

RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2021

I – L'EGALITE PROFESSIONNELLE A LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN¹

Le volet ressources humaines (RH) de ce bilan a pour objet de dresser un état des lieux des actions en matière de politique RH, ayant eu lieu, à poursuivre ou à mener et ayant trait :

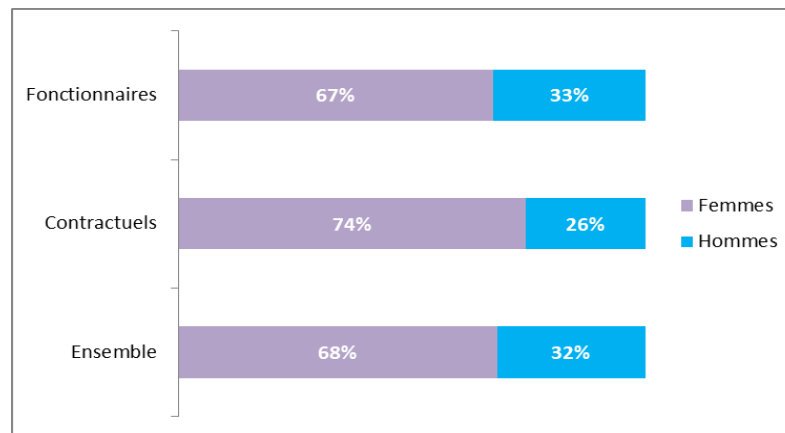
- aux rémunérations et aux parcours professionnels,
- à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois,
- à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- à la prévention de toutes les violences faites aux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

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique 2021.

Les effectifs :

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

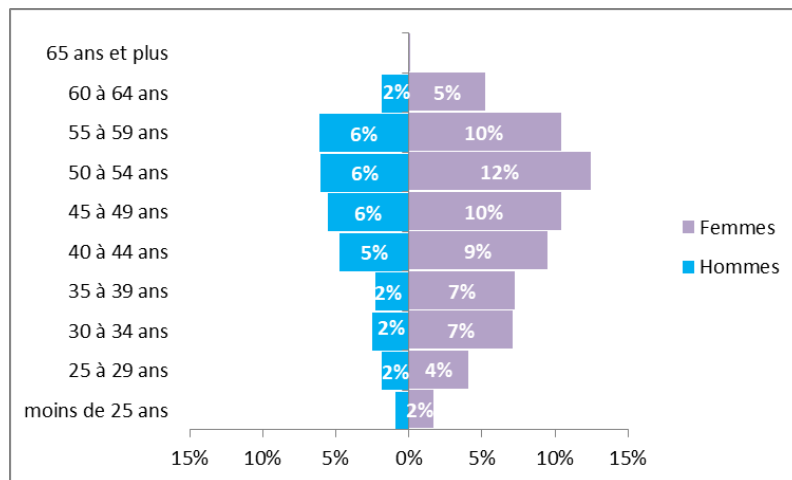
Répartition par sexe de l'effectif permanent, composé de 1011 agents :



Cette répartition est relativement stable d'une année sur l'autre.

¹ Données RH extraites RSU 2021

La pyramide des âges :



L'âge moyen des agents permanents est stable par rapport à 2020 : 46 ans et 2 mois en 2021 pour 46 ans et 1 mois en 2020.

La part des plus de 50 ans passe de 43 % à 42 %.

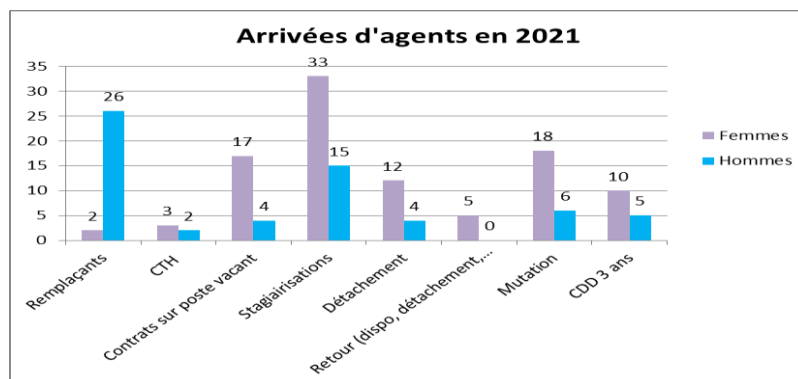
Par ailleurs, 73 agents avaient plus de 60 ans au 31 décembre 2021.

