

RAPPORT ANNUEL 2020

PORTANT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE

1. 2020, une année de renouvellement électoral, marquée par la crise du COVID 19

- 1.1. De nouveaux élus et un équilibre femmes - hommes
- 1.2. COVID 19 : des mesures d'urgence pour accompagner les acteurs
 - 1.2.1. Acteurs externes
 - 1.2.2. Agents de la collectivité

2. Egalité professionnelle, employeur responsable

- 1.1. Etat des lieux chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes qui travaillent pour la collectivité
- 1.2. Continuer à réduire les inégalités de salaire et la précarité des femmes
- 1.3. Des mesures récentes de nature à agir sur les inégalités

3. Egalité et action publique

Conclusion et perspectives

Depuis quatre ans, en application de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Vertou présente au Conseil Municipal un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport aborde à la fois le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et actions de nature à améliorer cette situation.

1. 2020, UNE ANNEE DE RENOUVELLEMENT ELECTORAL, MARQUEE PAR LA CRISE DU COVID - 19

1.1. De nouveaux élus et un équilibre femmes - hommes

Suite aux élections municipales de mars 2020, le Conseil Municipal de Vertou pour le mandat 2020-2026 est composé de 18 hommes [soit 51%] et 17 femmes [soit 49%]. L'exécutif est également paritaire, composé de 6 hommes et 5 femmes.

Cette parité, bien qu'imposée par la loi, reste supérieure à la moyenne nationale.

En effet, une étude de la Direction Générale des Collectivités Locales¹ de septembre 2020 indique que la proportion de femmes dans les conseils municipaux atteint 42,4% au lendemain des élections municipales de 2020.

Au-delà de cette parité, le Maire a procédé à des choix volontaristes pour assurer une égalité dans les faits de la représentation.

Ainsi, le Maire a fait le choix d'une première adjointe, ce qui n'est le cas que dans 33 % des communes [38.8% en Pays de Loire], selon l'étude DGCL précitée.

Par ailleurs, l'attribution des délégations entre les adjoints, contrairement à ce qui est majoritairement observé au niveau national, n'est pas marquée par des inégalités entre les femmes et les hommes et par une répartition genrée ou stéréotypée. Ainsi, des femmes sont en charge de thématiques techniques [urbanisme, tranquillité publique, développement économique] et des hommes en charge de thématique plus sociales [inclusion, solidarités, enfance et éducation].

Enfin, trois des quatre commissions [Moyens, Société et Territoires] sont présidées par des femmes.

1.2. COVID 19 : des mesures d'urgence pour accompagner les acteurs

La Ville a fait de la protection des Vertaviennes et des Vertaviens, des élus ainsi que du personnel municipal, sa priorité. Cette protection s'exerce sur le plan sanitaire, mais également économique et social, avec une attention portée aux plus vulnérables.

¹ Bulletin d'information statistique de la DGCL, n°145, septembre 2020

1.2.1. Acteurs externes

Une attention particulière a été portée à l'accompagnement des publics en situation de précarité, les personnes âgées et les familles.

A Vertou, si le taux de personnes vivant sous le seuil de pauvreté est inférieur à la moyenne de la Loire Atlantique [10,19%] et à la moyenne nationale [14,69%], il reste que 6% des Vertaviens vivent sous le seuil de pauvreté². 18,8% de ces personnes sont des familles monoparentales, sachant que pour 76% des familles monoparentales, le monoparent est une femme. On estime par ailleurs autour de 130 personnes le nombre de femmes seules vivant sous le seuil de pauvreté, et autour de 90 celui des hommes seuls. Par ailleurs, 38% des femmes de 15-24 ans à Vertou ont un contrat précaire³.

La Ville a pris en compte les mesures prise par l'Etat, en particulier la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et les ordonnances qui en ont découlées. Elle s'est également appuyée sur les dispositions établies par le Conseil Départemental, notamment par leur promotion auprès des publics ayant droit.

Les 24 Maires ont décidé la mise en place de mesures significatives de soutien aux publics fragilisés par la crise, appuyée sur le partenariat existant avec la Métropole :

- La reconduction automatique et pour une année des titres de transport solidaires, valables sur l'ensemble du réseau de transport collectif métropolitain
- Un dispositif d'aide au paiement des loyers pour les locataires des parcs privé et social rencontrant des difficultés du fait de la crise, financé conjointement par la Métropole et le Conseil Départemental
- Le renforcement des mesures d'accompagnement des bidonvilles (distributions alimentaires, de masques, de kits d'hygiène...), en s'appuyant sur la coordination existante des acteurs : Préfecture, ARS, Nantes Métropole, Conseil Départemental, Communes et associations

La Ville a agi en complémentarité de ces dispositifs et en articulation avec ses partenaires sur le territoire communal.

