préfectoral).

A noter qu'une des chambres de la Halte ferme à clef pour assurer la sécurité des femmes accueillies.

Pour la saison 2021/2022, 25 personnes ont bénéficié d'un hébergement dont 2 femmes.

- i) L'accueil d'une permanence juridique du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine (CIDFF35) au CCAS

Dans le cadre d'une convention d'accès aux droits avec le CCAS, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine propose chaque mois une permanence juridique gratuite à l'intention des femmes, des hommes et des couples. Cette permanence est co-financée par le CCAS de Redon (subvention à hauteur de 1607€ en 2022).

Cette permanence permet d'apporter une réponse juridique à des questions en droit de la famille (rupture de couple, garde d'enfant, pension, succession), droit du travail (droit privé/droit public, rupture de contrat, congé parental, harcèlement uniquement) et pour des situations de violences intrafamiliales. Elle a pour objectif de rendre le droit accessible au public, dans un esprit de proximité.

A la suite des demandes formulées par les personnes lors des entretiens, celles-ci sont parfois orientées vers une ou plusieurs autres structures afin de poursuivre leurs démarches.

Selon le bilan annuel réalisé par l'intervenante du CIDFF 35, au cours des permanences tenues en 2022, 36 entretiens ont été assurés. Lors de ces 36 entretiens, ce sont 28 personnes qui ont été accueillies en permanence. Cela signifie donc que des personnes ont été reçues en entretien à plusieurs reprises. La permanence accueille un public majoritairement féminin, car seulement 6 hommes ont été reçus lors de la permanence. Cela reste minoritaire, néanmoins la part d'hommes reçus sur la permanence augmente au fil des années, depuis 2020 (en passant de 2 à 4 puis à 6 hommes reçus au cours d'une année de permanence).

Les violences faites aux femmes

Sur les 28 personnes reçues lors des 36 entretiens, des faits de violence ont été discutés avec 7 femmes (contre 2 en 2021). Ce chiffre est en nette augmentation, ce qui laisse à penser qu'une vraie libération de la parole chez les femmes victimes de violences est en train de se produire. La permanence du CIDFF35 est également mieux identifiée par les partenaires comme un lieu dédié aux victimes de violences intrafamiliales, permettant une écoute globale, une orientation complète et un accompagnement sur le long terme.

Le CIDFF 35 travaille en collaboration avec d'autres professionnel.le.s. La femme accueillie puis suivie lors de la permanence peut être orientée vers une association spécialisée dans l'accompagnement des femmes victimes de violences ou un professionnel de santé pour la mise en place d'un suivi médical et psychologique.

Toujours selon le CIDFF 35, le territoire de Redon est un territoire sur lequel la prise en charge des victimes de violences conjugales est considérée comme une priorité. Les orientations de la part des professionnels et des structures redonnaises continuent de se multiplier.

Ces éléments ne font que confirmer l'importance d'une permanence juridique qui permet d'accueillir les victimes, de les prendre en charge et de les orienter au mieux, dans des parcours lourds et compliqués. En 2023, les permanences juridiques dans les locaux du CCAS de Redon se poursuivent (source : Bilan de la permanence juridique du CIDFF35 au CCAS de Redon, année 2022).

j) Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (réseau VIF) de Redon

Le CCAS et la conseillère municipale déléguée aux droits des femmes participent aux réunions dans le cadre du réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de Redon. Ce réseau piloté par le département 35 et SOS victimes 35 se réunit régulièrement pour discuter de thématiques variées en lien avec les violences intrafamiliales. Il a récemment développé un annuaire à destination des professionnel.le.s afin d'orienter au mieux les femmes victimes de violences. Le réseau a également constitué un groupe de travail sur la problématique du logement d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

k) L'espace public

1. Dénomination des espaces publics

La Commission dénominations des espaces publics a élaboré un document cadre (non voté en Conseil municipal). Cette charte existe de façon tacite depuis 2014. Elle permet de clarifier le choix et la recherche de noms pour les nouvelles rues, les nouveaux bâtiments, les équipements municipaux et sportifs de la Ville. Elle a été présentée aux membres de la commission dénomination des espaces publics le 7 décembre 2022 et a obtenu un accord de principe. Elle sera définitivement validée courant 2023.

