SAINT-LAURENT-DU-VAR
PORTE DE FRANCE

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2022

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES
SAINT-LAURENT-DU-VAR

SOMMAIRE

AFFIRMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE ET DU CCAS 2

FAVORISER ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 8

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES LIEES AU GENRE....10

PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES..... 16

ANNEXES : synthèses des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour la commune et le CCAS

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la mise en place d'une bonne gouvernance ».
Kofi Annan

Préambule

Mobilisation des pouvoirs publics, des associations et des entreprises, mouvements populaires, campagnes de sensibilisation de tout ordre, la voix des femmes est aujourd'hui entendue. Pour autant, la reconnaissance des inégalités entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines a un impact limité sur la réalité, les chiffres parlent plus fort. En effet, si certains écarts se réduisent, comme ceux relatifs aux salaires par exemple, ils restent toutefois conséquents. En effet, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de 16,6 % pour les salariés du secteur privé et de 13,9 %, pour les agents de la fonction publique, selon une enquête de l'Insee de 2019. Certaines informations inquiètent, notamment l'augmentation des violences conjugales de 21 % de 2020 à 2021, ou celle du nombre de victimes de violences sexuelles de 33 % sur la même période, tandis que le rapport 2023 du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes dresse un bilan peu rassurant sur l'état du sexisme en France.

Consciente des enjeux et soucieuse de réduire les écarts entre les sexes, la municipalité de Saint-Laurent-Var mène une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, depuis fin 2020 et met en œuvre son plan d'action triennal, adopté par le conseil municipal en 2021. Ce plan est construit sur 4 grands principes : affirmer l'égalité professionnelle au sein des effectifs de la ville et du centre communal d'action sociale, favoriser et diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, lutter contre les violences liées au genre et enfin, promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques.

AFFIRMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA VILLE ET DU CCAS

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a notamment modifié les dispositions relatives à la présentation des données sociales. Le bilan social était présenté jusqu'alors tous les 2 ans en comité technique ; désormais le rapport social unique (RSU) doit être communiqué tous les ans au titre de l'année écoulée. Toutefois, un délai de transition défini par décret, a permis de décaler la mise en place des nouveaux indicateurs de la base de données sociales jusqu'au 31/12/22. Le RSU de l'année 2021 de la commune a donc été présenté en conseil municipal le 8/03/23 et celui du CCAS, le 30/03/23 en conseil d'administration.
Des extractions des données de ces rapports, nommées « synthèses des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle » reprennent les principales données de la situation comparée des femmes et des hommes pour la ville et le CCAS, elles sont annexées au présent document. Ces chiffres, datant de 2021, ne permettent pas encore d'apprécier totalement les bénéfices du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaboré la même année, néanmoins certains constats peuvent être soulignés.

Une féminisation des effectifs

Depuis 2019, la féminisation des effectifs s'accentue, il est ainsi dénombré en 2021, 72 % de femmes pour 28 % d'hommes au sein des services communaux et 85 % de femmes pour 15 % d'hommes au CCAS.
Ce déséquilibre des effectifs ne garantit pas pour autant aux femmes l'égalité professionnelle, car dans les deux entités elles sont surreprésentées par rapport aux hommes dans la catégorie C, dans les emplois contractuels permanents et non permanents, ainsi que sur des temps de travail non complets et à temps partiel, des emplois ainsi moins rémunérateurs et plus précaires. Par exemple, la part d'agentes contractuelles sur un emploi permanent a augmenté en 2021 pour atteindre 38% des femmes contre 23 % des hommes pour la ville et 20 % des femmes du CCAS, alors qu'aucun homme n'est contractuel sur un emploi permanent dans cette collectivité. En 2020, 42 % des femmes travaillaient à temps non complet pour la ville. En 2021, elles sont 44 %, alors que cette proportion est restée stable pour les hommes, à 9%. Pour le CCAS, ce chiffre est passé de 0 à 15%, alors que tous les hommes ont un emploi à temps complet. Enfin, en 2021, 12% des agentes de la commune travaillaient à temps partiel, pour seulement 1 % des hommes. Au CCAS, ce pourcentage est de 23 %, les hommes quant à eux, sont tous à temps plein.

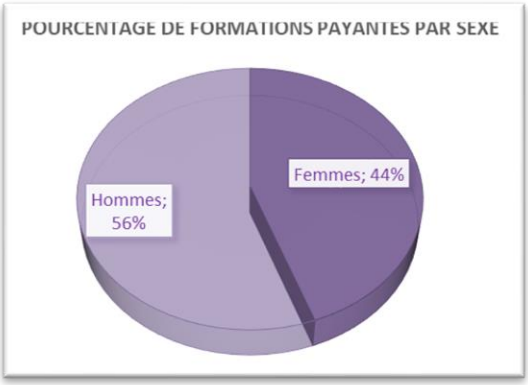
Féminisation des filières, un constat en demi-teinte