Afin de soutenir les familles durement touchées par la crise, la Ville a pris des mesures exceptionnelles :

- Pour le service périscolaire, la gratuité sur la période du 14 mai jusqu'à la fin de l'année scolaire
- Une aide sociale exceptionnelle accordée aux familles vertaviennes les plus modestes, relevant des tranches 1 à 5 de quotient familial, afin de compenser le surcoût de l'alimentation induit par la suspension des services de restauration. Cette aide intervient en complément de celle allouée par la CAF pour les mêmes raisons au moment du confinement. Elle couvre ainsi la période allant du 11 mai jusqu'à la fin de l'année scolaire, pour un montant forfaitaire de 55,50€ par enfant. Cette mesure concerne 370 enfants de 3 à 11 ans

² Sources : [Compas©](#), Insee 2016

³ Observatoire Territorial, COMPAS, Chiffre de 2015

- Une aide sociale exceptionnelle pour les personnes ayant subi des pertes de revenus du fait de la crise du Covid et rencontrant des difficultés d'ordre alimentaire ou au titre du logement. Cette aide consiste en la suspension temporaire, jusqu'au 31 décembre, des seuils de prise en compte des situations sociales pour l'accès aux aides sociales de l'établissement.

La Ville a par ailleurs fait de l'aide alimentaire sa priorité. Le service de portage de repas et des chèques alimentaires du Centre Communal d'Action Sociale a été élargi. Un appui a été apporté à l'association Vertou Solidaire pour assurer et renforcer les distributions de l'Épicerie solidaire et la Ville a maintenu durant la période de confinement l'accueil du public du Service Solidarités [permanences physique ou téléphonique] et l'accompagnement social.

La Ville a par ailleurs fait en sorte d'accompagner au mieux à la fois la reprise d'activité et le soutien à la parentalité :

- La Ville a accueilli durant toute la période de confinement les enfants de personnels prioritaires.
- Les multi-accueil ont ouvert dès le 14 mai suivant les directives de l'Etat (accueil de groupes de 10 enfants) selon un protocole sanitaire strict
- Le relais assistant maternel a maintenu sa prise en charge téléphonique et ponctuelle physique auprès des professionnels et des familles
- Le Lieu Accueil Enfants Parents a rouvert début juin son accueil à destination des familles selon les règles sanitaires en vigueur et est resté ouvert durant le reconfinement.

Enfin, consciente que la période de confinement peut avoir des conséquences sur les violences intra-familiales et conjugales, la Ville a renforcé son accompagnement sur cette problématique. [voir 3^{ème} partie du rapport]

1.2.2. Agents de la collectivité

Des dispositions favorables ont été prises pour les agents dès le début de la crise afin d'éviter tout impact social et économique pour les agents, en particulier ceux avec les salaires les plus bas et des contrats moins stables. Les agents ont été placés en Autorisation Spéciale d'Absence avec maintien de l'intégralité de leur traitement. Les contrats en cours ont été maintenus, y compris les contrats horaires. Cela a concerné 18 personnes dont 16 femmes.

La doctrine posée par la Ville durant la période, avec comme fil conducteur la protection de tous, se distingue d'autres collectivités, notamment au sein de la métropole, qui ont réduit tout ou partie des régimes indemnitaires et donc de la rémunération de leurs agents, et ont interrompu les contrats d'agents contractuels.

Durant la crise sanitaire, et en particulier durant le premier confinement, l'action publique, les services rendus et la manière de rendre ces services ont été largement perturbés.

La Ville a activé son plan de continuité d'activités, et la présence des agents, entre le 16 mars et le 11 mai, a été extrêmement réduite.

Les agents qui en avaient la possibilité ont pu travailler à distance.

Les agents dont l'activité a été interrompue ont été placés en Autorisation Spéciale d'Absence.

Enfin, un nombre importants d'agents n'a pu poursuivre son activité pour des raisons de garde d'enfants. Ainsi, 38 agents ont été placés en ASA pour gardes d'enfants durant le premier confinement, pour un total de 685.5 jours.