La commission privilégie de nommer ses espaces publics en lien avec le patrimoine existant. Lorsqu'un nom propre est désigné, la commission s'engage à assurer la parité entre les femmes et les hommes. Cette décision est unique en France, elle part du constat que 95 % des rues en France portent des noms masculins. De la même façon, la constitution de la commission respecte cette parité.

2. L'aménagement urbain

La Direction des Services Techniques de l'Aménagement et du Patrimoine souligne la nécessité d'intégrer dans les phases de concertation et l'élaboration de nouveaux projets, les questionnements des femmes dans l'espace public. Une attention particulière doit être par exemple accordée sur l'éclairage public, condition nécessaire pour assurer un sentiment de sécurité en vie nocturne.

Dans le cadre d'une action liée à la tranquillité publique, une déambulation avec des jeunes filles s'est déroulée dans les rues de Redon en mars 2022. Il ressort de ce diagnostic que lorsqu'elles sortaient (jamais seules), les jeunes filles ne passaient jamais par les endroits mal éclairés ou isolés, mais prenaient les grands axes et les rues éclairées, quitte à détourner leur chemin.

3. Les cours d'écoles primaires

Alors que la lutte contre les stéréotypes de genre doit se faire dès le plus jeune âge, une réflexion va être apportée lors des aménagements de cours d'écoles pour ne plus dédier la majorité de l'espace de récréation aux jeux de ballons, majoritairement masculins.

En effet, le projet de la cour de l'école Charlie Chaplin prévoit une cour non genrée avec des aménagements d'espaces de discussion, de mobilités autour de rondins de bois, d'espace de jeux mixtes. Un plateau sportif mixte est programmé également dans un second temps.

Pour les autres écoles, l'aménagement des cours n'est pas programmé pour le moment. Il le sera lorsque les écoles feront l'objet d'une réhabilitation.

Les cours d'école de Henri Matisse et de Marie Curie disposent, toutes deux, de plateaux sportifs et d'aires de jeux mixtes.

Partie 2 - Plan d'action égalité femmes hommes

Un plan d'action décliné en 4 axes :

- ✓ Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- ✓ Affirmer et renforcer l'égalité professionnelle dans la collectivité,
- ✓ Contribuer à la prévention et la lutte contre toutes les violences sexistes et sexuelles,
- ✓ Promouvoir une culture de l'égalité dans tous les domaines de la vie locale.

Dans ce plan d'action figurent les actions déjà réalisées et/ou en cours (✓), celles à renforcer (➡) et celles en projet (➡
SOON).

Axe 1 - Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Mettre en valeur les missions de l'él.u.e référent.e à l'égalité femmes-hommes










- Faire connaître et partager les objectifs et les réalisations de la Ville et du CCAS en matière d'égalité femmes-hommes : communication interne (newsletter, mails, etc.) et externe (réseaux sociaux, Redon Mag, etc.). ➡
- Communiquer les actions menées en Conseil municipal et en commissions. ✓
- Assurer la présence de la Ville et/ou du CCAS aux rencontres autour de l'égalité : réunions partenaires, réseau VIF (Violences Intrafamiliales), évènements et inaugurations, etc. ✓

2. Sensibiliser et amener les élu.e.s et les directions à une réflexion sur l'égalité

- Rechercher la parité au sein des conseils, commissions et groupes de travail. ➡
- Proposer d'acquérir des compétences techniques et des connaissances par le biais de formation, webinaires (CNFPT, CIDFF 35, Centre Hubertine Auclert, etc.). ➡
SOON
- Inciter les agents et élu.e.s à participer à des actions de sensibilisation à l'occasion d'évènements et temps forts (mois de mobilisation autour du 8 mars, semaine de sensibilisation aux violences autour du 25 novembre, etc.). ➡
SOON




