

DEPARTEMENT DE LA REUNION
VILLE DU PORT



EXTRAIT DU PROCÈS VERBAL
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 15 novembre 2022

Nombre de conseillers
en exercice : 39

Quorum : 20

A l'ouverture de la séance

Nombre de présents : 26

Nombre de représentés : 05

Mise en discussion du rapport

Nombre de présents : 28

Nombre de représentés : 05

Nombre de votants : 33

OBJET

Affaire n° 2022-153

**RAPPORT ANNUEL
DE SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE FEMMES-HOMMES
ANNEE 2022**

NOTA : le Maire certifie que :

- la convocation du conseil municipal
a été faite et affichée le 2 novembre
2022.

- la liste des délibérations a été
affichée le 16 novembre 2022.

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le mardi
quinze novembre, le conseil municipal de Le Port s'est réuni
à l'hôtel de ville, après convocation légale sous la
présidence de M. Olivier Hoarau, Maire.

Secrétaire de séance : Mme Annick Le Toullec 1^{ère}
adjointe.

Étaient présents : M. Olivier Hoarau Maire, Mme Annick
Le Toullec 1^{ère} adjointe, M. Armand Mouniata 2^{ème} adjoint,
Mme Jasmine Béton 3^{ème} adjointe, M. Bernard Robert 4^{ème}
adjoint, M. Wilfrid Cerveaux 6^{ème} adjoint, Mme Mémouna
Patel 7^{ème} adjointe, M. Mihidoiri Ali 8^{ème} adjoint, Mme Bibi-
Fatima Anli 9^{ème} adjointe, M. Guy Pernic 10^{ème} adjoint,
Mme Catherine Gossard 11^{ème} adjointe, M. Jean-Paul Babef,
M. Franck Jacques Antoine, M. Henry Hippolyte, M. Jean-
Max Nages, Mme Danila Bègue, M. Alain Iafar, Mme
Brigitte Laurestant, M. Jean-Claude Adois, Mme Garcia
Latra Abélard, Mme Véronique Bassonville, M. Didier
Amachalla, Mme Honorine Lavielle, Mme Barbara
Saminadin, Mme Gilda Bréda, Mme Annie Mourgaye.

Absents représentés : Mme Karine Mounien 5^{ème} adjointe
par Mme Honorine Lavielle, M. Fayzal Ahmed Vali par
Mme Annick Le Toullec 1^{ère} adjointe, M. Zakaria Ali par M.
Bernard Robert 4^{ème} adjoint, Mme Paméla Trécasse par M.
Didier Amachalla, Mme Aurélie Testan par Mme Véronique
Bassonville.

Arrivée(s) en cours de séance : Mme Sophie Tsiavia à
17 h 13 (affaire n° 2022-151) et Mme Claudette Clain
Maillot à 17 h 16 (affaire n° 2022-151).

Départ(s) en cours de séance : Mme Annie Mourgaye à
17 h 43 (affaire n° 2022-154) et M. Bernard Robert à
18 h 40 (affaire n° 2022-169).

Absents : M. Patrice Payet, M. Sergio Erapa, Mme Firose
Gador, M. Bertrand Fruteau, Mme Valérie Auber et Mme
Patricia Fimar.

LE MAIRE


Olivier HOARAU

.....
.....

Affaire n° 2022-153

**RAPPORT ANNUEL
DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES
ANNEE 2022**

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu la loi n° 82-213 du 02 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu le rapport présenté en séance le 15 novembre 2022 ;

Après avoir délibéré et à l'unanimité,

DECIDE

Article unique : de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur la ville de Le Port.

**POUR EXTRAIT CONFORME
LE MAIRE**


Olivier HOARAU

RAPPORT ANNUEL DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES ANNEE 2022

Le présent rapport a pour objet de présenter au conseil municipal la situation de la Commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

Il s'agit d'un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Ce rapport doit présenter la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en termes de fonctionnement de la commune, de politiques qu'elle mène sur son territoire, d'orientations et de programmes de nature à améliorer cette situation.

Il doit être examiné par l'assemblée délibérante préalablement au débat des orientations budgétaires.

Ainsi, le rapport joint présente en préambule quelques éléments historiques, les données générales du territoire portois, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, ainsi que les actions menées au Port en matière d'égalité femmes/hommes.

Pour information la répartition Femmes/hommes au sein de l'entreprise municipale se caractérise notamment par :

- Un effectif plutôt équilibré avec 50,33 % de femmes contre 49,67 % d'hommes ;
- 56 % des postes d'encadrement intermédiaire (catégorie B) occupés par des femmes ;
- Les filières administrative, culturelle et médico-sociale regroupant entre 77 et 88 % de femmes.

Il est demandé au conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2022 figurant en annexe.

Rapport annuel 2022

sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Conseil municipal

Mardi 15 novembre 2022



SOMMAIRE

I. Préambule	3
II. Données générales du territoire portois	11
III. Politique des ressources humaines de la collectivité	18
IV. Politiques publiques	26
V. Orientations	41
VI. Conclusion	43



Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

Publié le 28/11/2022

ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

SLO

I. PRÉAMBULE





Historique



- **Depuis 1946**, l'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue comme un principe constitutionnel donnant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.
- Dans la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes.
- Pour autant, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, etc.
- Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, sont bien sûr concernées par ce diagnostic : en politique, dans le monde du travail comme dans la vie de tous les jours, les inégalités hommes / femmes persistent en France comme à La Réunion.



En chiffres...

■ A l'école

Les filles réussissent mieux que les garçons. Elles connaissent moins de difficultés scolaires, poursuivent des études plus longues et plus de 45% d'entre elles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37% seulement des garçons.

Malgré de meilleurs résultats scolaires, l'insertion globale des femmes sur le marché de l'emploi reste moins bonne que celle des hommes.



■ Dans l'emploi

Avec 61,3% en 2018, le taux d'emploi des femmes reste encore inférieur à celui des hommes (67,1%), même si l'écart tend à se resserrer.

Mais elles sont toujours plus nombreuses dans la recherche d'emploi, particulièrement chez les 20-25 ans.