Cela a concerné 27 femmes, à hauteur de 494.5 jours et 11 hommes à hauteur de 191 jours. Autrement dit, au regard de la représentation femmes-hommes dans la collectivité, les femmes ont été plus nombreuses à être en situation de garde d'enfants que les hommes [71% des ASA prises par des femmes, qui représentent 64% des effectifs de la collectivité], ce qui semble rejoindre un constat national concernant une prise en charge plus importante des enfants et des tâches familiales par les femmes.

2. EGALITE PROFESSIONNELLE, EMPLOYEUR RESPONSABLE

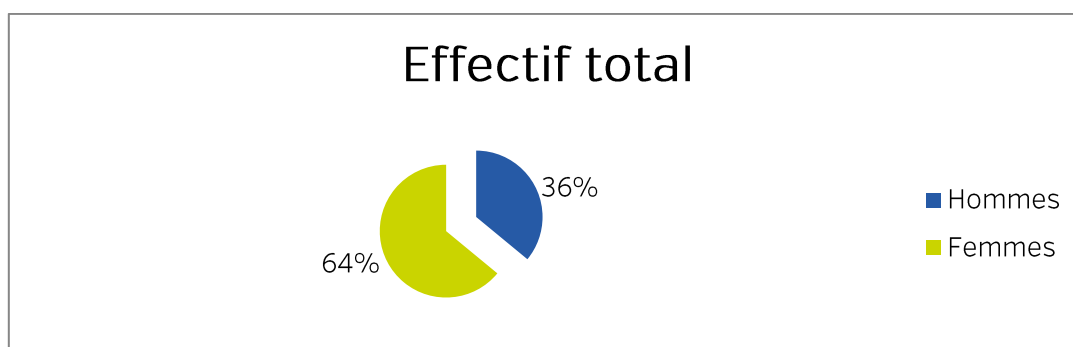
2.1. Etat des lieux chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes qui travaillent pour la collectivité

Les données présentées portent sur un effectif de 328 emplois permanents au 1 er décembre 2019.

La représentation femmes - hommes

Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61⁴%. La Ville de Vertou présente un taux de féminisation légèrement supérieur, et stable par rapport à l'année précédente, à 64%.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif total
Hommes	13	16	89	118
Femmes	23	18	169	210



Par ailleurs, la fonction publique territoriale est caractérisée par une féminisation importante des emplois de catégorie A [60,6% en moyenne de femmes de catégorie A dans les communes⁵]. Mais pour autant, une faible part accède aux emplois fonctionnels, correspondant généralement aux plus hauts emplois de direction administrative. Ce plafond de verre se traduit en chiffres : le taux de féminisation des emplois fonctionnels en 2017 est de seulement 34,4%.⁶

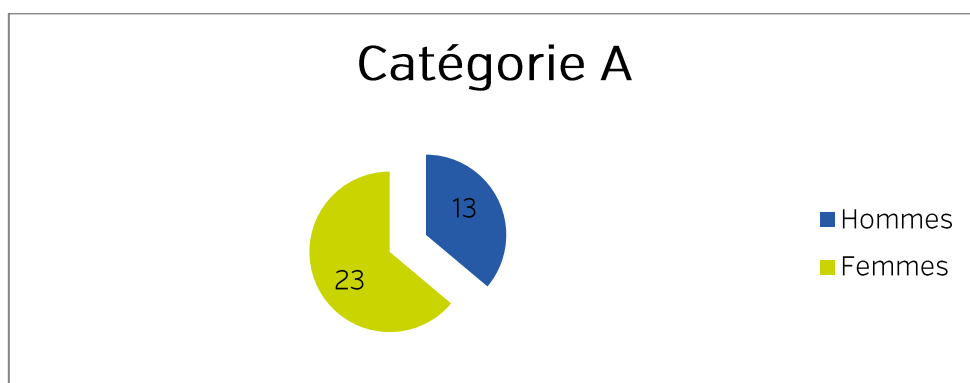
⁴ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), Rapport Annuel 2019, chiffres de 2017