3. Prévoir un budget pour mener à bien les actions et les formations en faveur de l'égalité

- Prévoir un budget dans le plan de charge de formation des élu.e.s et des agents. ➡
SOON

- Maintenir un budget dédié à l'évènement "Autour d'Elles" dans le cadre du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 
 - Soutenir les associations engagées dans la thématique de l'égalité. 
- 4. Développer les partenariats avec les acteurs institutionnels, associatifs et les établissements scolaires dans les actions en faveur de l'égalité**
- Poursuivre la collaboration avec les partenaires institutionnels et associatifs dans la programmation "Autour d'Elles". 
 - Soutenir les actions et engagements autour de l'égalité dans le cadre de la Politique de la Ville à Redon : animations proposées par le Centre Social Confluence, "la Voix des femmes" par le CLPS. 
 - Etre en veille sur les initiatives locales en faveur de l'égalité. 
- 5. Veiller à communiquer sans stéréotype**
- Proscrire sur tous les supports de communication, tant à l'écrit que par l'illustration, toute représentation stéréotypée. 
 - Réaliser et respecter une charte de communication publique accessible et sans stéréotype de sexe. 
 - Inciter les partenaires à appliquer les principes de la charte dans toutes leurs communications associées à la Ville et au CCAS. 
 - Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe de la personne qui l'occupe. 

Axe 2 - Affirmer et renforcer l'égalité professionnelle dans la collectivité

1. Garantir les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

- Veiller à la mixité dans les jurys de recrutement. 
- Veiller à maintenir une représentativité des femmes dans l'encadrement supérieur. 
- Assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : veiller à l'absence de discrimination liée au temps de travail, aux compétences dites "techniques", etc. 

- Informer les agents sur les droits statutaires qui impactent l'égalité femmes-hommes : congé de paternité et de maternité, congé parental, temps partiel, etc.



2. Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes

- Favoriser l'articulation des temps de vie : proposer un aménagement des horaires et des temps de travail, le télétravail, éviter les réunions tardives, etc.
- Développer la mixité dans les emplois non ou peu mixtes (exemples : analyser les conditions d'adaptation des postes peu mixtes et proposer des solutions techniques ergonomiques, formations aux métiers, tenues de travail adaptées).
- Assurer le maintien de qualification des agents après un congé parental de longue durée.




3. Veiller au principe d'égalité dans la gestion des ressources humaines



- Tendre vers la désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes au sein du service des ressources humaines.
- Affiner la production de données statistiques sexuées et mettre en place des indicateurs dans le rapport social unique et autres bilans : carrières, formation, recrutement, rémunération et index de parité, conditions de travail, etc. (service Conseil et Développement du CDG).
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes : sensibilisation et formation au repérage de ces situations, mise en place d'un dispositif de signalement, campagne de sensibilisation, etc.
- Proposer des actions dans le cadre de la semaine nationale de l'égalité professionnelle : réaliser des vidéos témoignages valorisant la mixité des métiers, déconstruire les stéréotypes de métiers genrés : diffusion dans la newsletter interne, réseaux sociaux.



Axe 3 - Contribuer à la prévention et la lutte contre toutes les violences sexistes et sexuelles

1. Contribuer au renforcement de l'accès aux droits des femmes et des familles



- Continuer à informer et sensibiliser le public et les professionnels aux différentes formes de violences à travers différentes actions : expositions, visites guidées.
- Poursuivre l'accueil des permanences juridiques du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine) au CCAS.
- Maintenir la présence des agents et élu.es de la ville dans le réseau VIF.