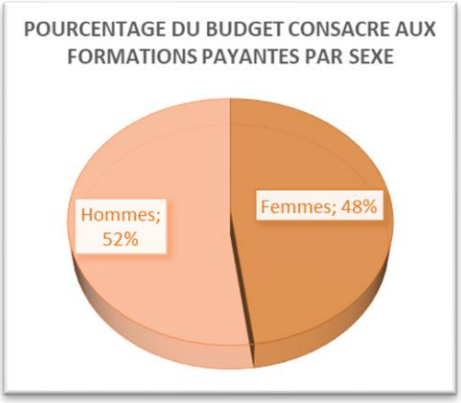
Une filière ou un métier sont considérés mixtes lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont en partie dus au fait de la répartition des femmes dans des filières ou métiers moins rémunérateurs, par exemple la filière administrative ou sociale. C'est pourquoi, une plus grande mixité des filières et des métiers concourt à réduire les inégalités salariales. La mixité contribue aussi à déconstruire les stéréotypes liés au genre. En effet, l'accès des hommes à des métiers très féminisés ou des femmes à des professions traditionnellement masculines, peut être significativement réduit par des préjugés sociaux et ainsi décourager les candidatures.
En 2021, les filières les plus féminisées au sein des services de la commune sont dans l'ordre : la médico-sociale, l'administrative, l'animation, la technique et enfin la culturelle à 58%. Au niveau national, la filière technique comporte une grande majorité d'hommes, les 61% de femmes à Saint-Laurent-du-Var s'expliquent en partie par la forte féminisation des emplois de restauration scolaire et d'entretien des locaux. Pour les filières les plus masculinisées, il y a la sportive à 62 %, même s'il est à noter une belle progression,

la proportion de femmes est en effet passée de 20 à 38 % de 2020 à 2021. Par contre, le pourcentage de femmes dans la filière de la police municipale a baissé, il est de 8 %, contre 92 % d'hommes en 2021.
Les cadres d'emplois les plus féminisés sont les moins rémunérateurs, comme les adjoints administratifs ou les adjoints d'animation, au contraire des cadres d'emplois les plus masculinisés, tels les techniciens ou les ingénieurs. Il est cependant à souligner que le cadre d'emploi des éducateurs des APS (activités physiques et sportives) est devenu mixte en 2021, 55% d'hommes pour 45% de femmes.
Par contre, pas d'évolution pour les cadres d'emploi d'éducateurs de jeunes enfants, d'ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) et des agents sociaux qui restent à 100% féminins.

Formation, une proportion presque équilibrée

La proportion d'hommes sur un emploi permanent de catégorie B et C partant en formation est plus grande que celle de leurs homologues féminines, mais l'écart n'est pas très important, notamment en catégorie C. En revanche, 73 % des femmes de catégorie A partent en formation, pour 50 % des hommes.
En termes d'égalité professionnelle dans la fonction publique, les plus grands écarts pointés entre les femmes et les hommes ne concernent pas le nombre de départs en formation, car la proportion est presque équilibrée, mais le budget dédié aux formations payantes, globalement plus important pour les hommes. Cet indicateur a donc été mis en place en 2022 au sein de la direction des ressources humaines. Effectivement, davantage d'hommes partent en formations payantes et le budget qui y est consacré est plus important, toutefois l'écart reste modéré.





Des écarts salariaux persistants

Pour la commune, les rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein des femmes sont estimées inférieures de 7,4 % à celles des hommes, toutes filières, catégories et statuts confondus, alors qu'en 2020 ce taux était de 9 %. La différence s'explique notamment par le rattrapage de l'écart sur les rémunérations des contractuels des catégories B et C ; en 2021, la rémunération des femmes contractuelles de catégorie C est supérieure à celle des hommes. Les plus gros écarts sont constatés pour les contractuels de catégorie A et B, à la défaveur des femmes. En effet, le statut de fonctionnaire, notamment grâce au traitement indiciaire limite les inégalités, même si elles substituent néanmoins.

La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est là aussi globalement défavorable aux femmes, notamment en catégorie A (tous statuts confondus) et pour les contractuels de catégorie B. Selon les filières, les plus inégales sont l'administrative, la technique et la sportive, alors qu'au sein de la filière animation la part des primes est égale entre les femmes et les hommes. Toutefois, les plus faibles niveaux de primes sont constatés pour les filières animation et culture, composées d'une grande majorité de femmes.

La mise en œuvre du plan d'action depuis deux ans permet de constater des avancées sur une grande majorité des objectifs fixés, par rapport à l'axe « favoriser l'égalité professionnelle » au sein des deux collectivités.

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée

Malgré les évolutions sociétales, les femmes continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes, ainsi que les charges domestiques. Ce cumul entre l'emploi et la famille est l'une des causes des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes. Les mesures en faveur d'une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle sont donc vectrices d'égalité.

L'exercice du télétravail, pour une meilleure organisation

Début 2022, un sondage réalisé sur les 81 agents de la commune et du CCAS, expérimentateurs du télétravail comptabilisait que 57,1% des répondants avaient positionné l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée en 2ème place par rapport aux avantages les plus plébiscités du télétravail ; l'amélioration des conditions de travail arrivant en premier.