Les recrutements :

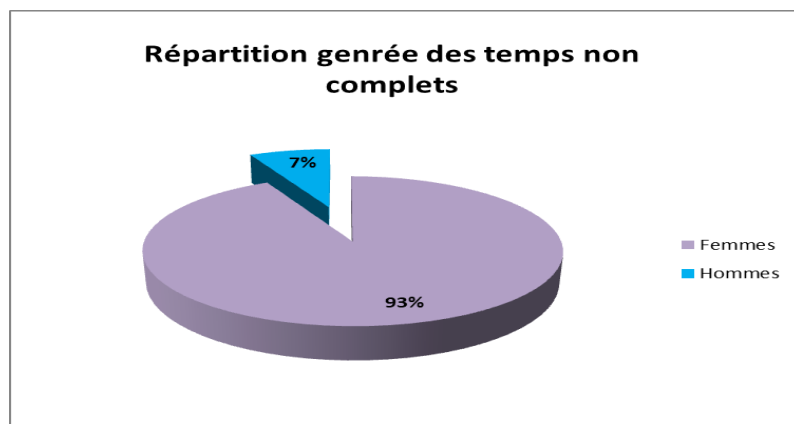
152 agents sont arrivés en 2021.

Les arrivées par mutation sont en hausse par rapport à 2020 (24 contre 12) ainsi que les stagiairisations (48 contre 17).

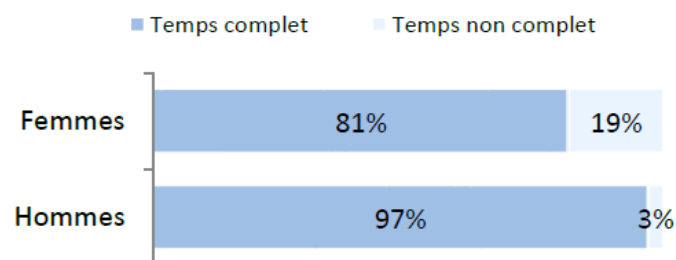
Si l'on isole les agents remplaçants, en départ comme en arrivée, les arrivées (136) ne couvrent pas les départs de fonctionnaires (157), ce qui explique l'augmentation de la proportion des agents contractuels à la ville et la faible augmentation du nombre d'agents permanents (+5).



Le temps de travail :



➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



93% des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.
12,5 % des femmes fonctionnaires sont ainsi à temps non complet.

Cette très grande majorité de femmes s'explique par les métiers concernés, comme expliqués ci-dessus, qui demeurent des métiers pour lesquels la représentation genrée est extrêmement ancrée sociologiquement.

Les agents à temps non complet sont principalement représentés au sein de la Direction de l'éducation. Ces agents interviennent dans les différents groupes scolaires de la commune. Elles assurent des fonctions d'agent d'entretien et/ou de restauration, emplois traditionnellement occupés par des femmes.

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

Toutefois une attention particulière est portée à ces postes de travail qui s'est traduite en 2022 par l'intégration dans le temps de travail des agents des heures complémentaires régulièrement effectuées pour répondre à un besoin permanent de la collectivité. De la même manière, une expérimentation est en cours actuellement visant à faire évoluer l'organisation de travail des agents d'entretien des écoles le matin plutôt qu'en fin de journée. Ces mesures s'inscrivent dans la politique de lutte contre la précarité poursuivie par l'équipe municipale.

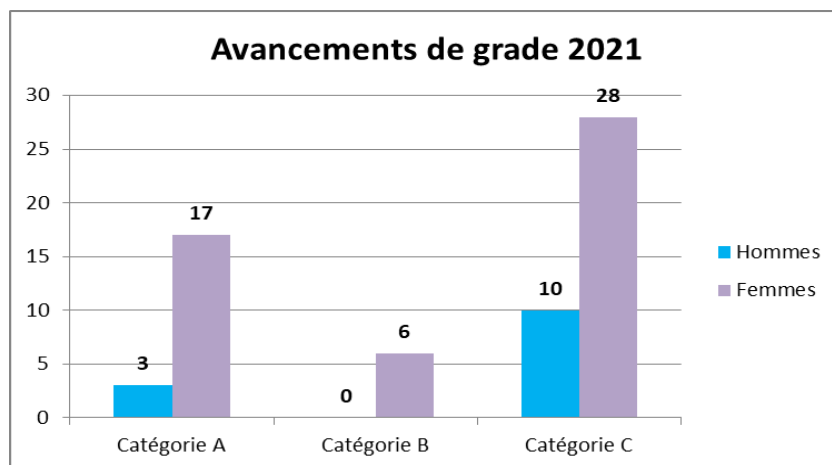
L'évolution professionnelle :

La promotion interne :

16 bénéficiaires d'une promotion interne en 2021 : 7 cadres d'emplois ont été ouverts à cette promotion interne (Agents de maîtrise, Animateurs, Rédacteurs, Techniciens, Attachés, Ingénieurs, Bibliothécaires) dans 4 filières (administrative, technique, animation, culturelle).