2. **Améliorer l'information et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales**
 - Maintenir l'accès au logement temporaire pour les femmes victimes de violence. 
 - Identifier avec les partenaires un protocole de prise en charge des femmes victimes de violences : SIAO, ASFAD, hébergement d'urgence, logement temporaire.  SOON
 - Maintenir le co-financement de l'Intervenant Social en Gendarmerie. 





3. **Sensibiliser et former les agents de la collectivité aux violences conjugales et intra-familiales**
 - Former les agents susceptibles d'accueillir des victimes de violences (accueil en mairie, au CCAS, Police municipale, hébergement au logement temporaire).  SOON
 - Soutenir et valoriser les actions de prévention menées par les associations et acteurs institutionnels : visites guidées, ciné-débat, ateliers, etc. 

4. **Relayer les campagnes de sensibilisation sur les violences conjugales et intra-familiales**
 - Communiquer sur le 8 mars, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 25 novembre, la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.  SOON
 - Relayer les informations et les outils auprès du grand public, des agents et des partenaires : application app'elles, application mémo, cartes postales, guides professionnels du Département 35, violentomètre, exposition "Violences conjugales : comprendre et agir".  SOON





Axe 4 - Promouvoir une culture de l'égalité dans tous les domaines de la vie locale

1. **Sensibiliser à la notion d'égalité dès le plus jeune âge**
 - Participer à la lutte contre les stéréotypes par des activités pédagogiques avec les écoles redonnaises, le centre de loisirs La Ruche, le Conseil municipal des Jeunes (création d'exposition, concours de dessins, chansons, jeux sur l'égalité). 
 - Mettre à disposition des écoles et établissements du Pays de Redon les mallettes pédagogiques "Autour d'elles" pour apprendre l'égalité en s'amusant (jeu « Qui sont-elles ? », mémo de l'égalité, la bataille, livres et fiches pédagogiques, etc.). 




2. Promouvoir la place des femmes dans l'espace urbain : être présentes et visibles

- Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes dans les espaces publics : vie nocturne/éclairage, trajet à pied, occupation des espaces de repos, parcs et espaces verts.  → S'inscrit dans le travail concernant la tranquillité publique.
- Proposer aux services techniques de la Ville un accompagnement par des experts (associations ou sociologues) afin d'intégrer la dimension du genre dans les projets d'urbanisme.  SOON
- Recueillir la parole des femmes lors des consultations, diagnostic en marchant, réunions de quartier avec les habitants. 
- Poursuivre les engagements de féminisation des noms de rues. 

3. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes par l'action culturelle et les équipements municipaux

- Proposer une programmation culturelle et pédagogique dans le cadre de l'évènement "Autour d'Elles" : conférences, spectacles, concerts, expositions, achats de livres et activités pédagogiques et éducatives (jeux pour apprendre l'égalité). 
- Soutenir les initiatives culturelles et patrimoniales qui prônent l'égalité dans leurs projets. 
- Viser une programmation culturelle donnant autant de visibilité aux femmes artistes qu'à leurs homologues masculins. 
- Mettre à disposition des partenaires l'exposition "Et si le genre était un objet ?".  SOON

4. Promouvoir la place et la représentation des femmes dans le sport

- Veiller à la parité dans la dénomination des équipements sportifs de la Ville. 
- Soutenir et valoriser les clubs qui organisent des manifestations sportives féminines et des actions visant à féminiser le sport. 
- Poursuivre la promotion du sport au féminin dans le cadre de l'évènement "Autour d'Elles". 