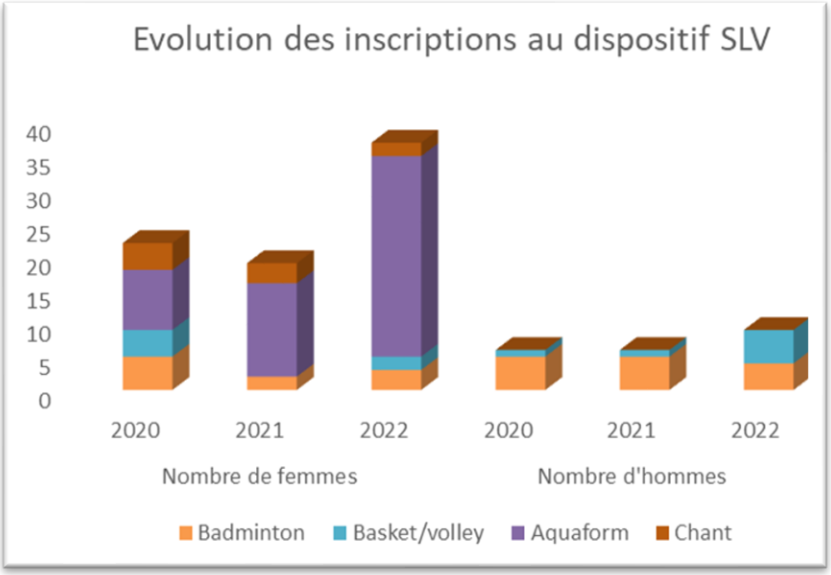
Au terme de 2 ans d'expérimentation, la commune a mis en œuvre le télétravail en 2022. 90 agents détiennent une autorisation de télétravail au 31/12/2022, 78% sont des femmes et 22 % des hommes. La moitié des agents télétravaille en jour fixe par semaine et l'autre a un quota de jours flottants par an (jusqu'à 20 jours) qui offre plus de souplesse dans l'organisation. 53 % des femmes télétravaillent en jours flottants et 47 % en jours fixes, cette proportion est inversée pour les hommes, ils sont 40 % à télétravailler en jours flottants et 60 % en jours fixes.

Si les bénéfices du télétravail ne sont plus à démontrer aujourd'hui, tous les agents n'y sont pas éligibles, au regard de la nature de leurs missions, notamment. Lors de l'élaboration du règlement du télétravail, il

avait été estimé qu'au maximum 20% des effectifs auraient la possibilité de télétravailler, compte tenu de l'étendue des missions de proximité d'une commune et d'un centre communal d'action sociale. Au 31/12/2022, les télétravailleurs représentent 13,4% des effectifs sur emploi permanent de la ville et du CCAS.

Dispositif « Santé, Loisirs et Vitalité » (SLV)

En 2018, est mis en place le dispositif « Santé, Loisirs, Vitalité », porté par la direction des ressources humaines, en collaboration avec celle des sports. Il permet aux agents de pratiquer des activités sportives et culturelles pendant la pause méridienne, gratuitement et en partie sur le temps de travail (30 minutes). Ces activités ont été déployées en faveur du bien-être des agents et sont animées par du personnel municipal, sur la base du volontariat. Les inscriptions sont en constante augmentation pour atteindre 7% des effectifs de la ville et du CCAS en 2022.



Il est constaté une féminisation des inscriptions, en effet, en 2021, il y avait 76% de femmes pour 24 % d'hommes, en 2022, cette

proportion est de 80% pour 20%. Cette situation s'inverse lorsqu'il s'agit des intervenants, pratiquement tous issus de la direction des sports, même si une progression est à noter : les femmes représentaient 18 % des intervenants en 2020, ce chiffre passe à 36 % en 2022.
L'extension de ce dispositif est cependant freinée par le fait qu'une grande partie des effectifs travaillent en horaires décalés ou pendant la pause méridienne, comme dans la police municipale, la restauration scolaire ou l'animation, par exemple. Des sessions avaient été ouvertes deux après-midis par semaine, mais n'ont pas eu le succès escompté. Une définition des attentes de ces personnels est nécessaire pour augmenter la fréquentation et donc le bénéfice des activités du dispositif SLV.

Réflexion sur les plans de ménage, pour permettre aux équipes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Pour rappel, les postes d'agent d'entretien sont essentiellement occupés par des femmes. D'une part, un travail a été mené, afin d'éviter le morcellement des horaires en organisant les plannings sur les matinées ou les après-midis, par exemple de 7h à 14h ou de 14h à 21h.
D'autre part, une expérimentation du nettoyage des locaux en présence des agents administratifs a été lancée en 2019 à l'hôtel de ville, pour éviter les horaires décalés, c'est-à-dire très tôt le matin ou tard le soir. Les avantages sont nombreux : pallier les difficultés de recrutement, limiter le travail isolé, articuler au mieux la vie professionnelle et personnelle des agents, améliorer l'intégration et ainsi le sentiment d'appartenance à la collectivité.
Les retours de cette expérimentation sont positifs et vont donner lieu en 2023 à son extension. Par contre, pour certains sites qui ont été identifiés, les écoles et les accueils du publics, notamment, le ménage en présence des usagers n'est pas possible.

Soutien à la parentalité, pour une meilleure gestion des carrières

En effet, la parentalité impacte le déroulement de la carrière, notamment celle des femmes, elle peut être un obstacle à la promotion et à la responsabilisation, donc un frein à l'augmentation de salaire. De plus, les évolutions sociétales font que de plus en plus de pères souhaitent s'investir davantage dans leurs responsabilités familiales et bénéficier d'une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée.
Afin d'informer les agents de tous les dispositifs internes et légaux en faveur des futurs parents et des parents, une page du magazine interne,« Au fils des services », de mars-avril 2021, a été consacré aux mesures de soutien à la parentalité.