⁵ idem

⁶ Source CNFPT

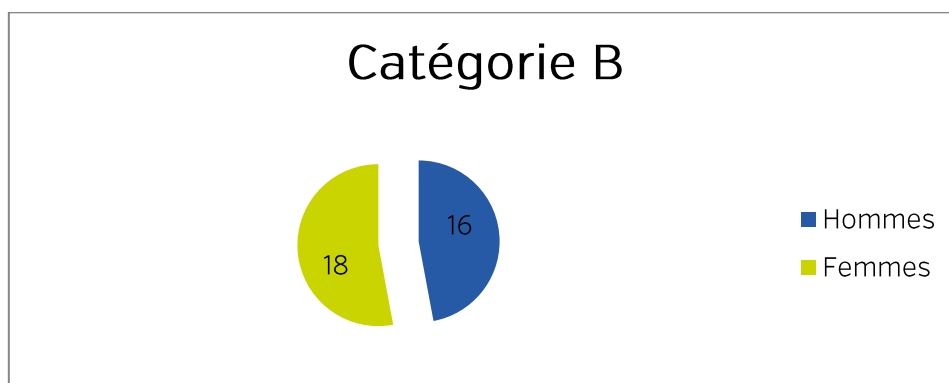
A Vertou, les emplois de catégorie A sont occupés à 64% par des femmes en 2019, comparé à 56% en 2018 et 48% en 2017. Cette augmentation est liée à deux éléments :

- des évolutions statutaires, et le reclassement de certains métiers précédemment en catégorie B dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A (Educateurs de jeunes enfants et Assistants socio-éducatifs). Cette évolution est une reconnaissance de l'expertise de métiers très féminisés
- la structuration et la montée en compétence de l'administration avec la création de postes relevant de la catégorie A, et dont une majorité ont été pourvus par des femmes.



Le Comité de Direction Générale était composé en 2019 de 4 hommes et de 5 femmes, dont la Directrice Générale des Services.

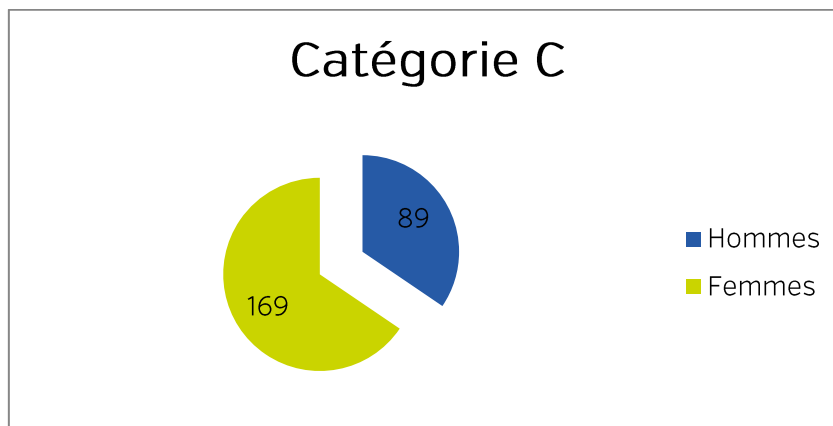
Les emplois fonctionnels au sein de la collectivité étaient occupés en 2019 à 33% par des femmes [2 personnes sur 6]. Cette part s'accroît en 2020, pour devenir paritaire, avec le recrutement au poste de Direction Générale des services de nouveau d'une femme et l'arrivée d'une directrice générale adjointe.



Pour la catégorie B, soit l'encadrement intermédiaire, la part de femmes à Vertou s'élève à 53%, inférieur à la moyenne nationale [63% en moyenne dans la fonction publique territoriale, et 60% dans les communes⁷], mais en progression de 2 points par rapport à l'année précédente. Ces chiffres amènent à poser le sujet de la reconnaissance de l'expertise et de l'accès à la catégorie B pour certains agents actuellement en catégorie C.

⁷ idem

Pour la catégorie C, la part de femmes s'élève à Vertou à 65,5%, comparé à 66,5% l'année précédente, ce qui reste supérieur à la moyenne nationale [61%⁸].



2.2. Continuer à réduire les inégalités de salaire et la précarité des femmes

La Ville mène depuis 2017 une politique volontariste en matière de ressources humaines, visant notamment à réduire les inégalités entre filières, à mettre en cohérence la rémunération avec les responsabilités exercées, et à réduire la précarité liée à certaines fonctions et situations.