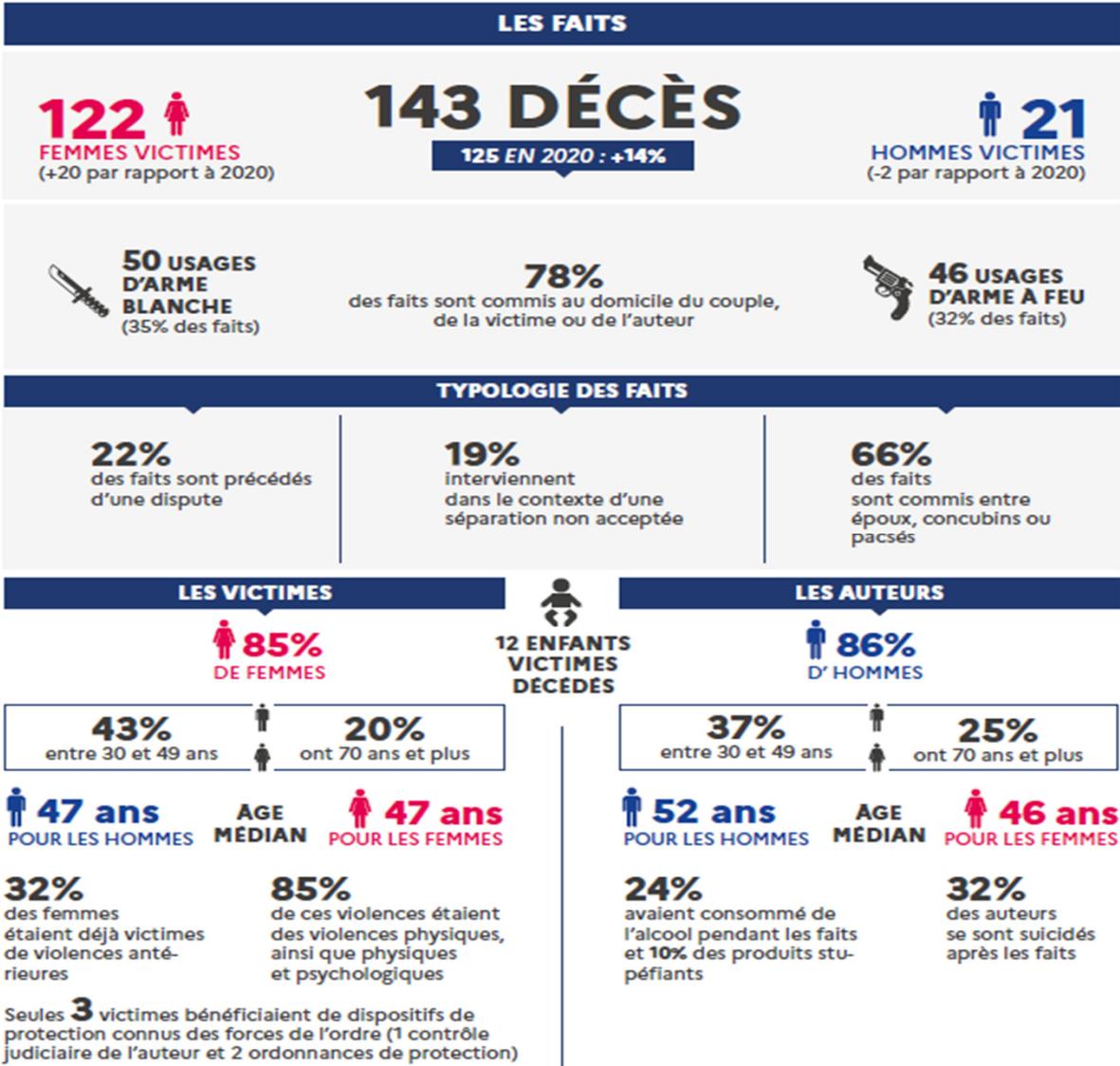
+ Dans la sphère privée

**ARRÊTONS
 LES
 VIOLENCES**

En France, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, au cours d'une année, sont victimes de **violences physiques et/ou sexuelles** commises par leur conjoint ou ex-conjoint, est estimé en moyenne à 213 000.



Chiffes clés 2021





Dans la sphère privée

- A La Réunion, les services de police et de gendarmerie ont constaté et enregistré 2 016 faits de violences conjugales en 2018 :
 - soit une augmentation de 4,2% par rapport à 2017;
 - soit plus de 5 plaintes déposées par jour;
 - 90,5% des faits concernent les femmes.
- Le nombre de femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2018 reste identique à ceux de 2016 et de 2017, soit 5 femmes.
- La Réunion est classée à la quatrième place des régions les plus touchées par les violences conjugales après la Polynésie française, la Guyane et la Martinique.

Source : Observatoire Réunionnais des violences faites aux femmes - Indicateurs 2018

Envoyé en préfecture le 28/11/2022
Reçu en préfecture le 28/11/2022
Publié le 28/11/2022
ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

ARRÊTEZ LEV LA MIN DSI MWIN !

*Comme vous,
je suis une femme réunionnaise.
Au début, c'était l'amour fou.
Petit à petit, je me suis inquiétée,
j'avais peur. Je ne pouvais plus
voir mes amis, m'habiller
comme je voulais.*

*Il m'insultait, m'humiliait.
Je me sentais menacée.*

*Souvent il s'excusait,
mais il a fini par me battre,
me violer.*

JORDIFE Réunion

**NE LAISSEZ PAS LA VIOLENCE VOUS DÉTRUIRE.
COMME MOI, SORTEZ DU SILENCE.**

3919
UN NUMÉRO EUROPEEN
GRATUIT 24 HOURS SUR 24



Le chemin parcouru en quelques dates ... d'hier

1907

Les femmes mariées peuvent librement disposer de leur salaire

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La Loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans .

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes





Le chemin parcouru en quelques dates....

... à aujourd'hui

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail

1995

Création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après sa disparition

2014

Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

2015

Décret du 26 juin relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales

2019

Promulgation le 6 août de la Loi de transformation de la fonction publique :

- ✓ mise en place d'un plan pluriannuel visant notamment à prévenir et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à garantir un égal accès aux emplois et aux promotions
- ✓ suppression du jour de carence pour maladie concernant les femmes enceintes.





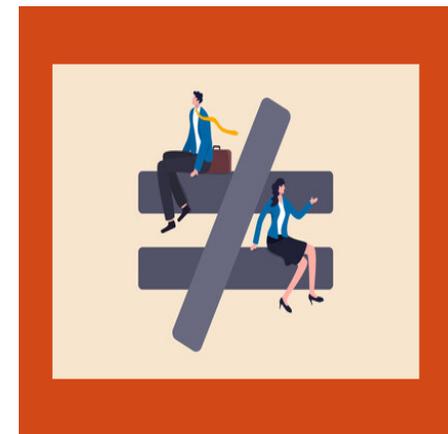
L'égalité femmes-hommes inscrit le droit à chacune et à chacun d'être considéré-e et traité-e d'égal-e à égal-e dans toutes les dimensions de la vie.

Ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 et présente un état des lieux de la situation de Le Port.

Il s'articule autour de deux volets :

- ✓ un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
 - ✓ un volet territorial qui concerne les politiques publiques menées sur le territoire communal.
- +

Il est complété conformément aux dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 par le plan d'actions qui concrétise les engagements de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



II. DONNEES GENERALES DU TERRITOIRE PORTOIS

*Source INSEE –Evolution et structure de la
population en 2019
(parution 22/09/22)*



Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

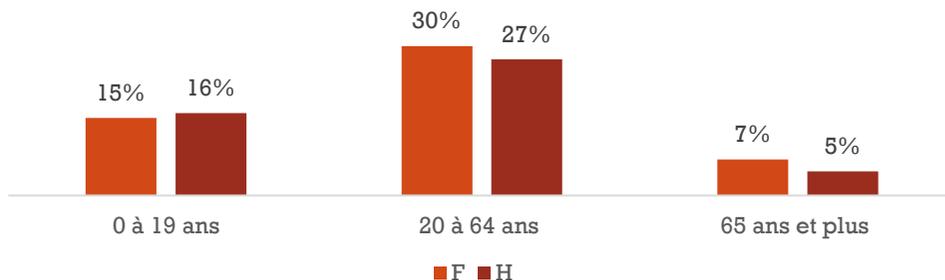
Publié le 28/11/2022

ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

SLO

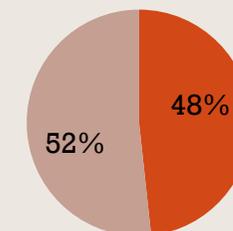
Population par sexe et par tranche d'âge

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Population du Port par sexe

■ Hommes ■ Femmes



Tranche d'âge	LE PORT 2019				REUNION 2019				NATIONAL 2019			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	32 977				861 210				66 988 403			
Ensemble	17 151	52%	15 826	48%	448 101	52%	413 109	48%	34 591 961	52%	32 396 442	48%
0 à 19 ans	5 052	15%	5 382	16%	128 978	15%	133 438	15%	7 874 268	12%	8 248 370	12%
20 à 64 ans	9 761	30%	8 888	27%	261 534	30%	235 267	27%	19 120 945	29%	18 435 872	28%
65 ans et +	2 338	7%	1 556	5%	57 589	7%	44 404	5%	7 596 748	11%	5 712 200	9%

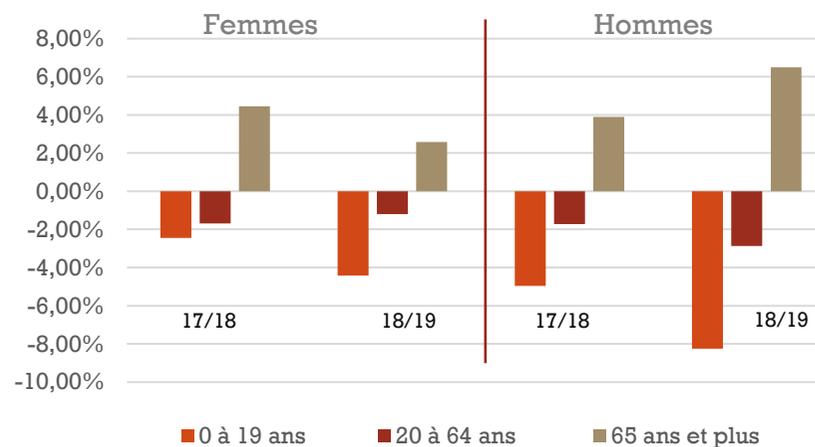
Une répartition entre les femmes et les hommes stable et conforme aux tendances départementale et nationale.

Une population jeune où les femmes restent majoritaires chez les plus de 20 ans.

Une diminution de 1,65% de la population qui tend à se ralentir par rapport à l'année précédente. Elle est encore plus marquée chez les jeunes garçons jusqu'à 19 ans (- 8% en 2019).