Analyser, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Projet de revalorisation de l'IFSE plancher (Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise)

L'autorité territoriale a fait part de sa décision au comité technique du 10/10/22, de mettre en œuvre une mesure sociale qui bénéficiera à un grand nombre d'agents, notamment à ceux dont le niveau de rémunération est le moins élevé.
En juillet 2023, l'IFSE plancher passera ainsi de 50 à 85 € mensuels. Cette mesure concernera une centaine d'agents de catégorie C3 qui est composée en grande majorité de femmes.
De plus, pour garantir une certaine équité, les agents dont le régime indemnitaire est compris entre 86 € et 119 €, bénéficieront également d'une revalorisation. Au total, environ 300 agents, soit presque la moitié de l'effectif de la ville et du CCAS, vont disposer d'une augmentation de 10 à 35 € par mois.
Le deuxième volet de cette mesure sociale sera déployé en juillet 2024, avec une revalorisation de la partie annuelle du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), le CIA (Complément Indemnitaire Annuel). Son plafond passera ainsi de 500 € à 800 €, pour tous les agents, quelle que soit leur catégorie. Le CIA moyen sera donc augmenté de 150 €, passant de 250 € à 400 €. Cela permet une fois de plus de revaloriser les agents aux salaires les moins importants, car pour rappel, le dispositif initial prévoyait un plafond par catégorie (croissant de la catégorie C à A), il a été harmonisé en 2021 pour passer à un plafond unique de 500 € annuels.

Etude du niveau de prime par service

Depuis 2021, à l'occasion d'un recrutement ou d'une demande d'augmentation, comme ce fût le cas à la police municipale ou au service de l'urbanisme par exemple, l'ensemble des primes du service est étudié avant de fixer le montant concerné. Cette méthode permet d'harmoniser les primes au fur et mesure avec des critères tels les fonctions ou les responsabilités, tout en veillant à l'égalité entre les sexes.

Déploiement d'un plan de titularisation à la direction éducation jeunesse (DEJ)

La titularisation est un des moyens de la résorption de l'emploi précaire et vecteur d'égalité professionnelle dans les secteurs féminisés avec un taux important de contractuels. Après une étude des contrats conjointe entre la DEJ et la DRH, il a été procédé à 24 mises en stage (par accès direct) en 2022, sur des emplois d'adjoints territoriaux d'animation pour la plupart, mais aussi pour des agents de restauration scolaire et de nettoyage des bâtiments. La proportion de femmes mises en stage est de 71 % pour 29 % d'hommes. En 2021, seulement 6 mises en stage avaient été réalisées dans cette direction, dont 67 % de femmes et 33 % d'hommes.

Favoriser la mixité des filières et des métiers, dans le cadre de la mobilité interne et du recrutement externe

Mixité des jurys de présélections des candidatures

Depuis 2021, la chargée de recrutement de la DRH s'assure de la représentation, dans une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, des membres des jurys. Dans le cas de jurys composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe. Cette procédure est devenue systématique, même si dans certains secteurs, comme la petite enfance, par exemple, elle est difficilement applicable.

Féminisation de l'équipe de direction

Au niveau national, en 2020, 42 % des primo-nominations sur des postes de direction concernaient des femmes, contre 37 % en 2019, selon les dernières données du gouvernement, ce qui est une progression notable.

La commune n'est pas concernée par cette obligation légale, ne disposant que de deux emplois fonctionnels ; ils sont occupés par des hommes à ce jour. Toutefois, le directeur général des services a marqué sa volonté de féminiser l'équipe des directeurs généraux qui passe de 25 % à 40 % de femmes de 2021 à 2022, elle est donc devenue mixte.

De plus, une nouvelle instance a été créée à la suite de la refonte de l'organigramme de la ville et du CCAS fin 2022, le collectif de direction, composé de directeurs généraux, de directeurs et de chargés de missions des directions générales, soit 61 % de femmes pour 39 % d'hommes.

La proportion de femmes cheffes de service s'approche, quant à elle, de la composition des effectifs, soit 70% de femmes pour 30 % d'hommes.

Suivi de l'évolution des effectifs des professions et des filières très féminisées ou masculinisées.

Même si la commune a la volonté de tendre vers la mixité des filières et des métiers, il est souvent difficile de trouver des candidats, car les études sont elles aussi impactées par des stéréotypes de genre, ainsi une grande majorité des jeunes filles se retrouve dans les filières littéraires ou médico-sociales et les jeunes hommes dans les filières scientifiques et techniques.

La commune et le CCAS essayent cependant d'ouvrir la voie dans les filières ou métiers très féminisés ou masculinisés.

Ainsi, depuis 2018, il est constaté une féminisation des postes techniques avec le recrutement d'une responsable du secteur gestion des espaces extérieurs et proximité, d'une responsable du secteur des ateliers municipaux, d'une agente technique polyvalente, auparavant ATSEM qui intègre l'équipe des ateliers en 2021 par voie de mobilité interne, d'une coordonnatrice d'équipes des espaces verts en 2022 et enfin, d'une jardinière qui prendra son poste le 20/03/23.

La filière médico-sociale est la plus féminisée pour la commune et le CCAS, après le recrutement d'un homme en qualité d'auxiliaire de puériculture à la crèche des Lutins en 2018, c'est le CCAS qui embauche son premier aide à domicile en 2022.

A l'inverse, la filière de la police municipale est la plus masculinisée avec 92 % d'hommes en 2021. Il est donc à souligner la mobilité interne d'une animatrice pour enfants vers un poste d'ASVP (Agent du Surveillance de la Voie Publique) en 2018. Elle réussit ensuite le concours de gardien-brigadier en 2022, puis est nommée agent de police municipale.

Déployer une politique transversale de l'égalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un enjeu des lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion, innovation de la loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019, constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité. Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG de la commune ont été adoptées en comité technique le 3/05/2021 pour une durée maximale de 6 ans et s'inscrivent autour de 5 enjeux, dont l'égalité professionnelle. Ce document permet ainsi de prendre en compte l'égalité dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines, comme les conditions de travail, la rémunération, le recrutement, la politique d'avancement et de promotion interne, entre autres. Les LDG concourent également à une approche intégrée de l'égalité dans tous les projets RH, tels la mise en place du télétravail ou pour le futur projet d'harmonisation des critères des grilles d'évaluation pour les avancements et les promotions.