Cela s'est traduit en 2018 par la remise à plat du système de régime indemnitaire, qui a permis de réduire les inégalités entre filières et, par voie de conséquences, entre femmes et hommes, et d'augmenter la rémunération moyenne des femmes. Cette tendance se confirme et se poursuit en 2019.

L'augmentation du salaire moyen des femmes et la réduction des écarts, est également liée à la poursuite de la démarche de déprécarisation.

Cette démarche correspond à l'intégration dans les effectifs de la Ville, sur emploi permanent, d'agents occupant précédemment des emplois temporaires et horaires, par nature précaires. Il s'agit d'emplois horaires recrutés en CDD, mais également de personnes en CDD recrutés en tant que stagiaires pour préparer une titularisation.

Cette démarche de déprécarisation concerne essentiellement les agents du service propreté, intervenant pour l'entretien des bâtiments communaux, et du service éducation (animation et restauration). Ces emplois sont dans leur grande majorité occupés par des femmes, et cette démarche a concerné, en 2020, une dizaine d'agents.

Cette démarche se traduit également par l'augmentation des quotités de travail pour les emplois à temps non complet. Ainsi, le nombre de femmes à temps non complet est passé de 80 en 2018 à 58 en 2019 (ATSEM, agents de propreté, animateurs...) avec par voie de conséquence un impact fort sur leur rémunération.

Ainsi, le salaire moyen dans la collectivité (toutes catégories confondues) a augmenté de 40€, soit 2,3%, et de 50€ en moyenne pour les femmes, soit 3,2%, une augmentation plus rapide que la moyenne. Pour les femmes aux plus bas revenus, du 1er décile, inférieurs à 1129€ net, cette augmentation est de 4,8%.

La sur-représentation des femmes dans les premiers déciles, soit les salaires les moins élevés, reflète la part importante [65,5%] des femmes dans les emplois de catégorie C et les emplois à

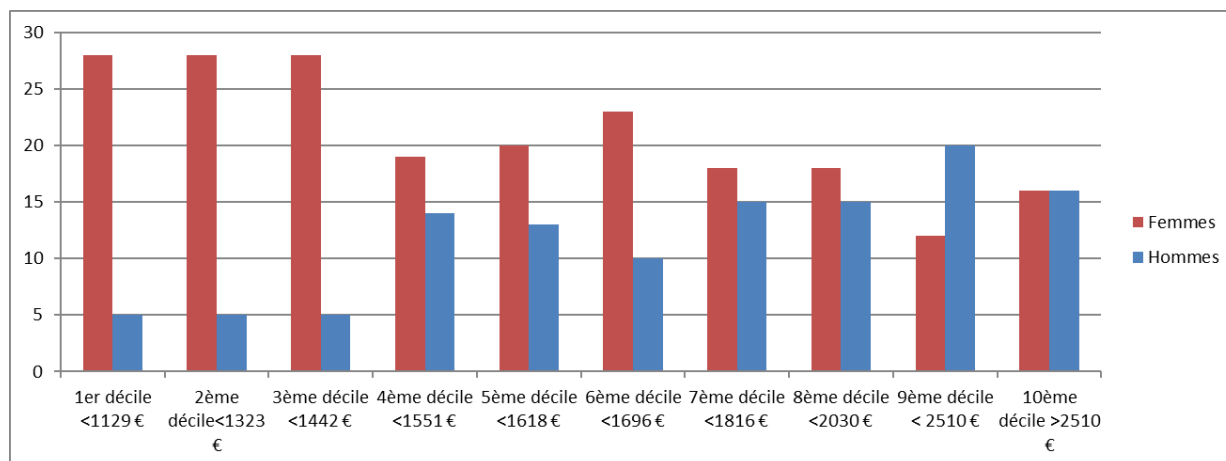
⁸ idem

temps non complet [35% des femmes occupent un emploi à temps non complet ; les femmes occupent 88% des emplois à temps non complet].