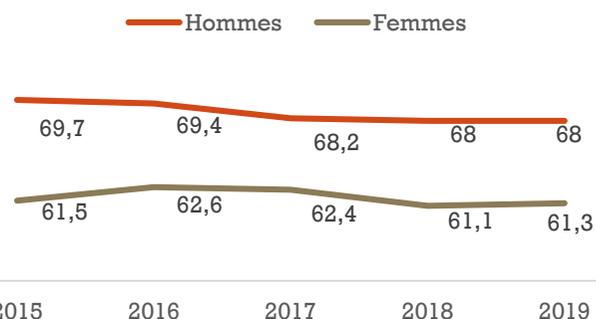
En revanche le vieillissement de la population se poursuit avec une augmentation de plus de 9 % des plus de 65 ans entre 2018 et 2019.

Variation de la population entre 2017 et 2019 selon la tranche d'âge

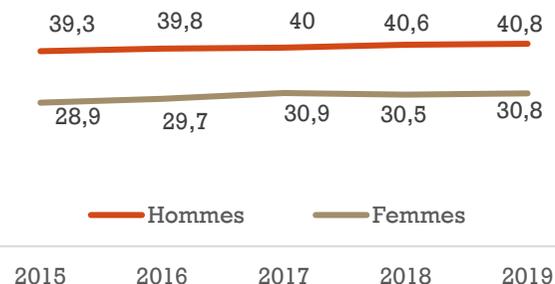


➤ Taux d'activité et d'emploi des femmes et des hommes

Taux d'activité des femmes et des hommes sur le Port



Taux d'emploi de la population portoise

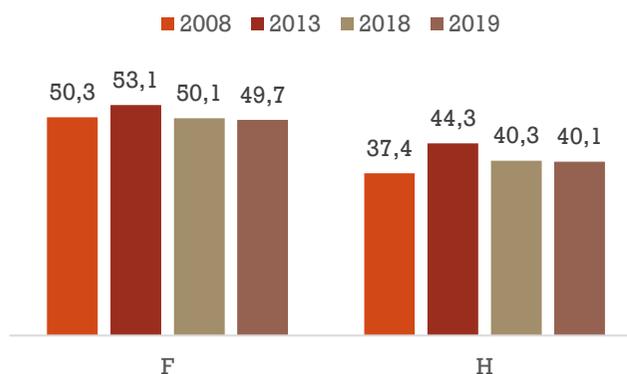


Le taux d'activité des femmes est en légère hausse en 2019, alors que celui des hommes tend à stagner.

Cette augmentation se retrouve également en matière de taux d'emploi pour les deux sexes, après une légère baisse constatée pour les femmes en 2018.

Le taux d'activité représente le rapport entre le nombre d'actifs occupés et les chômeurs sur l'ensemble de la population des 15-64 ans recensée.

Taux de chômage



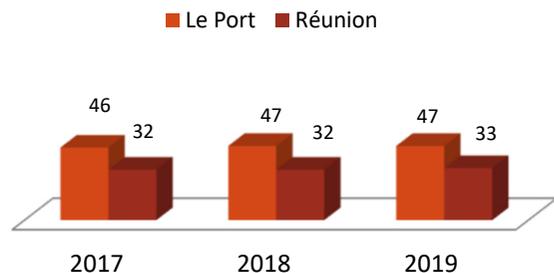
La diminution du taux de chômage se poursuit, elle est même plus significative pour les femmes.

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler.

Il reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre

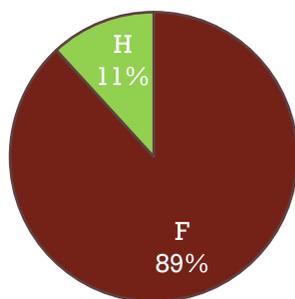
Composition familiale

Part des familles monoparentales



Un taux de familles monoparentales stable au Port, alors qu'il progresse d'un point sur le plan départemental.

Répartition au sein des familles monoparentales



■ dont femmes seules avec enfants

■ dont hommes seuls avec enfants



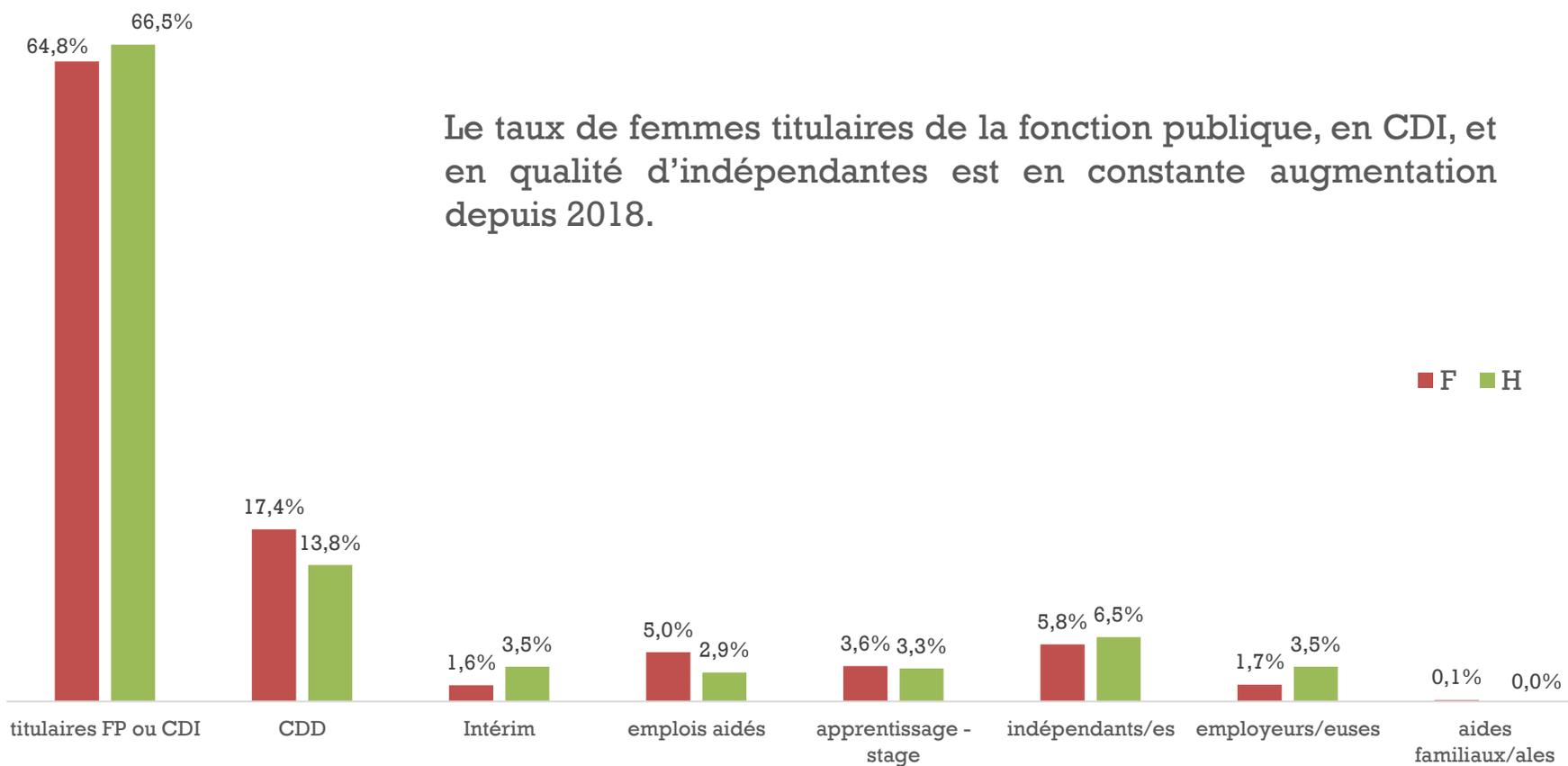
La part des familles monoparentales diminue légèrement en 2019 (- 52 par rapport à 2018)

Toutefois, le nombre de femmes seules avec enfant(s) reste stable et représente 89% des familles monoparentales du territoire portois.