Ainsi, 7 femmes et 9 hommes ont bénéficié de la promotion interne sans examen professionnel

Les avancements de grade :



64 dans le RSU 2021 agents, soit 7% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2021, (10,2% selon les statistiques nationales pour les collectivités de la même strate en 2019). Ce chiffre est en baisse par rapport à 2020 (99).

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

6% des agents de catégories C ont bénéficié d'un avancement de grade, 15% des agents de catégorie A et 3% des agents de catégorie B. A noter que pour cette dernière catégorie, les conditions statutaires d'avancement sont plus restrictives que pour les autres catégories.

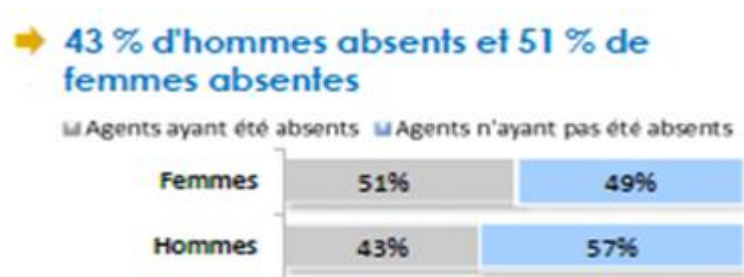
Les femmes représentent 70% des avancements de grade en 2021, proposition équivalente à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

Les conditions de travail :

Les arrêts pour maladie ordinaire :

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

En déclinant cet indicateur de manière genrée, cela permet de savoir si les hommes et les femmes de la collectivité connaissent ou non des disparités entre eux quant à leurs conditions de travail.



➔ **Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021**

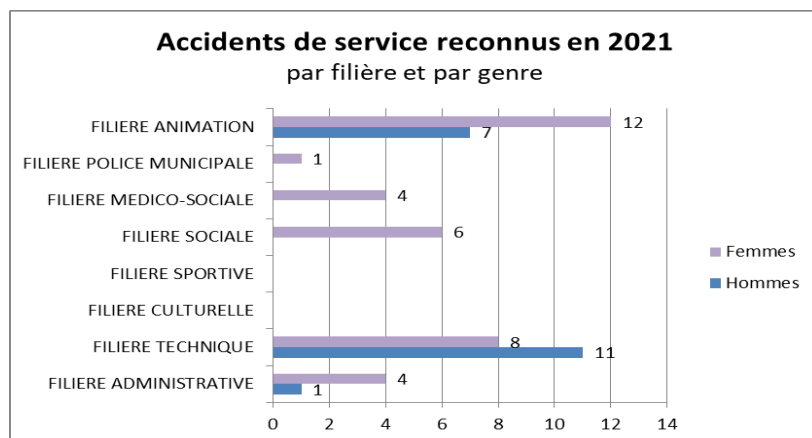
- ▶ **En moyenne, 27,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité**
En moyenne, 26 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

La répartition des arrêts pour maladie ordinaire F/H en pourcentage et en nombre de jours correspond à la composition des effectifs de la Ville (68 % de femmes contre 32 % d'hommes).

Les accidents de service :



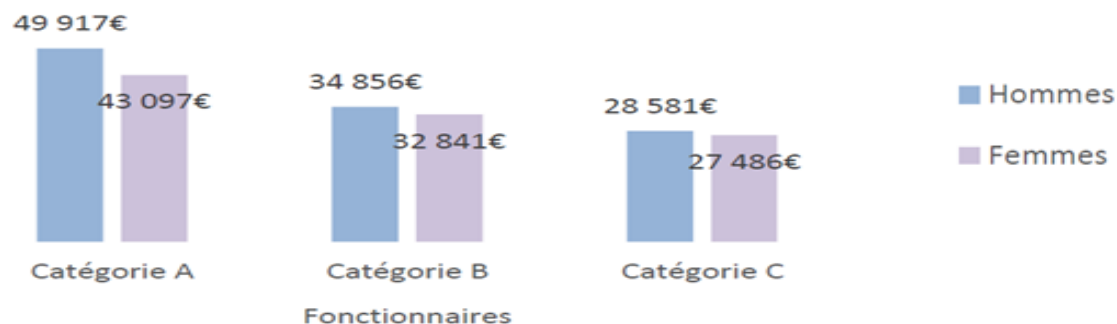
Les **filières technique et animation** sont celles dans lesquelles les accidents de service ont été les plus nombreux : **28 %** des accidents reconnus en 2021.

Les **femmes** représentent 65% des accidents de service, en raison des métiers concernés et de leur part importante dans les effectifs (filière animation, filières sociale et médico-sociale, métiers techniques à la direction de l'éducation) qui connaissent une forte féminisation.