Annexe

Annexe 1 – Les programmes des éditions « Autour d’Elles »

Programme de la première édition en 2021



Expositions

LE COMBAT DES FEMMES DÉFENSEURES DES DROITS HUMAINS DANS LE MONDE
A PARTIR DU 8 MARS
CENTRE SOCIAL
par Amnesty International.
A partir de midi, échange et temps de parole, partage de textes, pot de l'amitié et de la solidarité.
Vernissage le Samedi 13 mars à 11h au centre social en présence des membres de l'association

FEMMES ET SPORTS AU-DELÀ DU CLICHÉ
DU 6 AU 15 MARS
COMPLEXE SPORTIF
JOSEPH RICORDEL
Le sport paraît demeurer un bastion masculin.
Plus de la moitié des disciplines comptent moins de 30% de licences féminines et on ne compte que 12% de présidentes d'associations sportives.
Le CDOS Gironde défend les valeurs de l'olympisme et l'accès aux sports pour toutes/tous ; A travers cette exposition, il souhaite modifier le regard sur nos préjugés et participer au dépassement de ces stéréotypes de genre

BIEN DANS LEUR GENRE
DU 2 MARS AU 24 AVRIL 2021
MÉDIATHÈQUE JM BOLLÉ
Exposition Interactive sous forme de test humoristique pour sensibiliser les enfants et les adultes à la question de l'égalité entre les filles et les garçons, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et prévenir les comportements sexistes.

MÉTIERS AU FÉMININ
DU 04 AU 17 MARS 2021
3 RUE CHARLES SILLARD
Les photos des portraits de femmes effectuant des emplois majoritairement occupés par des hommes (en noir et blanc)
Les portraits 100 femmes 100 métiers

SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ FILLE-GARÇON
DU 1^{ER} MARS AU 15 MARS
AMPHITHÉÂTRE URBAIN
Exposition réalisée par les élèves de l'école Marie Curie dans le cadre d'une action de sensibilisation à l'égalité fille-garçon. Réalisation primée par le Sénat.
Les affiches «Nous, les hommes et les femmes» Dans le cadre du 19e festival international de l'affiche et du graphisme de Chaumont (2008), le Crips Ile-de-France, avec le soutien du Conseil régional d'Ile-de-France, de l'Acse et de l'Inpes, a organisé un concours sur le thème « Nous, les hommes et les femmes »
TV : passage des vidéos «des métiers d'hommes au féminin» (6 films de 5 mn chacun) + film Mélanie logisticienne, Christian aide-soignant...

Programme de l'édition 2022

PROGRAMME

DU 3 AU 18 MARS

3 jeudi mars
14h
Les compositrices du XXe Siècle



4 vendredi mars
20h30
« **la tendresse** »

5 samedi mars
14h
Cercle de femmes



8 mardi mars
18h30 à 20h30
Sensibilisation de l'endométriose

10 jeudi mars
18h30 à 20h30
Atelier pédagogique sur les violences sexuelles

11 vendredi mars
12h à 16h
Stand promotion du centre de planification

12 samedi mars
17h
Une petite histoire du 8 mars

13 dimanche mars
16h
Contes



16 mercredi mars
15h à 16h30
Sport au féminin : animations sportives
17h à 18h
débat

17 jeudi mars
20h
A Redon : femmes remarquables du passé et du présent



18 vendredi mars
18h30
soirée d'échanges L'argent est-il un moyen de domination?

Expositions

FEMMES ET SPORTS, AU-DELÀ DU CLICHÉ
DU 1^{ER} AU 31 MARS
COMPLEXE SPORTIF JOSEPH RICORDEL

Le sport paraît demeurer un bastion masculin. Plus de la moitié des disciplines comptent moins de 30% de licences féminines et on ne compte que 12% de présidentes d'associations sportives. À travers cette exposition, nous souhaitons modifier le regard sur les préjugés et participer au dépassement de ces stéréotypes de genre.

COMBATTANT.TE.S DES DROITS DES FEMMES
DU 1^{ER} AU 31 MARS
JARDIN DE LA MÉDIATHÈQUE
JEAN MICHEL BOLLÉ

Portraits de femmes, d'hommes et de personnes non binaires qui ont combattu et combattent encore pour les Droits des Femmes. Femmes du bout du Monde, femmes de Redon, unies dans une même lutte pour l'Égalité, pour la Dignité. Proposée par Amnesty International Redon.