Statut et conditions d'emploi



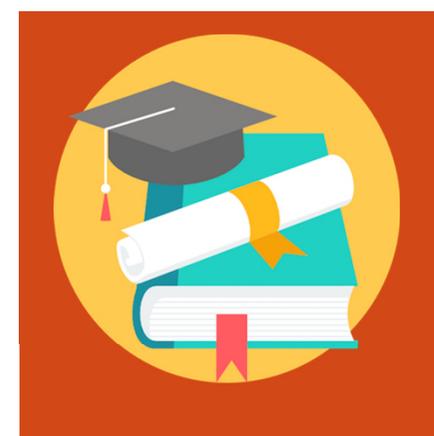
➤ Niveau de qualification



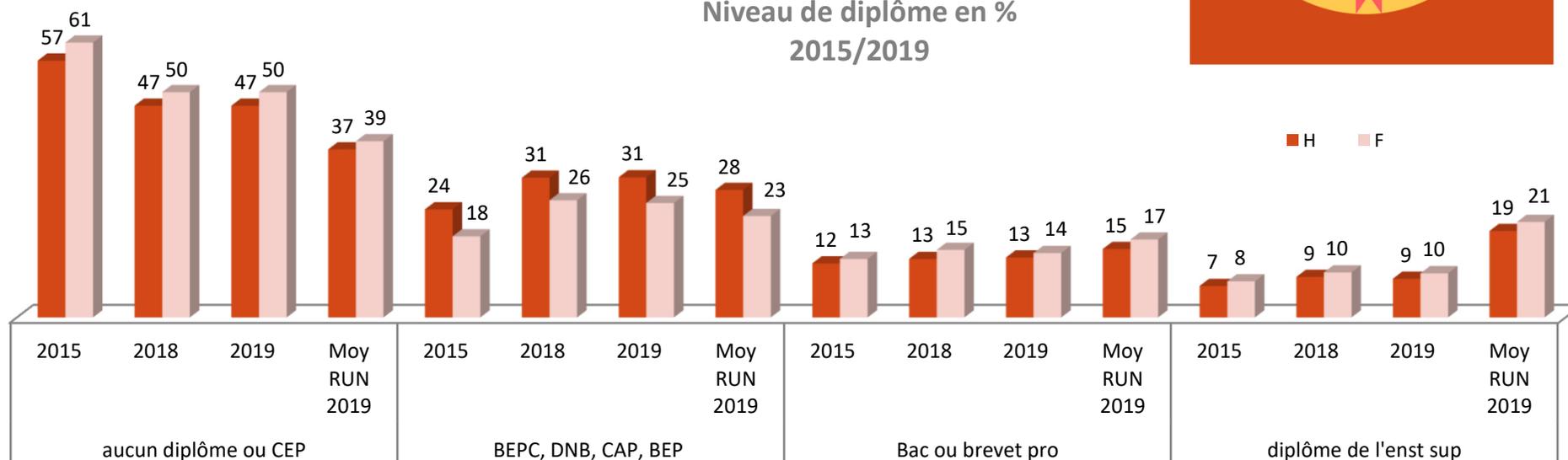
L'écart entre les femmes et les hommes tend à se resserrer avec l'augmentation du niveau de qualification.

Le niveau de qualification des portois reste stable entre 2018 et 2019

La part des femmes de niveau BAC/BAC Pro et plus reste supérieure à celle des hommes.



Niveau de diplôme en %
2015/2019



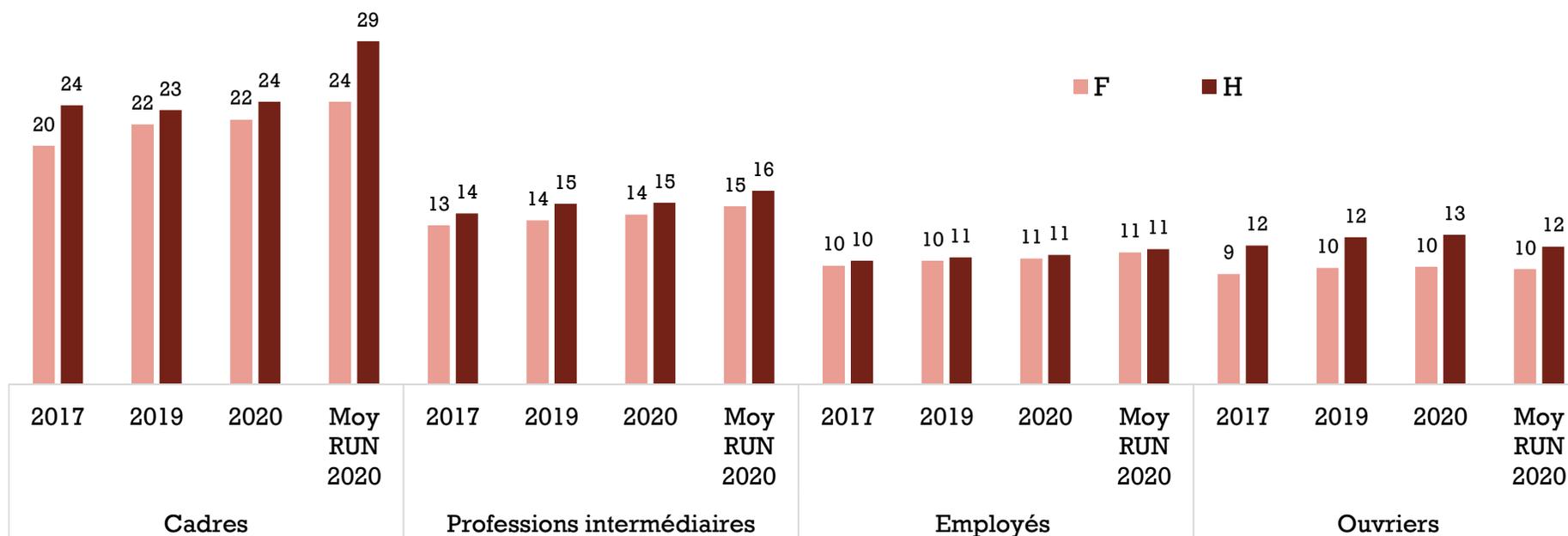
➤ Niveau de salaire

Les disparités de salaire entre les femmes et les hommes sont réelles, même si l'écart tend à se resserrer.

A l'exception de la catégorie des cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise salariés, le niveau de salaire moyen des portoïis est plutôt conforme à celui de l'échelon départemental



Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socio-professionnelle en 2019



Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

Publié le 28/11/2022

ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

SLO

III. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE



Les effectifs

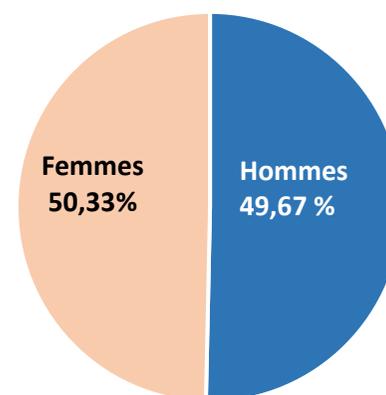
Au 1^{er} janvier 2022, l'effectif total de la Ville est de 918 agents. Il se compose d'agents titulaires, non titulaires de droit public (CDI, CDD) et d'apprentis.

La répartition des effectifs par genre est de 462 femmes et 456 hommes.

La proportion entre les hommes et les femmes est identique à celle de 2021 : les femmes sont plus nombreuses.

Année	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
2020	469	447	916	51,20%	48,80%
2021	476	470	946	50,32%	49,68%
2022	462	456	918	50,33 %	49,67 %

**Répartition de l'effectif total et par sexe
au 01/01/2022**



C'est un effectif hommes-femmes assez équilibré qui diffère légèrement des taux nationaux puisque les effectifs y sont féminisés à 60%.

Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

Publié le 28/11/2022

ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

SLO

19

La répartition par catégorie

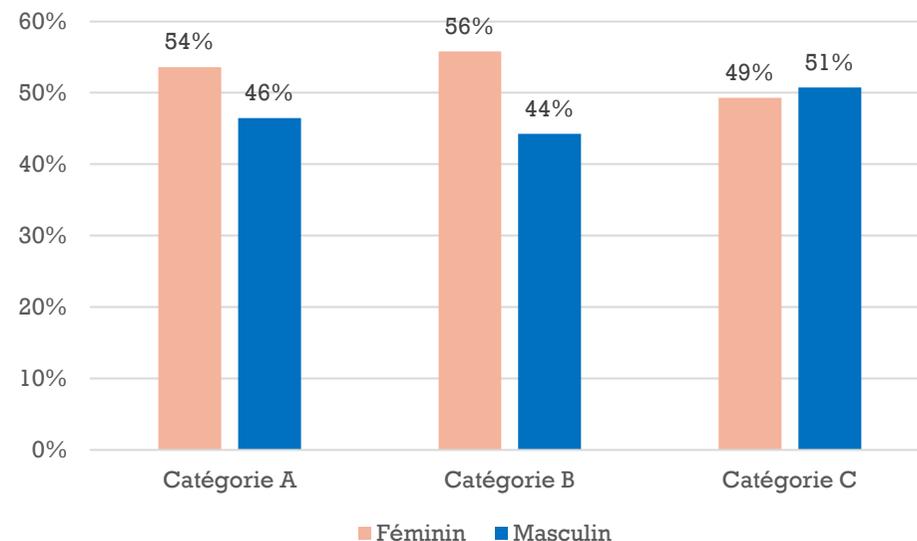
La répartition par catégorie est équilibrée entre les femmes et les hommes.

La proportion de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaire (catégorie B) est toujours plus importante.