Les rémunérations :

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

Rémunérations annuelles brutes moyennes par catégorie :



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

Les écarts de rémunération sont plus marqués pour les fonctionnaires de catégorie A : 15,8 % de plus pour les hommes.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, cet écart s'élève à 6,1 % et à 4 % pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ainsi, plus les salaires sont élevés, plus l'écart est marqué. A noter également que dans les cadres d'emplois de catégorie B et C les grilles indiciaires sont identiques entre les filières, ce qui n'est pas le cas pour les cadres d'emploi de catégorie A.

Il est important de noter qu'à ancienneté égale et à fonction identique les agents fonctionnaires (hommes et femmes) sont rémunérés de la même manière.

L'écart est plus marqué chez les contractuels de catégorie A où les hommes gagnent 25,7 % de plus que les femmes. En revanche, la différence est en faveur des femmes pour les catégories C où elles gagnent 11 % de plus que les hommes.

Comment expliquer ces écarts de rémunération :

- Des écarts liés à l'âge. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels l'écart est le plus important, les hommes ont en moyenne 47 ans et 8 mois contre 44 ans pour les femmes. Néanmoins cette explication par la moyenne d'âge n'est pas valable pour les catégories B où les femmes sont en moyenne plus âgées mais ont un indice majoré moyen inférieur aux hommes.
- Une progression de carrière parfois plus lente pour les femmes, qui sont plus nombreuses à prendre des congés parentaux ou des disponibilités pour élever des enfants, ce qui ralentissait la progression du traitement indiciaire et des éléments de rémunération liés.

A noter que depuis la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique les modalités de conservation des droits à avancements d'échelon et de grade ont évolué. Ainsi, le maintien des droits à avancement est conservé dans la limite de 5 années sur la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité. Précédemment, la 1^{ère} année d'un congé parental permettait le maintien d'ancienneté en totalité pour le droit à avancement d'échelon (pour moitié pour l'avancement de grade), la 2^{ème} année, l'ancienneté était prise pour moitié au titre de l'avancement d'échelon.

Néanmoins, les apports de la loi de transformation de la FP en matière d'égalité professionnelle (axe 5 de la Loi du 6 août 2019) n'ont pas encore produit leurs effets

L'indice majoré moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, sans corrélation automatique avec la moyenne d'âge.

		Age moyen	IM moyen
Cat. A	Femmes	44 ans	560
	Hommes	47 ans et 8 mois	604
Cat. B	Femmes	46 ans et 8 mois	438
	Hommes	47 ans et 9 mois	461
Cat. C	Femmes	45 ans et 3 mois	372
	Hommes	45 ans et 3 mois	380

- Des écarts liés également aux différences de grilles indiciaires, illustrées par exemple par le passage en catégorie A des ASE et EJE qui sont d'une part des cadres d'emploi très féminisés et qui connaissent des grilles indiciaires moins favorables que dans les filières technique et administrative, ce qui est de nature à « creuser » l'écart pour les catégories A.
- Des écarts liés au montant des primes et indemnités. Ces montants varient en fonction du niveau de responsabilité exercée. En fonction de la composition d'une filière ou d'une catégorie des écarts peuvent être importants sans pour autant être révélateurs d'inégalités hommes femmes. En effet, à responsabilité managériale égale un homme et une femme bénéficient d'un montant de régime indemnitaire identique.
- Les heures supplémentaires sont réalisées majoritairement par des hommes (81 %). Ceci est lié notamment à la composition démographique de la filière technique. 70 % des heures complémentaires sont également réalisées par des hommes. Cet élément est de nature à constituer un manque d'équité dans la rémunération entre les hommes et les femmes.

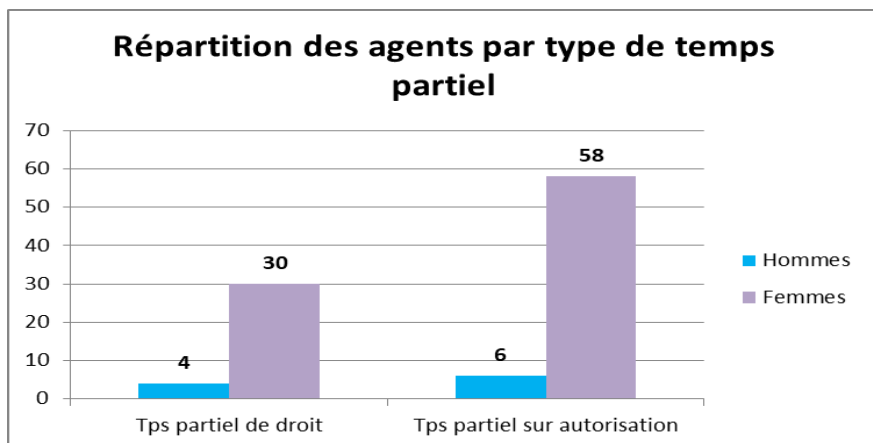
Néanmoins ces constats généraux doivent être affinés pas catégorie et par filière, dont les compositions ne sont pas toujours comparables entre elles.