Création d'un comité de pilotage pour l'élaboration du plan pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Créé fin 2020, le comité de pilotage s'est réuni deux fois en 2021, afin de valider des mesures visant à réduire les inégalités et de les inscrire dans le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la période 2021-2023. Ce comité est mixte, il est composé de 56% de femmes et de 44% d'hommes.

Sa plus-value est notamment la présence de pilotes de projets de pratiquement toutes les directions, ce qui permet ainsi une diffusion de la culture de l'égalité et une approche intégrée pour les futures réalisations des services. De plus, les 6 élus membres du comité contribuent à l'extension du portage politique des actions en faveur de l'égalité à d'autres délégations.

Le comité de pilotage sera réuni fin 2023, début 2024, afin de faire un bilan des actions conduites et de lancer l'élaboration du plan pour la période 2024-2026.

Evaluation des dispositifs existants

Lors de l'élaboration du premier rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui portait sur l'année 2020, il avait été pointé le manque d'indicateurs sur les dispositifs existants. Ce fait, d'une part a rendu difficile la réalisation d'un état des lieux et, d'autre part, n'a pas permis d'évaluer les bénéfices de certains dispositifs ou de déterminer s'il fallait y apporter des ajustements, le cas échéant.

Face à ce constat, plusieurs dispositifs internes disposent aujourd'hui d'indicateurs, comme le télétravail, les activités « Santé, Loisirs et Vitalité », ainsi que les formations payantes, par exemple.

FAVORISER ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes bénéficie d'une forte médiatisation aujourd'hui, la prise de conscience commence à se développer. Cependant, les inégalités et les préjugés, parfois enracinés dans la vie quotidienne, qu'elle soit familiale ou professionnelle, deviennent une habitude, alors la communication et les formations permettent de sensibiliser les individus aux inégalités et de déconstruire les stéréotypes liés au genre.

Eveiller une prise de conscience face aux inégalités et à leurs impacts

Communication en interne, pour sensibiliser sur les inégalités entre les sexes

Tout d'abord, le lancement de la campagne de communication s'est fait en janvier 2021 avec la diffusion aux agents, via l'adresse de la com'interne, d'un quizz en ligne de 20 questions sur les inégalités entre les femmes et les hommes ; 119 réponses ont été comptabilisées, soit 18 % de l'effectif de la commune et du CCAS, avec un score moyen de 12/20. Le format se voulait ludique et l'objectif était une première sensibilisation sur les inégalités dans tous les domaines (salaires, culture, sports, tâches domestiques et politique, entre autres), mais également sur les violences faites aux femmes. D'ailleurs, bon nombre d'agents ne pensaient pas que les violences prenaient autant d'ampleur et notamment qu'en France, une femme décède tous les trois jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint.

Ensuite, à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, le numéro de mars-avril du magazine interne « Au fil des services » a été consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le sujet a fait la couverture, l'édito, un article de fond, la promotion d'une exposition sur l'égalité entre les filles et les garçons, portée par le pôle intermédiaire culture et évènementiel, la présentation de la chargée de missions « égalité entre les femmes et les hommes » et enfin des portraits croisés de deux agents municipaux : un homme auxiliaire de puériculture et une femme qui a un poste technique au sein des ateliers.

Puis, le rapport annuel 2020 et le plan d'action 2021-2023 ont été diffusés à l'encadrement de la commune et du CCAS, respectivement en mars et en juillet 2021, ainsi que mis à disposition sous format numérique sur une ressource accessible à tous les agents bénéficiant d'un compte informatique.

Enfin, les actualités et les actions concernant cette thématique sont régulièrement abordées en réunion de direction, dont le compte rendu est transmis à l'ensemble de l'encadrement.

Diffusion de la culture de l'égalité à la population

La première campagne de communication dédiée à l'égalité a été réalisée tout le mois de mars 2021, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars sur le site de la ville et via les réseaux sociaux.

Les publications annonçaient l'exposition sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les écoles élémentaires et les collèges et plusieurs posts mettaient à l'honneur des femmes qui ont marqué l'histoire, comme Simone de Beauvoir, Indira Gandhi ou Frida Khalo, entre autres. Le quizz diffusé aux agents a également été publié sur les réseaux sociaux sous format de 5 questions à la fois, durant tout le mois de mars.

En avril 2021, un onglet « égalité femmes hommes » a été créé sur le site de la ville. Le rapport annuel 2020 et le plan d'action en faveur de l'égalité y ont été publiés.
Le numéro d'avril 2021 du bulletin municipal a consacré deux pages à la thématique avec notamment une interview de Vanessa Guerrier-Buisine, conseillère municipale déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, une double page est aussi dédiée à Rose Lacau-Pansini, comédienne et réalisatrice de films dans les années 1920. Elle a lancé la construction des studios de cinéma de Saint-Laurent-du-Var, détruits pendant la guerre, dans l'actuel quartier de la gare. Cet article souligne le parcours remarquable de cette femme dans la première moitié du XXème siècle.
Globalement, depuis 2021, toutes les manifestations en lien avec l'égalité et les dates clés comme le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, sont relayées par les réseaux sociaux de la ville.