La proportion des femmes en catégorie C est moins importante que celle des hommes.

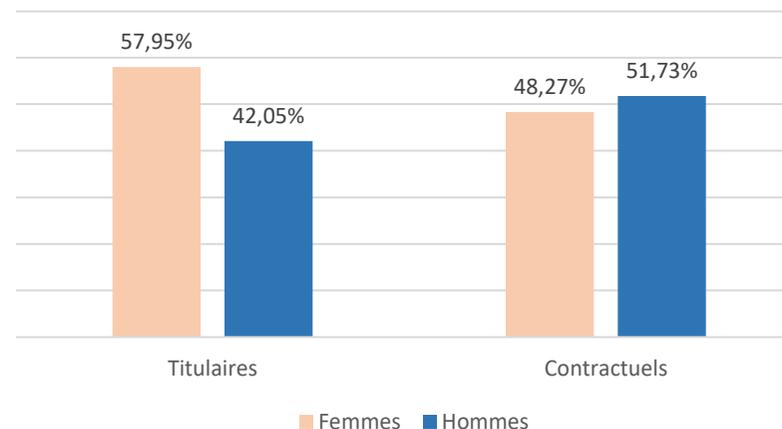
Répartition par catégorie hiérarchique et par sexe au 01/01/2022

	Femmes	Hommes
Catégorie A	30	26
Catégorie B	63	50
Catégorie C	369	380
Total	462	456



Répartition par statut et par sexe au 01/01/2022

	Femmes	Hommes
Titulaires	113	82
Contractuels	349	374



La répartition par statut

Au 1^{er} janvier 2022 la proportion de femmes titulaires reste plus importante (58%) que celle des hommes (42%).

La répartition est plus équilibrée pour les agents contractuels et diffère nettement de la métropole où 67% des postes sont occupés par des femmes contre 48% dans la collectivité.



Au niveau national, dans la FPT :
 Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle

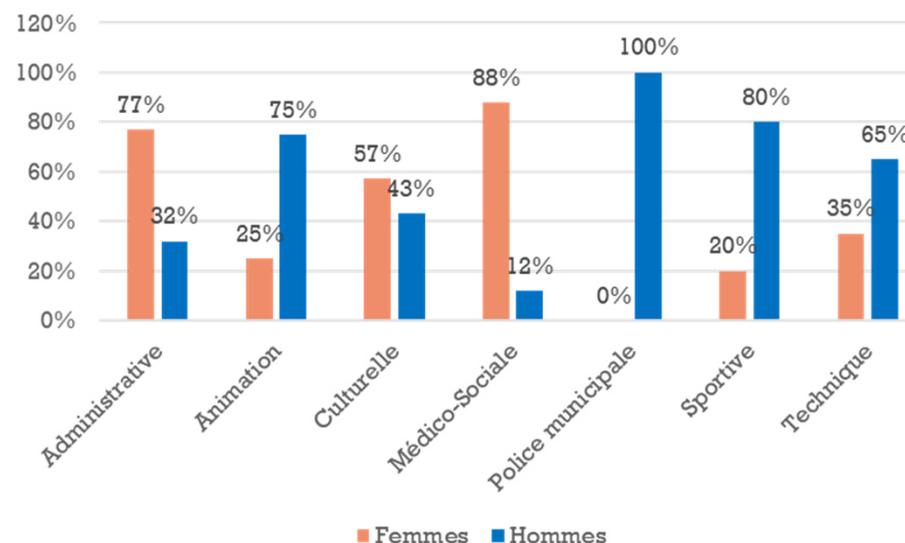
La répartition par filières

Les filières administrative, culturelle et médico-sociale sont très majoritairement féminisées entre 77% et 88%. La proportion de femmes est en diminution au sein de la filière animation (25%) par rapport à 2021 (67%).

Les filières techniques, et sportives restent majoritairement occupées par les hommes. Cependant la filière sportive exclusivement composée d'hommes en 2019, maintient une représentation féminine avec 25% en 2022 et 29 % en 2021.

Si aucune femme n'est répertoriée dans les métiers de la police municipale, elles sont néanmoins présentes sur des postes d'Agent de Surveillance de la Voie Publique (50% des effectifs).

Répartition par filière et par sexe au 01/01/2022



La répartition par temps de travail

La répartition des temps de travail montre que ce sont en majorité les femmes qui occupent les postes à temps non complet.

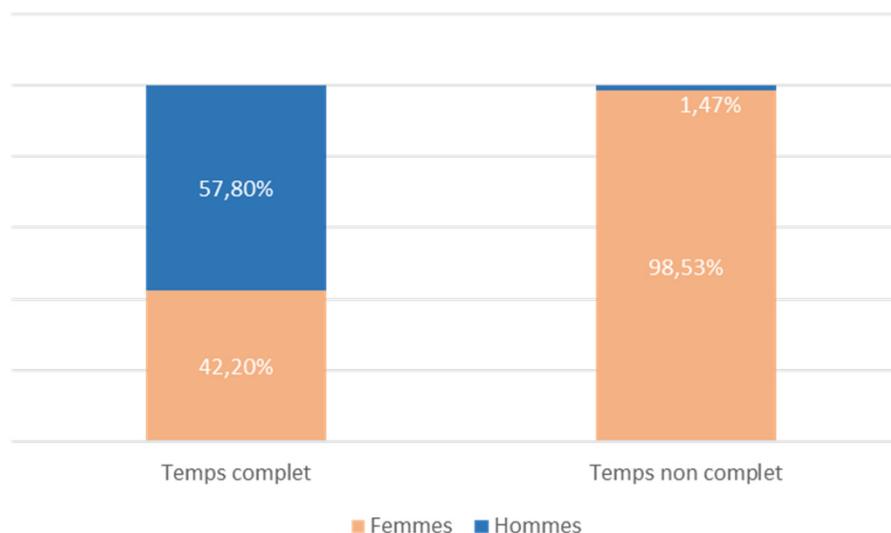
Selon une étude du conseil économique, social et environnemental publiée en 2013, le recours au temps partiel par les femmes tient du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les femmes et les hommes.

Les postes à temps non complet relèvent principalement des métiers du secteur scolaire et sont féminisés à 99%.

Les agents qui demandent un temps partiel sont majoritairement des femmes relevant de la catégorie C.

Répartition par temps de travail et par sexe au 01/01/2022

	Femmes	Hommes
Temps complet	324	452
Temps non complet	134	2
Temps partiel	6	0
Total	464	454



La répartition des emplois fonctionnels et de direction

Notre collectivité compte une proportion plus élevée d'hommes sur les emplois fonctionnels (60% contre 40% pour les femmes). L'obligation réglementaire posée par la loi est ici respectée.

*Le ratio au niveau national : 65% d'hommes contre 35% de femmes.**

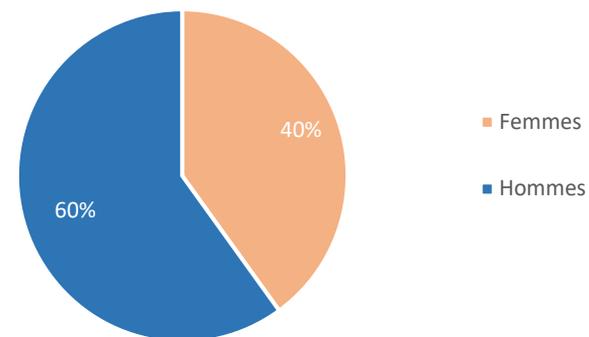
Les postes de direction sont pourvus à près de 60% par des hommes. Cette tendance s'est accentuée entre 2020 et 2019 (58%) du fait des mouvements de personnels.

**Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle*

Répartition des emplois de direction par sexe au 01/01/2022

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	3	5
Postes de direction	5	6	12
Total	7	9	17

Emplois fonctionnels



La rémunération

Les écarts s'expliquent en partie :

Pour la catégorie C : par le fait que près de 30% des femmes occupent des emplois à temps non complet (contre 1% pour les hommes)

Pour les catégories A et B : par l'occupation des postes de direction majoritairement par des hommes. Ces derniers relèvent aussi de manière plus importante de la filière technique qui dispose d'un régime indemnitaire historiquement plus élevé.