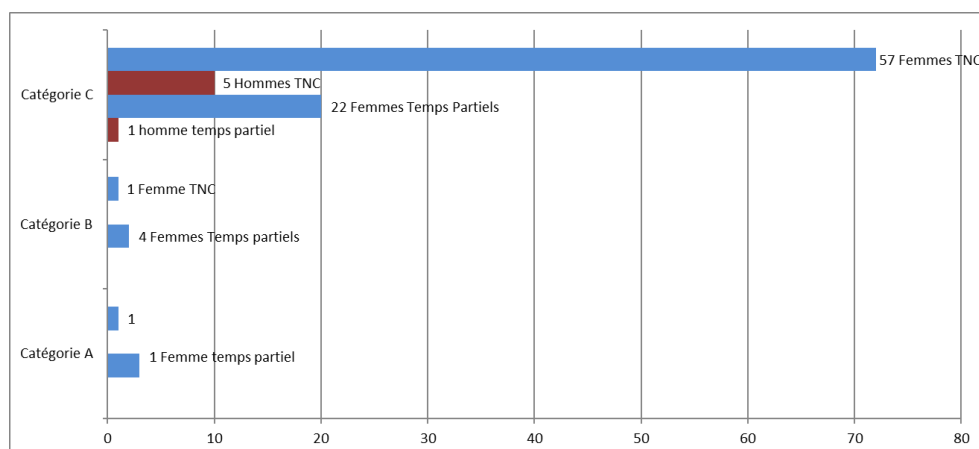
Les emplois à temps non complet comprennent principalement les emplois dans le secteur de l'éducation : restauration scolaire, animation et propreté.

Rémunération des agents en 2019 par déciles

	Hommes		Femmes		Total	
	Hommes	Moyenne salaire net	Femmes	Moyenne salaire net	Nombre	Moyenne salaire net
1er décile <1129 €	5	885 €	28	872 €	33	874 €
2ème décile <1323 €	5	1 176 €	28	1 238 €	33	1 228 €
3ème décile <1442 €	5	1 384 €	28	1 379 €	33	1 379 €
4ème décile <1551 €	14	1 493 €	19	1 488 €	33	1 490 €
5ème décile <1618 €	13	1 576 €	20	1 579 €	33	1 578 €
6ème décile <1696 €	10	1 654 €	23	1 662 €	33	1 660 €
7ème décile <1816 €	15	1 758 €	18	1 753 €	33	1 756 €
8ème décile <2030 €	15	1 903 €	18	1 903 €	33	1 903 €
9ème décile < 2510 €	20	2 263 €	12	2 257 €	32	2 261 €
10ème décile >2510 €	16	3 507 €	16	3 205 €	32	3 356 €
Total général	118	1961,382719	210	1618,651762	328	1741,951314



Temps Partiels et Temps Non Complètes en 2019



Concernant le temps de travail, il est à noter que les temps partiels restent très majoritairement demandés par des femmes. Un travail va s'engager en 2021 afin de cadrer les conditions d'accès

au temps partiel et les conditions dans lesquelles il peut s'exercer, pour éviter toute discrimination liée au genre et pallier aux difficultés qui peuvent être rencontrées dans sa mise en œuvre, pour l'agent comme pour l'organisation.

Par ailleurs, l'avancement de grade est également un levier important, actionné de manière volontariste par la collectivité pour reconnaître l'expertise et permettre la montée en compétences des agents. Il participe aussi à cette démarche de déprécarisation et de stabilisation de la situation professionnelle d'agents les plus précaires, en majorité des femmes. Ainsi, cet avancement concerne un nombre importants d'agents dans la collectivité, au regard de sa strate.

L'avancement de grade a concerné, en 2020, 15 agents, dont 12 femmes : 2 femmes de catégorie B et 10 femmes de catégorie C, essentiellement dans des métiers de propreté et de restauration. La sur-représentation des femmes et des catégories C dans l'avancement de grade reflète les « équilibres » dans la collectivité en termes de sexe et de catégorie.

2.3. Des mesures récentes de nature à agir sur les inégalités

Après le volet temps de travail et rémunération, la collectivité a engagé le travail autour des rétributions, qui concerne les avantages hors rémunération des agents, afin d'agir à la fois sur le champ professionnel et les conditions de travail, mais aussi le champ para professionnel et extra professionnel. Cela s'est traduit en 2019 par deux nouvelles mesures :

- La remise à plat du système d'autorisations spéciales d'absences et notamment depuis le 1er janvier 2019 la mise en place de 3 jours d'autorisation d'absence pour ascendants, conjoints et descendants malades. Il s'agit d'une action qui vise à faciliter la conciliation des différents temps de vie.

En 2019, ces ASA ont concerné 65 agents, pour un total de 69 jours. Ces jours ont été pris de manière globalement paritaires à la fois en nombre de demandeurs et en jours pris.