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

Les temps partiels :

98 fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation, ce qui représente près de 12,6% des agents à temps complet. (Les temps partiels thérapeutiques ne sont pas comptabilisés).

Ce chiffre est assez nettement supérieur à la moyenne des collectivités de même strate (7,6%).



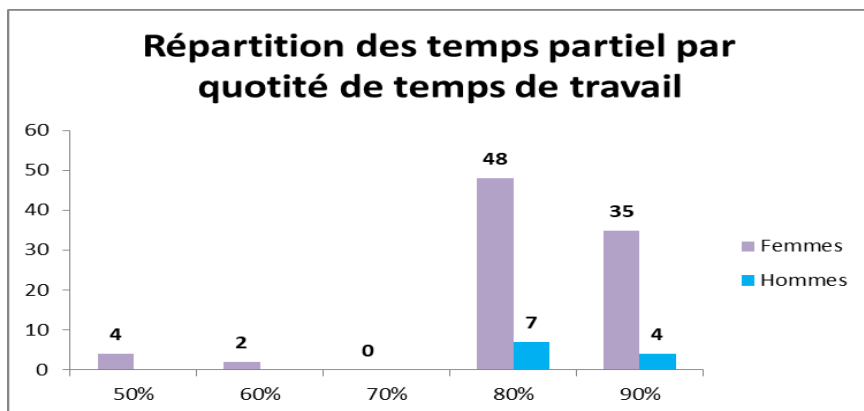
65 % des temps partiels sont des temps partiels sur autorisation.

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont à 90 % des femmes. 10 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 1% des hommes.

En 2021, 34 demandes de temps partiels ont été acceptées.

18 agents sont par ailleurs revenus à temps plein sur leur poste au cours de l'année

Sur les 113 agents contractuels permanents présents au 31/12/2021, 2 étaient à temps partiel. Tous ces agents sont en CDI.



Sur l'ensemble des agents sur emplois permanents, 94 % des agents à temps partiel ont une quotité égale ou supérieure à 80 %.

Les hommes bénéficiant d'un temps partiel sont exclusivement à 80 ou 90%, et aucun ne bénéficie d'un temps partiel avec une quotité de temps de travail inférieure.

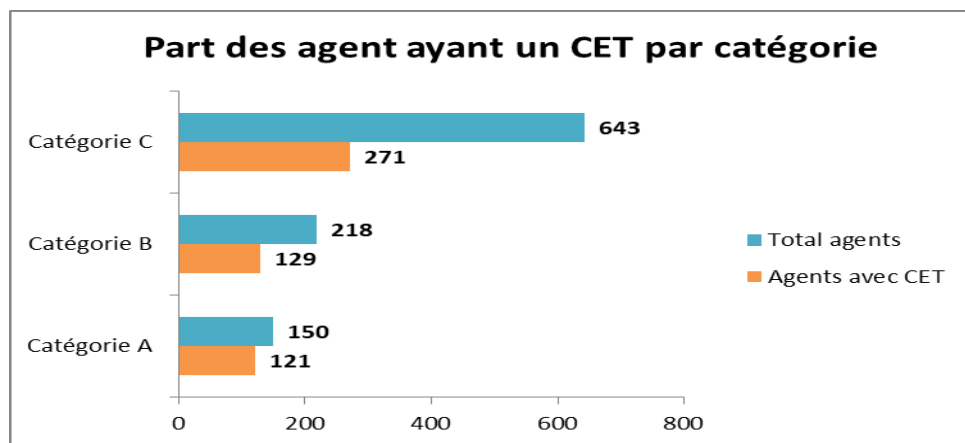
Les femmes sont majoritairement à 80 % (54%) et à 90% (39%). Elles ne sont ainsi que 7% à avoir une quotité inférieure à 80%.

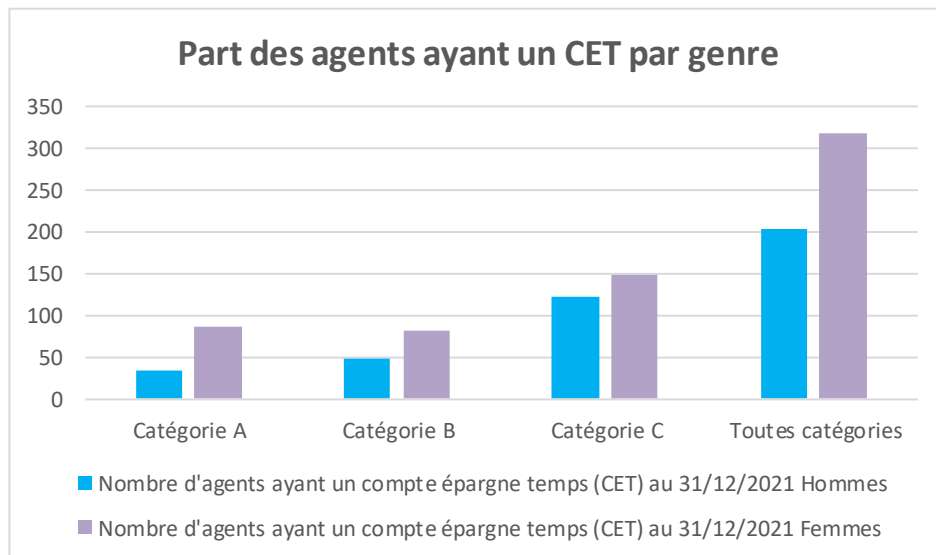
Les Comptes Epargne Temps :