Niveau de salaire moyen dans la collectivité en 2022

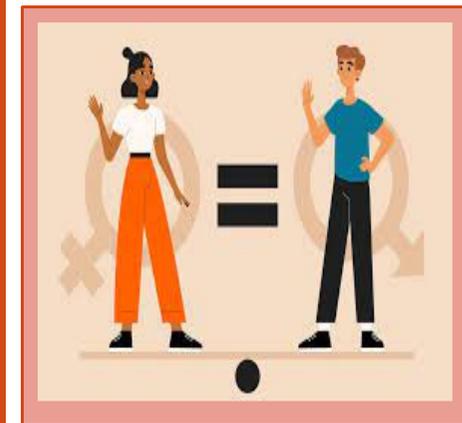
	CAT A	CAT B	CAT C
FEMMES	3 777 €	2 648 €	2 067 €
HOMMES	4 010 €	2 875€	2 226€



IV. POLITIQUES PUBLIQUES

Les actions visant à favoriser l'insertion et la valorisation de la femme sur le territoire portois s'inscrivent dans les politiques publiques :

- ✓ Educative
- ✓ Enfance et parentalité
- ✓ Citoyenneté
- ✓ Solidarité
- ✓ Insertion professionnelle
- ✓ Accompagnement au secteur sportif

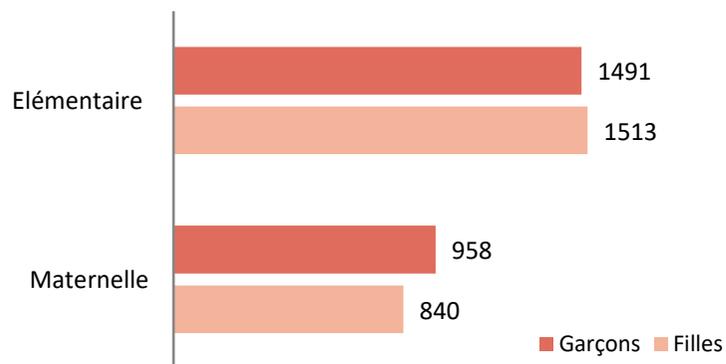


1 – Promouvoir la réussite éducative

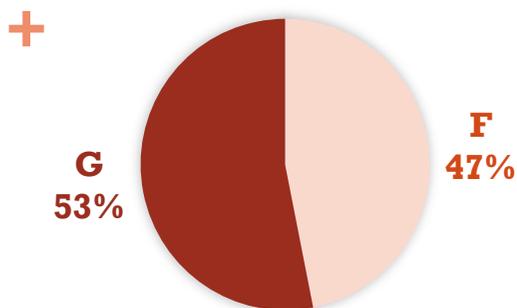
4 802 élèves inscrits dans les écoles du 1^{er} degré.

Un effectif en légère hausse (84 élèves de plus) par rapport à 2021.

Répartition filles-garçons dans les écoles du 1^{er} degré
année scolaire 2022-2023



Effectif filles-garçons inscrit en mercredis loisirs



La ville propose aux élèves des écoles maternelles et élémentaires toute une série d'activités visant à favoriser la socialisation des enfants et la promotion de l'égalité par le sport et la culture.

L'équité filles/garçons est proche sur les mercredis loisirs.

Activités proposées :

Escrime, hockey, judo, football, handball, basket ball, arts plastiques, musique, danse, activités nautiques, apprentissage numérique, sorties et jeux éducatifs.

Politique Educative



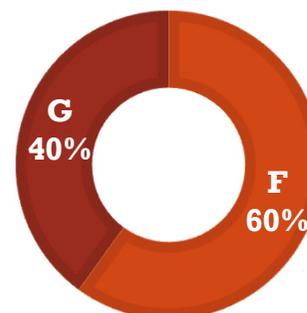
1 – Promouvoir la réussite éducative

Action d'éducation à la vie affective et sexuelle

1860 jeunes lycéens du territoire ont bénéficié de cette action développée dans le cadre d'un partenariat Ville, Cité éducative, Contrat de ville, Education nationale et l'Association Réunionnaise de Prévention des Risques à la Sexualité.

Objectifs de l'action :

- Eduquer les jeunes à la sexualité, à la santé sexuelle et aux relations entre les personnes;
- Renforcer et diversifier la prévention des infections sexuellement transmissibles.



**Politique
Educative**



Sur le plan opérationnel, cette action a permis :

- D'apporter des informations objectives concernant les différentes dimensions de la sexualité;
- De comprendre l'importance du respect de l'autre (limites, interdits, contraintes, enjeux...);
- De susciter la réflexion (développement de l'esprit critique, notamment face aux responsabilités civiles et pénales);
- De promouvoir une attitude responsable et l'utilisation de contraception adaptée à chacune des personnes;
- D'identifier les lieux et les personnes ressources.

1 – Promouvoir la réussite éducative



15 enseignants



900 lycéens
35 collégiens



27 intervenants
extérieurs



35 actions
différentes

Printemps des droits des femmes et de l'égalité

Action portée par le Lycée L. de Lépervanche

Objectifs :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes, le harcèlement de rue ;
- Promouvoir l'égalité filles / garçons dans tous les domaines ;
- Lutter contre les discriminations faites aux femmes ;
- Faire connaître les droits des femmes (consentement, IVG, agressions...).

Actions valorisées :

- ✓ Théâtre forum sur le respect des droits des femmes et l'égalité fille/garçon
- ✓ Interviews de femmes inspirantes au parcours remarquable par les élèves
- ✓ Présentation et interviews d'hommes dans des métiers plutôt féminins et de femmes dans des métiers plutôt masculins
- ✓ Exposition Chance Egale / Jeux et quiz sur les droits des femmes
- ✓ Organisation du LOVE DAY
- ✓ Exposition « Tout savoir sur l'endométriose »
- ✓ Ateliers sensibilisation aux stéréotypes « stéréotypes/ stéréomeufs »
- ✓ Débats sur l'égalité filles/garçons

Politique Educative

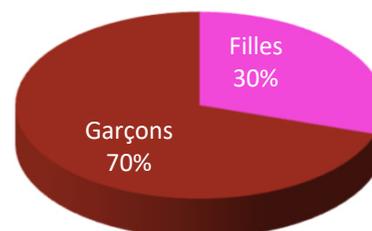


1 – Promouvoir la réussite éducative

Le dispositif de réussite éducative accompagne les enfants orientés par les familles ou les partenaires (Education nationale, Maison départementale, associations...).

Il assure un accompagnement individualisé des enfants de 2 à 16 ans et de leurs familles sur le plan socio-éducatif, psychologique, soutien méthodologique et à la parentalité.

Programme de Réussite Educative



Politique Educative

71% de familles monoparentales suivies exclusivement des mères

Accompagnement en direction des pré-décrocheurs

Est en situation de pré décrochage scolaire, l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte qui montre des signes de désintérêt latent et une démotivation progressive pour sa scolarité ou certains domaines d'apprentissage.

Programme de Réussite Educative

70 %
garçons



30 %
filles



181
décrocheurs
en 2022

Actions collectives :
Musique, parapente, soutien à la scolarité et à la parentalité

Des ateliers mixtes, non genrés, orientés selon les objectifs éducatifs à travailler sont proposés aux familles



500 journées enfants

70% de garçons présents aux activités socio-éducatives

1 – Promouvoir la réussite éducative

Action bourse aux stages



*Politique
Educative*

Portée par l'Académie pour l'Égalité des chances, cette action vise à **remobiliser les jeunes collégiens et lycéens en décrochage scolaire.**

Elle accompagne les jeunes dans leur orientation professionnelle à travers des stages en entreprise ou des projets d'activité.

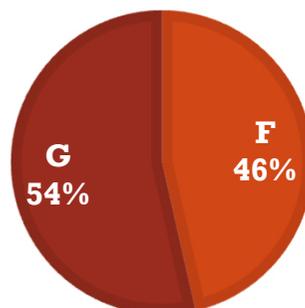
*Accompagner
l'orientation
professionnelle*



+

56 jeunes
accompagnés

Répartition filles/ garçons bénéficiant
du dispositif



1 – Promouvoir la réussite éducative

Finale du concours d'éloquence

Trois jeunes portois (2 filles et 1 garçon) se sont présentés au concours d'Eloquentia organisé par HEC Paris et Eloquentia France

Prix décernés :

- ➔ Lauréat national pour le jeune garçon
- ➔ 3^{ème} place pour l'une des jeunes filles

Objectifs :

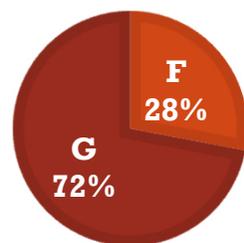
- Développer sa confiance en soi
- S'entraîner à défendre ses idées
- Réfléchir à son projet d'étude et découvrir l'univers d'une grande école
- S'affirmer par la parole, une compétence indispensable pour réussir au mieux dans sa vie sociale et professionnelle

Diplôme national d'initiation à la culture maritime et aux métiers de la mer

25 élèves du collège E. Albius se sont engagés dans le Brevet d'Initiation à la Mer (BIMer).