2019	Femme	Homme	Total
Nombre d'agents	34	31	65
Nombre de jours	31,5	37,5	69

- La participation de la Ville à la complémentaire santé des agents
Depuis le 1er janvier 2020, la Ville participe à la complémentaire santé labellisée des agents. La participation est calculée sur la base de la dépense moyenne des foyers français pour leur complémentaire santé (soit 50€) et selon le salaire brut « fixe » (hors heures supplémentaires, complémentaires, astreintes...) dans les conditions suivantes. L'accent mis sur les salaires les moins élevés permet là encore, indirectement, d'avoir une action envers l'amélioration de la situation des agents les moins favorisés, en majorité des femmes.

	Montant de prise en charge mensuelle
Salaire < 1500€ brut fixe mensuel	38 €
Salaire 1500€ < brut fixe mensuel < 2500€	25 €
Salaire Brut fixe > 2500€	15 €

- Par ailleurs, le **travail à distance** a fait son entrée dans les pratiques de la collectivité, dans le cadre du confinement lié au COVID 19. Ce travail à distance s'est exercé, pour beaucoup, dans des situations complexes durant le confinement, lorsque cela coexistait avec des gardes d'enfants ou un matériel non adapté, bien que la Ville ait doté un nombre important de personnes en ordinateurs portables, avec un accès à distance aux outils de travail. En dehors des périodes de confinement, la possibilité de travailler à distance, pour les agents qui en ont la possibilité, a été maintenue à hauteur d'un jour par semaine, jusqu'à la fin de l'année.

La crise du COVID a ainsi accéléré la réflexion autour du sujet du télétravail. Le télétravail rentre dans le cadre plus global de la qualité de vie au travail et de la conciliation des différents temps de vie. Ce sujet fait l'objet d'un travail de cadrage et de formalisation, pour une mise en œuvre de manière expérimentale, en lien avec les représentants du personnel. Il fera l'objet d'une évaluation et d'un retour d'expérience avant d'organiser sa pérennisation dans les pratiques et l'organisation de la collectivité.

3. EGALITE ET ACTION PUBLIQUE

L'année 2020 a bien entendu été marquée par la crise sanitaire et l'action publique de la collectivité s'est très largement concentrée sur la protection et l'accompagnement à la fois sur le plan sanitaire, économique, et social des Vertaviennes et Vertaviens.

Ces actions, détaillées dans la première partie, ont permis notamment d'accompagner les femmes et les familles en situation de fragilité.

De nombreuses actions, dont la mise en place était prévue après mars 2020, ont dû être annulées ou ajournées.

Pour autant, la Ville a poursuivi son action de manière volontariste, sur différents champs.

Prévention des violences intra - familiales

Consciente que la période de confinement peut avoir des conséquences sur les violences intra-familiales et conjugales, la Ville a renforcé son accompagnement sur cette problématique.

La communication autour des dispositifs d'alerte a été renforcée dès le premier confinement. Les numéros d'urgence 114 et 3919 en cas de violences conjugales et 119 pour le signalement de violences sur les enfants ont été rappelés chaque semaine dans le cadre de la communication aux habitants.

Par ailleurs, le service Solidarités a fait preuve d'une vigilance et d'un accompagnement renforcés sur ces sujets, en s'appuyant sur les dispositifs de mise à l'abri et d'accompagnement dans lesquels s'inscrit la Ville : le dispositif national Citad'elles dont le budget de fonctionnement

dépend principalement de la Ville de Nantes et le partenariat noué avec Solidarités Femmes Loire Atlantique notamment.

Enfin, la Ville a mis en place, à l'occasion du second confinement, un dispositif permettant de faciliter la prise de contact des victimes avec les dispositifs d'écoute et d'accompagnement, à travers la mise à disposition de moyens de contact dans des lieux banalisés. En effet, si les dispositifs locaux et nationaux dits « silencieux » sont essentiels pour alerter, l'écoute et l'accompagnement des victimes supposent que les victimes soient en mesure d'accéder aux plateformes téléphoniques et de s'exprimer librement, sans la présence de l'entourage familial et sans pouvoir forcément s'affranchir des déplacements classiques domicile-école-commerces de proximité.

L'objectif : permettre aux victimes de violences au sein de leur foyer de se saisir d'une sortie habituelle [déposer les enfants à l'école ou à la crèche, faire une démarche administrative] pour contacter les associations d'écoute ou d'accompagnement par téléphone.