La formation, un outil de sensibilisation

En plus de la communication, la formation du personnel peut être vectrice de prise de conscience des inégalités, de déconstruction des stéréotypes liés au genre, de diffusion de la culture de l'égalité et d'adoption de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines particulièrement.
Ainsi, une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes a été intégrée au plan pluriannuel de formation 2022-2024. Cette sensibilisation sera programmée fin 2023, début 2024 et dispensée à tous les agents, le format reste à définir.
Afin d'effectuer une veille juridique et de connaître l'actualité de la thématique, la chargée de missions « égalité entre les femmes et les hommes » a assisté à une conférence sur l'égalité professionnelle en avril 2021, à un colloque sur le budget sensible au genre en janvier 2021, ainsi qu'à un webinaire sur l'égalité professionnelle avec un focus sur l'observatoire des violences sexistes et sexuelles au travail en mars 2022. Ces formations permettent de diffuser les bonnes pratiques et de lancer une réflexion sur de nouvelles actions.

INTERVIEW

Vanessa Guerrier-Buisine

" C'est un acte politique fort "

Pourquoi avoir créé cette délégation « Égalité Femmes-Hommes » ?
Le maire n'y était absolument pas obligé. Mais il a considéré que c'est quelque chose d'important, que ce doit être un axe majeur de notre politique. C'est un acte politique fort qui montre l'attachement de Joseph Segura à ces questions.

Ce n'est pas céder à une mode ?
Pas du tout. Ce n'est pas un coup de com', on veut une véritable prise de conscience de ces inégalités, on veut sensibiliser le jeune public, on veut identifier des pistes d'amélioration et mettre en œuvre un plan d'actions. Si vous faites référence au mouvement « Me too », il dénonce les violences et l'oppression faites aux femmes. Nos actions ne se limitent pas à cela.

Quelles sont précisément ces actions ?
En interne, au sein des services municipaux, nous allons travailler à renforcer l'égalité salariale, à décloisonner certains métiers. Ainsi, nous avons demandé que les fiches de poste pour le recrutement d'agents soient rédigées sans stéréotypes, qu'elles soient « dégenrées » afin de recueillir des candidatures des deux sexes. De la même façon, nous imposons une mixité réelle au sein des jurys de recrutement, quel que soit le service. Autre exemple : la municipalité a créé La VILA, lieu culturel pour les adolescents avec manga, BD, jeux vidéo. C'est un succès. Mais on constate que ce sont les garçons qui occupent majoritairement l'espace. Les filles viennent pour emprunter et s'en vont. Nous réfléchissons à des événementiels pour que les filles investissent aussi cet outil culturel.

Et dans l'espace public ?
Pour favoriser la mixité, il faut des installations publiques sécurisantes. Des lieux plus accueillants, plus conviviaux. On veut organiser des « marches exploratoires » : c'est-à-dire marcher en ville le soir et identifier les endroits où on ne se sent pas en sécurité en tant que femme. Et voir, avec les services techniques, comment y remédier. Parfois, il suffit de mettre un peu d'éclairage pour changer ce sentiment.

Quel message vous voulez faire passer aux jeunes générations ?
Je veux d'abord dire aux jeunes filles que, si elles ont envie de faire un métier manuel, un métier dans le sport, elles peuvent s'autoriser à y aller. Et aux garçons : vous êtes là pour les accompagner, pour être à leurs côtés. Et inversement : tout le monde a le droit de pratiquer l'activité ou de faire le métier qui lui ressemble, dont il rêve. Je veux aussi souligner que cette délégation « Égalité Femmes-Hommes » ne se veut pas moralisatrice ou revendicatrice. La seule revendication, c'est le respect et l'égalité des uns envers les autres.

Pour la première fois de son histoire, la commune de Saint-Laurent-du-Var s'est dotée d'une délégation "Égalité femmes-hommes". Un engagement attendu dont Vanessa Guerrier-Buisine, élue à la communication, aura la charge avec, pour mission, de faire bouger les lignes.

Lutter contre les stéréotypes

La déconstruction des préjugés passe notamment par une communication sans stéréotypes.
La direction des ressources humaines et plus particulièrement la chargée de recrutement, a effectué un travail important pour rédiger les noms des postes au masculin et au féminin dans l'organigramme, sur les fiches de poste et sur les appels à candidatures. Ces derniers sont souvent illustrés d'images, notamment sur les réseaux sociaux, pour les rendre plus attractifs, là aussi un effort a été réalisé pour éliminer les stéréotypes.
De plus, les modèles de documents internes, comme les notes de services ou les comptes rendus de réunions, ont été adaptés en ce sens.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES LIEES AU GENRE

Atteinte aux droits des femmes et entrave à l'égalité, les violences faites aux femmes doivent être combattues et cette lutte est une priorité pour la commune.

Observer et établir un diagnostic des violences faites aux femmes

Les violences conjugales ont fait 208 000 victimes en France en 2021, et sont en forte hausse (+ 21 %) par rapport à 2020, selon les statistiques publiées le 15/12/22 par le ministère de l'Intérieur. Parmi elles, les viols conjugaux augmentent encore plus (+ 31 %). Les homicides conjugaux sont eux aussi en progression. En 2021, 122 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire ; le chiffre pour 2022 n'est pas encore officiel, mais il serait du même ordre. 82 % des morts au sein du couple sont des femmes. Parmi les femmes tuées par leur conjoint, 35% étaient victimes de violences antérieures de la part de leur compagnon. Par ailleurs, parmi les 22 femmes ayant tué leur partenaire, la moitié, soit 11 d'entre elles, avaient déjà été victimes de violences leur part.