+

Formation théorique et pratique de 40 heures, déployée sur le territoire grâce au partenariat ville/ Contrat de ville / Education et la Base nautique des Mascareignes.



Objectifs :

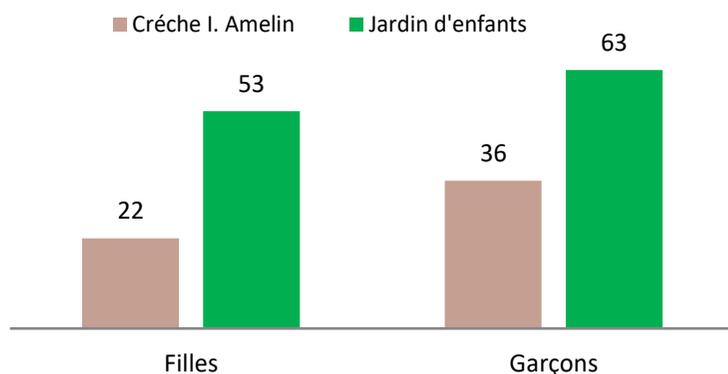
- Permettre aux élèves d'acquérir des notions transversales sur le milieu maritime
- Lutter contre les stéréotypes genrés

Politique Educative



Brevet d'Initiation à la Mer

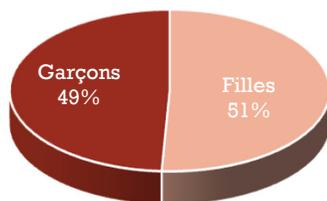
2 – Soutenir les familles



Effectif filles-garçons dans les structures petite enfance

Une augmentation des effectifs de plus de 50% par rapport à 2021, dont 41% de petites filles.

Centre de loisirs sans hébergement



15% d'augmentation des effectifs des **CLSH**, notamment des filles qui gagnent 5 points par rapport à 2021.

+

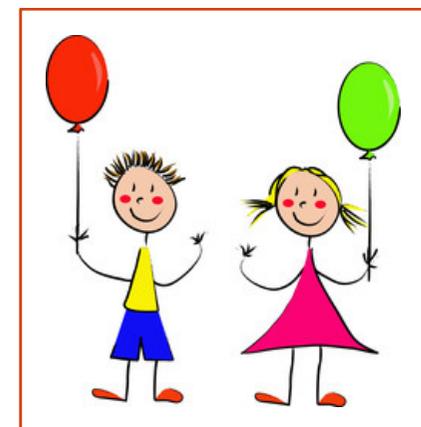


Dans le cadre du dispositif « **Ecole ouverte - Vacances apprenantes** », la ville a déployé en partenariat avec le CCAS et l'Education nationale une offre à caractère éducative, alliant renforcement scolaire et activités sportives et culturelles pendant les vacances.

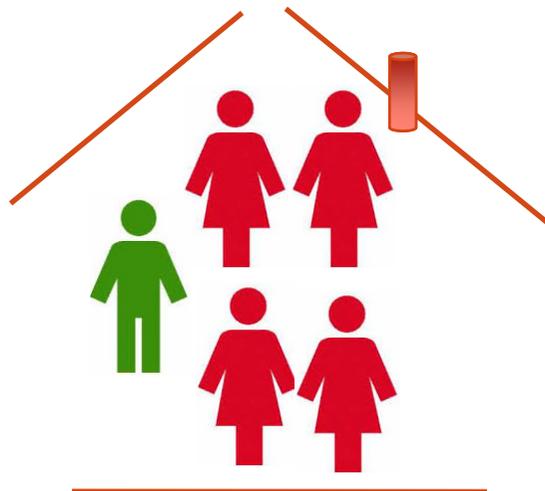
713 jeunes ont été inscrits durant l'année scolaire 2021-2022.

*Politiques
Enfance
Famille*

*Crèche
Jardin d'enfants
CLSH
Ecole ouverte*



3 – Accompagner la parentalité



**1 homme et 4 femmes
en moyenne /atelier**



**Politique
Parentalité**

**MAISON DE
L'EDUCATION
ET DE
LA PARENTALITE
(MEP)**

+ 79 ateliers ont été proposés aux familles de janvier à mi-octobre 2022 et 47 seront programmés d'ici la fin de l'année 2022.

Leur principal objectif est de redonner aux parents leur place de premiers éducateurs. La fréquentation des ateliers a très peu évolué par rapport à 2021 (5 personnes en moyenne).

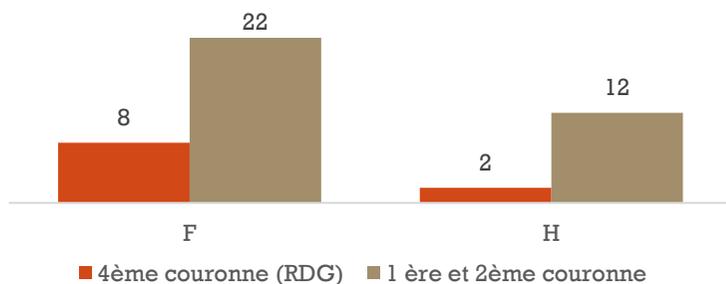
D'une manière générale les ateliers ont accueilli 1 homme pour 4 femmes.

A noter, une constante, mais pas d'augmentation quant à la présence des papas.



4 – Développer la citoyenneté

Les conseils citoyens ont été renouvelés en 2022.
68% des membres sont des femmes.
Indicateur en forte progression par rapport à 2021.



Citoyenneté

**Valeurs de la
république**



+

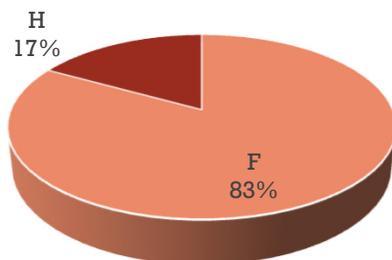


28 écoliers de CM1 et CM2 participent pour l'année scolaire 2022-2023 aux travaux du CME.

Les jeunes filles représentent 68% des effectifs.

5 – Accompagner la solidarité

Taux de participation F/H aux animations proposées par la Maison des séniors



La fréquentation des hommes aux activités diminue de 3 points par rapport à 2021

380 personnes ont participé aux ateliers proposés par la Maison des Séniors de janvier à septembre 2022.

Participation aux animations proposées par la Maison des séniors



1 653 participations aux ateliers

Les ateliers plébiscités sont :

- Les journées bien - être
- La zumba
- Les séances aquatiques
- Le cinéma
- Les sorties bus

Solidarité



5 – Accompagner l'insertion professionnelle

L'Atelier Chantier d'Insertion(ACI) FILANOU

L'Atelier Chantier d'Insertion Filanoo, portée par l'association EDUCANOO, est né d'un besoin émergent suite au confinement et des mesures sanitaires et de protection individuelles en découlant. Il a pour objet la production textile.

Implanté à la Rivière des galets, au lieu-dit « ti karré », cet ACI est **entièrement composé de femmes dont 99% issues du quartier**. Il a permis d'apaiser le climat social sur ce secteur très marqué par les incivilités et les faits de délinquance.

100%
de
femmes

+

Composition :

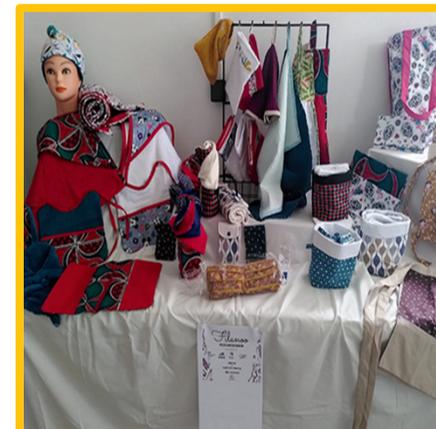
10 salariées en contrat à durée déterminée d'insertion
1 encadrante technique

Eléments de bilan :

- ✓ Favorise la montée en compétences professionnelles des salariées
- ✓ Contribue à l'amélioration de l'estime de soi et à la confiance en soi
- ➔ 2 des femmes de cet atelier ont créé leur entreprise en 2022 alors qu'elles étaient à leur arrivée dans une posture introvertie et un manque de confiance.



**Insertion
professionnelle**



5 – Accompagner l'insertion professionnelle

L'Atelier Chantier d'Insertion Semences Péï

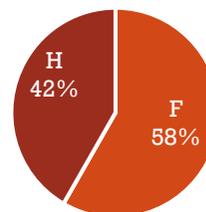
Portée par l'association An Grèn Koulér, cet ACI a pour objet la production de semences péï sur le territoire portois afin d'alimenter les jardins partagés et lieux de production agricole.

Une production de riz péï y est également expérimentée.