PEINTURE AU FÉMININ
DU 08 MARS AU 1^{ER} AVRIL
CENTRE SOCIAL CONFLUENCE.

Exposition de peintures réalisées par les femmes du groupe « D'un 08 mars à l'autre ».

Vernissage animé
Mardi 8 mars à 17h00
au Centre Social

TÉMOIGNAGES DE JEUNES DE LA MISSION LOCALE
DU 1^{ER} AU 31 MARS
MISSION LOCALE
3 RUE CHARLES SILLARD, REDON

Exposition photos et témoignages de jeunes femmes et hommes suivis par la Mission Locale Jeunes Pays de Redon et de Vilaine, exerçant des métiers occupés majoritairement soit par des hommes soit par des femmes.

LES FEMMES COMPTENT PAS POUR DES PRUNES
DU 1^{ER} AU 31 MARS
AMPHITHÉÂTRE URBAIN

Exposition qui met à l'honneur les femmes ayant participé au rayonnement de Redon.

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
DU 1^{ER} AU 31 MARS
CDAS, 9 AV. DE LA GARE, REDON

Exposition d'illustrations sur le cycle de la violence issues du guide départemental 35. Aux horaires d'ouverture du CDAS. Gratuite et en accès libre.

Chaque semaine, un temps d'animation vous sera proposé : visite guidée, quizz numérique, débat,....
Renseignements : Fanny RENAULT
fanny.renault@ille-et-vilaine.fr / 02 99 02 47 67

Programme

samedi 4

- 10h15 et 11h
- Les halles / centre-ville
- OUVERTURE**
- du festival en musique**

mercredi 8

- 12h30 à 16h30
- Parc Anger
- SPORT**
- au féminin**
- 20h
- Le Carré 9
- CONFÉRENCE**
- Femmes-hommes,**
- quand les stéréotypes de sexe**
- entravent l'égalité**

jeudi 9

- 20h
- Le Carré 9
- SPECTACLE**
- Désordre !**

vendredi 10

- À partir de 19h
- Au Parallèle
- LE CAFÉ DES LECTEURS**
- autour des femmes écrivaines**

samedi 11

- Du romantisme à nos jours**
- 18h
- Le Carré 9
- CONFÉRENCE**
- & APÉRITIF D'ÉTÉ**
- 20h
- Le Carré 9
- CONCERT**

dimanche 12

- 16h
- Le Carré 9
- LECTURE MUSICALE**
- Une parole à soi**

mardi 14

- 12h à 16h
- Parc Anger
- SENSIBILISATION**
- ET PROMOTION**
- des capuchons anti-drogue**

jeudi 16

- 18h
- Le Parallèle
- ATELIER DE DISCUSSION**
- autour des violences sexuelles**

vendredi 17

- 19h30
- Amphithéâtre urbain
- MARCHE NOCTURNE**
- ET FESTIVE**
- de femmes**

samedi 18

- 16h
- Le Parallèle
- LECTURE COLLECTIVE**
- Transfuges de sexe,**
- passer les frontières**
- du genre**

dimanche 19

- 14h30 et 16h30
- Les Calvairiennes
- VISITE GUIDÉE**
- À Redon : Les religieuses**
- du faubourg Saint Michel,**
- plus de 3 siècles de présence**

mardi 21

- 20h30
- Théâtre Le Canal
- SPECTACLE**
- Les Femmes de Barbe-Bleue**

vendredi 24

- 20h30
- Le Carré 9
- SPECTACLE**
- Et Pendant ce temps**
- Simone Veille !**

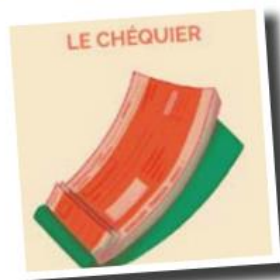
samedi 25

- À partir de 14h
- Le Parallèle
- GRUPE DE PAROLES**
- ET TEMPS DE CRÉATION**
- pour les victimes de violences**

et
Expositions
Du 1^{er} au 31 mars

Expositions

Du 1^{er} au 31 mars



ET SI LE GENRE ÉTAIT UN OBJET ?