Un nouvel indicateur pour la police municipale

Afin de développer le diagnostic des violences faites aux femmes sur le territoire laurentin, la direction de la police municipale a créé un indicateur spécifique pour les violences intrafamiliales, auparavant comptabilisées dans la rubrique « bruits et tapages ». Il est ainsi dénombré 36 interventions pour faits signalés de violences intrafamiliales en 2021 et 24 en 2022. Dans 90% des cas, la police municipale de Saint-Laurent-du-Var est primo-intervenante ; la police nationale est alors appelée dans un second temps pour mener les procédures adéquates concernant les victimes et les personnes mises en cause.

Le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) de Saint-Laurent-du-Var

Le CLSPD regroupe les principaux acteurs en matière de violences intrafamiliales (VIF) : préfecture, police, justice, département et associations. La chargée de missions « égalité entre les femmes et les hommes » a intégré à cette instance fin 2021 et a participé à l'assemblée plénière annuelle le 1/02/22. Cette réunion a permis d'identifier les acteurs, leurs rôles et leurs outils, mais également les problématiques rencontrées, notamment pour le relogement des victimes ou l'éviction de l'auteur du domicile conjugal. Les chiffres 2021 sont similaires à ceux du territoire national, c'est-à-dire une baisse des atteintes aux biens et une hausse de atteintes à l'intégrité physique des personnes. En réponse à des consignes gouvernementales, une attention particulière a été prêtée aux dossiers en lien avec les VIF, ce qui a fait monter le taux d'élucidation des faits de la police nationale en 2021, pour la circonscription de Saint-Laurent-du-Var/Cagnes-sur-Mer.

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

Pour répondre à cet objectif, la commune a déployé des actions à destination des services et d'autres dédiées à la population.

Des formations pour les agents, afin de prévenir et de lutter contre les violences intrafamiliales

Ces sessions ont été inscrites fin 2021 au plan pluriannuel de formation 2022-2024, à destination des agents de la police municipale, des assistantes sociales du CCAS et des personnels qui travaillent en lien avec les enfants ; leur programmation est prévue à compter de 2023. Les objectifs sont

multiples : repérer les victimes, faciliter la libération de la parole et la prise en charge par un professionnel adapté, accompagner les victimes et les informer des démarches à suivre.

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, à déployer au sein des services

Conformément à l'article 80 de la loi du 6/08/19 de transformation de la fonction publique et à son décret d'application du 13/03/20, la commune doit mettre en œuvre un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

La gestion de la crise sanitaire n'a pas permis à la commune de mettre ce dispositif en place en 2020, comme une majorité de collectivités d'ailleurs. Cependant, une réflexion a été lancée en août 2021, afin de définir les modalités de mise en œuvre, puisque le décret laisse la possibilité de déployer ce dispositif en interne, de l'externaliser à un prestataire spécialisé ou à son centre de gestion ou encore de le mutualiser avec une autre collectivité par convention. Face au niveau de confidentialité et d'expertise requis, la commune et le CCAS ont fait le choix de confier cette mission au CDG 06 qui a transmis aux collectivités du département, en 2022, un questionnaire, afin de définir leurs besoins. Le CDG 06 va faire appel à un prestataire et proposer aux communes qui le souhaitent, de bénéficier du dispositif. La commune et le CCAS signeront une convention avec le CDG 06 dans le courant du premier semestre 2023.

Développement du sentiment de sécurité de la population

Saint-Laurent-du-Var dispose déjà d'un réseau important de caméras de vidéoprotection reliées au centre de supervision urbain de la police municipale. En 2022, 8 bornes d'appel d'urgence, reliées au

centre du supervision urbain, ont été installées sur des sites stratégiques, définis par la police municipale.

L'équipement en caméras de vidéoprotection du parking Bettoli, dans le quartier de la Gare, est prévu dans le courant du premier semestre 2023.

Soutien à des associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes

L'état des lieux réalisé dans le rapport 2020 avait permis de constater que malgré un tissu associatif riche, aucune association d'aide aux victimes de violences conjugales n'était présente sur le territoire laurentin.

En 2022, trois associations œuvrent désormais sur cette thématique à Saint-Laurent-du-Var : les arrivées des deux premières associations sont le fruit d'un travail de la commune sur l'extension du réseau des acteurs en matière de lutte contre les VIF et la dernière association intervient sur le territoire laurentin à la demande du procureur de la République de Grasse. Cette proximité est déterminante en matière de violences conjugales, car les victimes peinent à faire les démarches et ont souvent des difficultés à se déplacer pour des raisons économiques, par crainte ou en l'absence de permis de conduire, notamment.

D'une part, l'association Une voix pour Elles, issue du Pays Grassois, qui agit sur le terrain : distribution de produits d'hygiène, de vêtements et de matériels de puériculture dans les hébergements d'urgence, pour les femmes quittant le domicile conjugal précipitamment, souvent avec leurs enfants. Cette association innove également avec son opération « on bouge » qui consiste à effectuer des déménagements solidaires et à entreposer les affaires des femmes victimes de violences, dans l'attente d'un relogement pérenne. La présidente d'Une Voix pour Elles a été approchée par la commune en mai 2021, en vue de définir les besoins de l'association

et de programmer des actions en commun sur le territoire laurentin. Le résultat est la mise à disposition d'un local de stockage pour les dons en faveur des victimes, depuis le mois de juillet 2021, puis d'une salle, une fois par semaine, à partir du mois de novembre 2021, pour recevoir des femmes victimes de violences conjugales (distributions de colis, ateliers de libération de la parole, entre autres). Depuis le 25/11/21, la commune et l'association organisent des évènements pour collecter des dons et sensibiliser la population, tous les 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et les 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Le choix a été fait de sélectionner des lieux du quotidien, très fréquentés et notamment par des femmes, soit le centre commercial de Saint-Laurent-du-Var et entre deux ou trois supermarchés de la ville, selon les années. Ces évènements font l'objet de communications à la population et sont relayés par la presse également.