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

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

521 agents ont ouvert un CET au 31/12/2021 (536 agents en 2020, 501 en 2019, 463 en 2018), soit 52% des agents.





De manière globale, les hommes sont plus nombreux à détenir un CET (63 % des hommes contre 46% des femmes).

Ce constat doit néanmoins être relativisé car :

- Cette différence est visible pour les agents de catégorie C, mais inverse chez les agents de catégories B
- La part des agents détenant un CET est identique chez les hommes et les femmes de la catégorie A (81%).

Au 31/12/2021, 10 001 jours étaient cumulés sur le CET dont 2 995 versés au titre de l'année 2021.

II - PLAN HERBLINOIS FAVORISANT L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

Thématique 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération			
Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Identification et analyse des écarts de rémunération par sexe	Mise à jour et analyse des indicateurs de suivi	Chaque année à l'occasion du Rapport Social Unique (SRU)	Ecarts liés aux quotités de temps de travail
			Taux de promotion genrés (AG / PI)
			Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi
			Ecarts liés à la différence de représentation des genres dans les cadres d'emploi
			Ecarts liés à la composante indemnitaire
Mesures de traitement des écarts	Procédure de promotion (AG / PI)	Suite aux campagnes AG / PI + RSU	Tableaux d'avancement précisant les données genrées
	Règles de gestion des retours de congés parentaux	RSU	Entretiens réalisés

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois			
Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Développer la mixité des métiers	Diagnostic genré des différents métiers de la Ville	Chaque année à l'occasion du RSU	Indicateurs genrés par métier
	Création de supports de communication interne attentifs au respect de équilibres hommes/femmes dans la présentation des portraits d'agents ou de métiers publiés	En continu	Nombre d'articles
	Présentation des métiers et de parcours atypiques auprès des stagiaires 3ème accueillis à la Ville et auprès des agents en reconversion professionnelle	En continu	A définir
	Sensibilisation du personnel encadrant à l'analyse genrée afin qu'ils insufflent dans leurs équipes un esprit non discriminant pour anticiper les problèmes possibles liés à la mixité dans les métiers	En continu	A définir
	Analyse des conditions matérielles d'exercice des métiers afin de favoriser l'intégration des hommes et des femmes dans les métiers traditionnellement genrés	En continu	A définir

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la lutte contre les discriminations	Former les personnels d'accueil et d'encadrement de la petite enfance et/ou de la jeunesse afin de permettre la non reproduction des stéréotypes dans les pratiques professionnelles	Effectif	Nombre de formations
	Mener des campagnes de communication dédiées	Annuellement	Nombre de campagnes
	Former les RH et les acteurs du recrutement	Effectif	Nombre de recruteurs formés
Garantir l'égal accès aux évolutions et responsabilités professionnelles	Garantir un égal accès aux avancements de grade entre femmes et hommes	Effectif	Suivi des taux de promotion genrés

Thématique 3 : Améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	Flexibilité et modulation des horaires de travail	Mise en œuvre passage aux 1607 heures au 1^{er} janvier 2022	Nombre d'agents en horaires variables / décalés
	Poursuivre le développement du télétravail	2020-2023	Nombre d'agents télétravailleurs
Soutenir la parentalité	Mise en place d'une information sur les droits à congés parentaux	En continu	Nombre d'informations délivrées
	Instituer un entretien obligatoire entre l'agent et sa hiérarchie en cas de retour de congés parentaux, de maternité ou d'adoption. En cas de congé parental supérieur à 1 an, l'entretien se fera avec la hiérarchie accompagnée de la DRH	Effectif	Nombre d'entretiens

Thématique 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Alerter et traiter	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi	2023	Nombre de signalements
Former	Former les encadrants à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	A définir	Nombre d'agents formés
	Former les professionnels en contact avec le public (travailleurs sociaux, éducatifs, policiers municipaux, jardiniers, ASVP) aux questions des violences conjugales et intrafamiliales.	Effectif	Nombre d'agents formés
Accompagner	Accompagner et soutenir les victimes (procédure agression)	Effectif	Nombre de d'accompagnements