Composition :

12 salariés en contrat à durée déterminée d'insertion

- 7 femmes et 5 hommes



« Les Portoises an'créativité »

Le dispositif « fabrique à entreprendre » accompagne les femmes à la création d'entreprise

3 prix ont été décernés en 2021

- ✓ **Prix de la femme persévérante,**
- ✓ **Prix de la femme exemplaire,**
- ✓ **Prix de la femme investie**

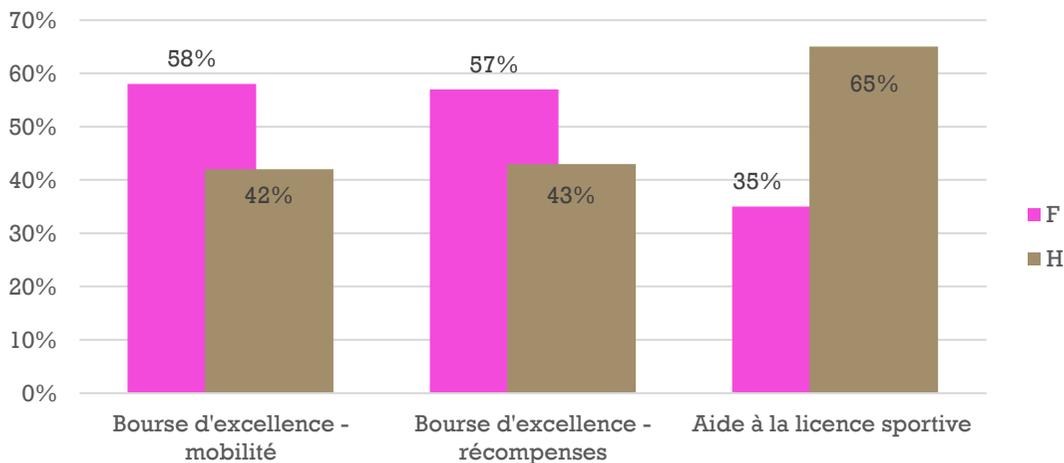
Le challenge des Portoises an'créativité se tiendra le 8 décembre 2022 afin de remettre différents trophées valorisant l'engagement des femmes dans le monde entrepreneurial.

*Insertion
professionnelle*



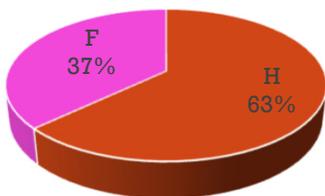
6 – Accompagner le secteur sportif

Répartition F/H dans les dispositifs d'aide et d'accompagnement à la pratique sportive



Les femmes sont largement concernées par les bourses d'excellence.

+ Répartition F/H licenciés au sein des associations sportives (source OMS)



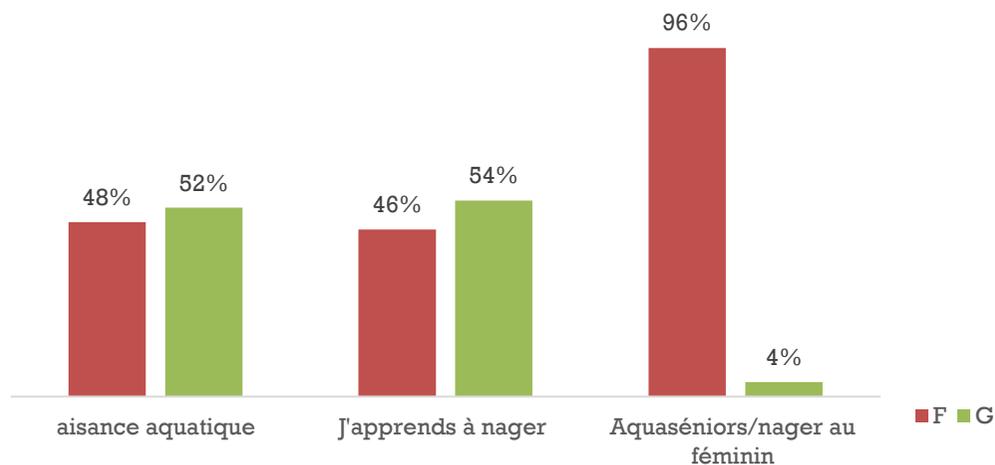
Le taux des femmes licenciées au sein d'une association sportive reste identique à celui de 2020.

Le sport



6 – Accompagner le secteur sportif

Répartition F/H dans les dispositifs favorisant la pratique de la natation



3 dispositifs sont proposés :



- **Le plan aisance aquatique** à destination des élèves de grande section et de CP;
- **Le dispositif J'apprends à nager** pour les élèves de CM1, CM2 et les écoles de natation;
- **Le plan Aqua séniors et Nager au féminin**, pour les adultes.

Le sport



V. ORIENTATIONS

Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

Publié le 28/11/2022

ID : 974-219740073-20221115-DL_2022_153-DE

SLO



Dans le cadre de son plan d'action pluriannuel, les engagements de la ville en matière d'égalité seront renforcées dans les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire.

Ils se déclineront selon les objectifs suivants :



Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

- Encourager la mixité ;
- Agir auprès des jeunes publics pour prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- Encourager les initiatives en faveur des droits des femmes ;
- Lutter contre les freins à l'emploi.

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

- Promouvoir l'égalité par le sport et la culture ;
- Encourager les clubs et associations à développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- Soutenir les actions en faveur de la santé ;
- Encourager les initiatives en faveur des droits des femmes et mettre en valeur la femme dans l'espace public.

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :

- Promouvoir et soutenir les actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Communiquer et sensibiliser le grand public.

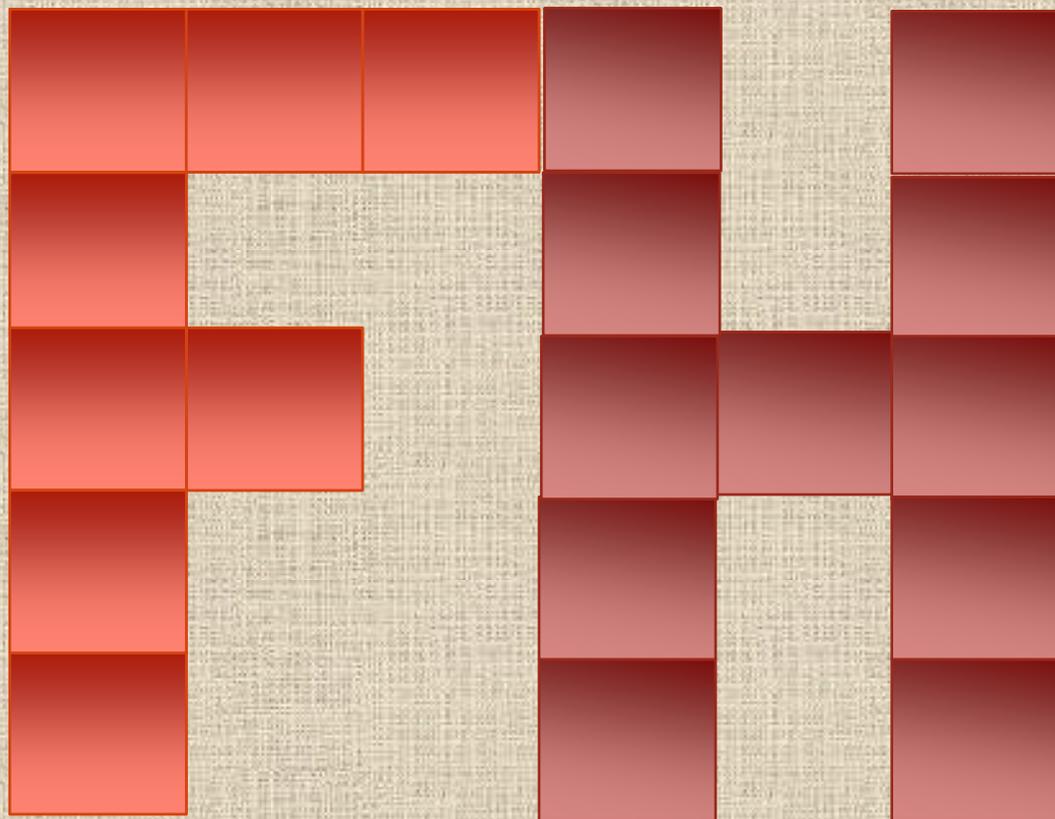
VI. CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique portée par la ville de Le Port à travers son conseiller municipal délégué à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des droits devant le service public.

La Collectivité joue un rôle mobilisateur pour que les avancées vers la réduction des inégalités entre les sexes soit concrète et mesurable.



égalité



Un engagement au quotidien