Le dispositif consiste en la mise à disposition d'un bureau fermé et d'un téléphone, sur simple demande à l'accueil de la structure, sans avoir à justifier de son identité ou de sa situation.

L'accueil se veut banalisé, fluide, discret.

Les agents de la collectivité recevant la demande ne réalisent pas de conseil ou d'orientation, mais guident les demandeurs jusqu'au bureau où l'on trouve un flyer avec les numéros utiles ainsi que le contact du service solidarités. Ce dernier peut être contacté à tout moment par les agents en cas de difficultés.

Les structures suivantes de la collectivité sont intégrées au dispositif :

- Accueil de l'hôtel de Ville,
- Mairie annexe de Beautour
- Multi-accueils (Fontenelle, Vannerie, Garenne)
- Service solidarités

L'accompagnement à la parentalité

L'accompagnement à la parentalité s'est révélé être un axe prioritaire du plan d'action « Grandir ensemble » qui vise à conforter et à soutenir les parents dans leur rôle éducatif et à faciliter leur implication autour des questions d'éducation.

La Ville s'est ainsi engagée à :

- Initier une programmation à l'échelle du territoire (cafés-débats, groupes de paroles, conférences) qui s'adresse à tous les parents de tous âges et aux futurs parents
- Créer un lieu ressources, d'échanges, d'informations et d'animation sur la parentalité.

En septembre 2019, un « espace parentalité » a été créé pour rassembler le Relais des Assistants Maternels, le Lieu d'Accueil Enfants Parents, les permanences de l'Ecole des Parents et des Educateurs et un espace polyvalent pour la programmation de la parentalité.

Pour répondre à l'attente et aux besoins croissants des familles et des parents, la Ville va déployer encore en 2021 les actions parentalité et développera l'espace parentalité pour en faire un véritable espace ressources repéré et animé, autour des objectifs suivants :

- Accompagner les parents afin de développer leur capacité à agir pour favoriser le bien-être et le développement de leurs[s] enfant[s],
- Prévenir les difficultés rencontrées par les parents et/ou par leurs enfants,
- Favoriser la qualité du lien parent-enfant et l'exercice de la coparentalité.

L'attention portée à la parentalité a par ailleurs été marquée en 2020 par le soutien de la Ville à l'ouverture d'une nouvelle crèche d'entreprise en juin 2020 à Vertou, pour laquelle la Ville a réservé 13 places sur un total de 30 places, permettant ainsi d'accroître les capacités d'accueil des jeunes enfants.

Identifier les données qualifiées sur notre action publique

Par ailleurs, un des enjeux identifiés en 2019 était de disposer de données suffisamment qualifiées en termes de genre sur les politiques publiques, afin de pouvoir ajuster au mieux l'action de la collectivité.

Une première étape a été franchie en 2020, avec l'ajout, dans les dossiers de demande de subvention aux associations, de données concernant la représentation des femmes et des hommes parmi les adhérents de ces associations.

Associations : des pratiques globalement peu mixtes

102 associations ont envoyé un dossier de demande de subvention, représentant 48% des associations vertaviennes. Sur ces 102 associations, 62 ont complété cette donnée concernant leurs adhérents. Les résultats montrent donc une réalité partielle, pas totalement représentative du paysage associatif vertavien, mais néanmoins instructive.

Au global, sur près de 10 000 adhérents, la parité est respectée, avec 51% d'adhérents hommes et 49% de femmes. Pour autant, cette moyenne cache une disparité très importante. Sur les 62 associations répondantes, seule une petite dizaine est globalement paritaire. La plupart des associations relèvent d'une pratique très 'genrée', que ce soit pour les pratiques sportives (sports collectifs, arts martiaux, danse, gymnastique...), culturelles (arts créatifs, mémoire, philatélie...) ou autres loisirs (chasse, échecs...).

Le travail devra se poursuivre en 2021 sur d'autres champs, afin d'identifier les données manquantes, permettant de prioriser les actions à mener par la collectivité sur le champ de l'égalité femme-homme

Conclusion et perspectives

Ce rapport met en évidence des situations comparées, des évolutions, des points d'attention au regard de l'égalité femme-homme. Il aide à identifier les priorités d'intervention. Ces éléments trouveront un écho et une mise en action dans le plan d'actions égalité femme-homme que la collectivité engage à partir de 2021.