La Ville en tant qu'institution et espace de représentation (axe 2)

Dans la continuité de l'axe 1 concernant la Ville en tant qu'employeur, des actions à l'échelle du territoire ont été mises en place à Saint-Herblain à partir de 2014 pour assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique locale (axe 2), mais aussi pour mieux accompagner les personnes en difficulté et donner les outils nécessaires pour participer à la réflexion et à l'évolution en matière d'égalité dans une dynamique de co-éducation (axe 3). Ces deux axes sont composés de 32 actions, dont 24 actions sont réalisées ou en cours, 3 programmées pour une réalisation en 2017 et 5 reportées pour des raisons inhérentes à la charge des services. Il est à noter le niveau élevé de réalisation 24 actions sur 32 (75 %). Ce rapport liste les actions réalisées ou toujours en cours à la fin 2019.

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

- **L'encouragement des élus à la diversité dans leurs délégations en contribuant à la mixité :**
 - En visant la parité dans les CA des structures liées à la Ville
 - Dans les délégations représentant la Ville à l'étranger
- **Le renforcement de la visibilité de la promotion des actions permettant la mixité dans le dossier de demande de subvention aux associations**
- **Le maintien du soutien aux associations œuvrant pour l'égalité femmes/hommes**
 - Dans le cadre de son plan égalité Femme-Hommes, la ville de Saint-Herblain a développé un solide partenariat avec des associations travaillant sur ce thème et sur les violences sexistes et sexuelles. La ville verse chaque année des subventions aux associations suivantes : Centre d'Information des droits des femmes et des familles, Solidarité Femmes 44, l'Espace Simone de Beauvoir, le Planning Familial. Depuis l'année dernière, La ville a fait le choix d'apporter un soutien financier plus affirmé à ces associations qui mènent sur le territoire des actions d'utilité publique
- **De veiller à ce que les processus de dialogue citoyen permettent la participation des femmes et des hommes de façon équilibrée**
 - La ville a opté pour des concertations en mode projet permettant une participation accrue des femmes par rapport aux formats institutionnels qui favorisent la participation des hommes.
- **La formation des personnels en charge de la rédaction ou de la production de documents de communication sur l'analyse de genre**
 - Les agents ont intégré l'analyse de genre dans leurs pratiques professionnelles
- **Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication**
- **L'utilisation des noms des femmes remarquables pour les dénominations de nouvelles rues ou de nouveaux bâtiments publics**

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

- Chaque année, la ville met en place 3 temps forts autour de la journée internationale des droits des femmes, d'octobre rose et de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.
- Cette année, durant tout le mois de novembre, la Mission citoyenneté et égalité des droits (MCED) et le pôle jeunesse se sont mobilisés pour mener des actions d'information à destination du public. Ainsi, l'exposition « aux filles du temps » a circulé dans les 4 centres socioculturels de la ville afin de sensibiliser les différents publics herblinois à la place des filles et des femmes dans notre société. L'exposition s'appuie sur une enquête menée auprès de 800 jeunes filles et femmes de 13 à 24 ans en Loire Atlantique et en Vendée.
- Le 19/11, la MCED et le pôle jeunesse ont proposé un théâtre débat basé sur l'enquête et l'exposition « aux filles du temps ». Ce temps organisé avec les associations (CIDFF, Espace Simone de Beauvoir, le Planning et Solidarité Femmes 44) a réuni une cinquantaine d'herblinois.
- La villa a aussi contribué à la programmation hors les murs des assises du 25 et novembre sur les violences sexistes et sexuelles organisées par la ville de Nantes et la Métropole.
- En mars 2022 dans le cadre de son CLSPD et de la MCED, la ville de Saint-Herblain va signer avec l'Etat un Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles. Cette démarche consistera à mieux lutter contre les violences en proposant un protocole d'information, d'aide et d'accompagnement des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles en s'appuyant sur un réseau de partenaires locaux. Ce contrat est à destination des herblinoises et herblinois mais aussi des agents de la ville qui seraient victimes de violences sexistes et sexuelles dans un cadre privé et/ou professionnel.