Du 1^{er} au 31 mars
Amphithéâtre urbain

Que pouvons-nous raconter des relations entre les femmes et les hommes à partir des objets qui nous entourent ? Ce projet est issu de réflexions entre des membres du Conseil de développement du pays de Redon et réalisé par des étudiant-e-s de sociologie de Master 2 de Rennes 2.

LES VIOLENCES CONJUGALES : COMPRENDRE ET AGIR

Venez au lancement de l'exposition mercredi 8 mars à 14h !

Du 8 au 31 mars
Centre Social Confluence

Exposition d'illustrations sur la thématique des violences conjugales.

VISITE GUIDÉE
Les mercredis 8, 15 et 22 mars après-midi
Le mardi 21 mars
Le jeudi 23 mars

Animée par une professionnelle du CIDFF 35
À destination du tout public
Horaires à confirmer lors de votre inscription.
Possibilité de réserver un créneau de visite pour un groupe.

Renseignements et inscription
(une semaine avant la date souhaitée) :
autourdelle@mairie-redon.fr
02 99 71 22 97

Organisé par le CCAS de Redon,
le CIDFF 35 et le Centre social Confluence

PROFESSIONN'ELLES

Du 1^{er} au 31 mars
Mission Locale, 3 rue Charles Sillard

Témoignages de jeunes femmes et hommes (suivi.e.s par la Mission Locale) exerçant des métiers occupés majoritairement par des hommes ou des femmes.



Et aussi ...

LES APRÈS-MIDI JEUX POUR APPRENDRE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Judi 9 mars - école Marie Curie

Rencontre entre une classe de CM2 et des résidents des Charmilles

Mercredi 22 mars - Centre de loisirs « La Ruche »

Rencontre avec des résidents du Foyer du Tertre

QUAND LES FEMMES SE METTENT EN MOUVEMENT

Vendredi 24 mars - 16h 30
Centre Social Confluence

Goûter convivial avec le groupe de femmes et la compagnie Pied en Sol.

Renseignements : Kristell Le Guitton
02.99.71.44.57

CASSER LES CLICHÉS

La Mission Locale des Pays de Redon et de Vilaine

Un groupe de jeunes accompagné.es par la Mission locale visitent des entreprises ou des structures issues de secteurs d'activités majoritairement occupés par des hommes ou des femmes. L'objectif ? Casser les clichés, déclencher des opportunités, élargir les champs professionnels.

RÉCOLTE ET DISTRIBUTION DE KITS HYGIÈNE ET BEAUTÉ

La Mission Locale des Pays de Redon et de Vilaine

A l'attention des jeunes femmes suivies par la Mission Locale.

Mallette pédagogique



DEUX KITS POUR DÉCOUVRIR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EN S'AMUSANT

Mise à disposition des écoles et structures redonnaises gracieusement sur simple réservation auprès de la Direction Vie Patrimoniale et Culturelle : servicesculturels@mairie-redon.fr

« Qui sont-elles ? » : un jeu pédagogique adapté du « Qui est-ce ? »

Imaginé par la direction Vie Patrimoniale et Culturelle et réalisé en bois par les services techniques de la Ville de Redon, « Qui sont-elles ? » est un jeu de déduction sur les femmes qui ont fait bouger les lignes par leur parcours de vie ou leur engagement.



Redon, le 12 mai 2023

<p>Madame Karen LANSON Conseillère municipale déléguée à l'insertion et aux droits des femmes</p>	<p>Monsieur Pascal DUCHÊNE Maire-Président du CCAS</p>
--	---