La Ville « service public » (axe 3)

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

- **La mesure et l'analyse sexuées des fréquentations des publics aux activités proposées par la Ville dans le domaine sportif, culturel, éducatif et de loisirs.**
 - Afin de disposer de données sexuées, la ville a mis en place un logiciel spécifique pour les inscriptions permettant une homogénéisation des critères
- **L'accessibilité de toutes et tous aux activités proposées par la Ville, notamment par la diversité des propositions, leur innovation et leur animation.**
 - Les professionnels ont été sensibilisés pour ouvrir leurs activités à toutes et tous.
- **Dans le cadre des forums des métiers et des après-midi découverte, présenter une mixité des professionnels dans les différents secteurs d'activité**
 - La ville présente tous les métiers comme accessibles à tous afin d'ouvrir le champ des possibles

- **Des interventions sur l'égalité filles/garçons sont mises en place en milieu scolaire**
 - La ville intervient en complémentarité des programmes scolaires sur l'enseignement moral et civique et dans le cadre des EPI (Enseignements Pratiques Interdisciplinaires) sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons dans les collèges herblinois.
 - Depuis deux ans la ville intervient à l'AFPA sur la promotion 16-18 ans sur les questions d'égalité Femmes-Hommes dans la société et dans le monde professionnel.
- **Dans le cadre des inscriptions aux activités proposées par la ville, veiller au respect du libre choix de l'enfant (facteur de mixité)**
 - Cette notion est intégrée par les équipes éducatives de la ville
- **La formation des professionnels qui accueillent et encadrent des enfants et des jeunes, à l'analyse de genre, pour qu'ils ne reproduisent pas de stéréotypes dans leurs pratiques professionnelles et ouvrent les possibilités**
 - La ville en partenariat avec le Conseil Départemental a mis en place des temps à destination des professionnels éducatifs (ville, Conseil départemental, Education Nationale) pour sensibiliser les professionnels à la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Etre sensibiliser pour agir et éduquer au respect de l'autre.
- **L'organisation d'achats de jeux, livres et matériels à destination des enfants et des jeunes, veillant au respect de l'égalité et incitant à l'ouverture, dans les lieux d'accueil et d'activités**
 - Littérature non sexiste, jouets favorisant la coopération, jouets moins connotés...
- **Le renforcement des actions de sensibilisation, d'éducation et de prévention à la vie sexuelle en milieu scolaire**
- **La sensibilisation et l'information sur les pratiques à risques, les modalités de transmissions, les risques physiologiques, psychologiques et sociaux et les traitements associés (démarche de communication et actions ciblées lors des temps festifs de la Ville)**
- **La valorisation de l'action des centres de dépistage (garantissant la gratuité et l'anonymat de l'acte) sur l'agglomération nantaise et participer à l'organisation d'actions de dépistage hors-les-murs**
 - En partenariat avec l'Institut de Cancérologies de l'Ouest, la ligue contre le cancer, Cap santé et l'atelier santé de la ville, la mission citoyenneté et égalité des droits dans le cadre d'octobre rose, a mis en place sur les quartiers « politique de la ville : Sillon de Bretagne et Bellevue » des actions de sensibilisation sur le cancer du sein pour les femmes les plus éloignées de l'information. En 2020, 107 femmes ont été ainsi sensibilisées.
- **Mise en place depuis Avril 2022 d'une permanence du CIDFF au Carré des Services tous les troisièmes vendredis du mois. Cette permanence est maintenue en 2023.**

- **Le renforcement de l'accompagnement périnatal (suivi de grossesse, information/sensibilisation sur les pratiques à risques [dont infections transmises de la mère à l'enfant] et accompagnement des grossesses précoces. L'organisation des permanences / consultations gratuites de sages-femmes pour les publics en situation de précarité (selon QF)**
- **L'accessibilité à l'information, aux droits et aux soins des femmes immigrées et/ou allophones (notamment le recours à l'interprétariat dans le cadre de consultation et de la prévention des mutilations génitales).**

Pour les actions menées dans le cadre d'Octobre Rose, la ville fait appel à l'ASAMLA (Association Santé Migrants Loire Atlantique) pour faciliter l'accessibilité et la compréhension des informations de préventions transmises au public allophone.
- **Le maintien des aides aux familles monoparentales et le repérage au niveau des dispositifs sociaux ou à destination du public, les modalités facilitant l'accès à ces services**
 - o Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire de la Covid19 ont amené la ville à mettre en place des actions d'urgence pour venir en aide plus particulièrement aux familles monoparentales. Ainsi, un accueil pour les enfants en situation de handicap durant les vacances de printemps du premier confinement a permis de soulager des mères seules avec enfants. La prise en charge par la ville et l'ADAPEI de l'enfant handicapé durant deux heures par jour a permis aux mamans de s'occuper soit du reste de la fratrie, soit de prendre du temps pour elles, cela dans l'objectif d'apaiser les tensions pour améliorer la relation mère-enfant.
 - o Dans la même dynamique en septembre 2020, une expérience nommée « Aider sans s'épuiser » a été mise en place avec le CIDFF pour soutenir les parents « Proches aidants » d'enfants en situation de handicap ou malades. Dans ce domaine, 57 % des aidants sont des femmes. En période de confinement et de crise sanitaire, il est donc nécessaire d'aider et d'accompagner les proches aidants afin d'éviter l'isolement de ces familles.