D'autre part, l'association Les Ateliers de Camille, issue de Levens qui a établi, depuis le mois de mars 2022, son siège au sein de la commune. Cette association d'anciennes victimes déploie ses activités pour la reconstruction et l'accompagnement des femmes en proie aux violences conjugales : aide administrative, cours d'auto-défense, art-thérapie et ateliers de bien-être, entre autres. Elles prennent également en charge les enfants des victimes, à l'aide d'une psychologue et en organisant des moments conviviaux pour créer du lien. Depuis le mois de septembre 2022, la commune met à leur disposition une salle une après-midi par semaine pour l'exercice de leurs activités.

Enfin, l'association Harpèges, conventionnée par le tribunal de Grasse, dont dépend Saint-Laurent-du-Var, offre une écoute et un accueil spécifiques à toutes les victimes d'infractions pénales : accidents collectifs, catastrophes naturelles et en particulier pour les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. L'équipe est composée de juristes, de travailleurs sociaux et de psychologues, elle gère également les dispositifs de « téléphone grave danger » (TGD), de bracelets anti-rapprochement (BAR) et le protocole « sortie de détention » qui permet d'informer les victimes de la libération des auteurs de l'infraction. Sur l'ensemble des communes qui dépendent du

Bilan des 25/11/21 et 25/11/22

+ de 5 000
Produits d'hygiène collectés

+ de 900
Personnes sensibilisées avec les expositions sur les violences

+ de 10
Victimes accompagnées vers les professionnels adaptés

2
Nouveaux partenariats pour l'association avec des enseignes du centre commercial

+ de 1 000
Baromètres de la violence au sein du couple, réalisés par la métropole Nice Côte d'Azur, distribués

+ de 500
Plaquettes d'information dédiées aux victimes et élaborées par la commune, distribuées le 25/11/22

tribunal de Grasse, le nombre de victimes de violences conjugales saisissant l'association a doublé de 2021 à 2022, passant de 368 à 754. La permanence de Saint-Laurent-du-Var est tenue par une juriste et a démarré en avril 2022. Elle se tient à l'antenne du commissariat de police nationale, tous les vendredis matin. D'avril à fin juin 2022, plus d'une dizaine de personnes a été reçue, mais le bilan annuel sera plus significatif. Madame De Burlet, la directrice du pôle socio-judiciaire d'Harpèges, a été reçue à l'hôtel de Ville pour présenter ses actions et ses perspectives, entre autres d'ajouter, en 2023, une demi-journée de permanence sur la commune, tenue par un psychologue.

Déploiement d'un réseau, gage d'une meilleure prise en charge des victimes de violence intrafamiliales

L'idée de la création d'un réseau est née du constat qu'il y existait beaucoup d'acteurs en matière de lutte contre les VIF, mais qu'ils ne se connaissaient pas ou peu en termes de rôle et d'outils à disposition et ne travaillaient pas forcément en lien. Ainsi, la commune, le CCAS, la MSD et la police nationale ont collaboré à compter du mois de février 2022, pour organiser des ateliers de prévention et de lutte contre les VIF le 27/06/22 à Saint-Laurent-du-Var. Au total, une quarantaine de participants étaient présents : les forces de sécurité (PN, PM, gendarmerie et SDIS), les travailleurs sociaux (CCAS de Cagnes-sur-Mer et de Saint-Laurent-du-Var, MSD et les services de la protection maternelle infantile), le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et aussi les nombreuses associations (CIDFF, Harpèges, ARPAS, ADSEA, Une Voix pour Elles, Les Ateliers de Camille et Porteur d'Espoir).

Les 4 ateliers du matin étaient les suivants :

- Parcours « type » d'une victime adulte "détectée" par un acteur des VIF,
- Actions de prévention, de formation et d'animation du réseau local,
- Prise en charge des auteurs : recensement et coordination des actions,
- Prise en charge des enfants dans un contexte de VIF : prévention et protection.

L'après-midi a été consacré à la production d'outils mis à la disposition de tous les acteurs par la suite :

- Établissement d'une fiche réflexe pour la prise en charge des victimes,
- Elaboration d'un projet de plaquette d'information dédiée aux victimes,
- Liste des préconisations pour la prise en charge des victimes et des auteurs,
- Liste des préconisations pour la prise en charge des enfants.

Ces ateliers ont été restitués le 29/09/22 aux participants ainsi qu'aux autorités compétentes en la matière, notamment Madame Valma, Sous-Préfète chargée de mission « politique de la ville et politiques sociales », représentant Monsieur le Préfet et Monsieur Cardy, Directeur départemental adjoint de la Sécurité Publique, représentant de Madame la Directrice départementale. Cette restitution avait vocation à présenter le réseau, les problématiques évoquées, mais également les outils élaborés qui ont été largement diffusés depuis.

En plus des outils réalisés, les apports de la création de ce réseau sont nombreux. Plusieurs acteurs se sont mis en lien pour faciliter la prise en charge de cas complexes, avec succès.

Ils se réunissent à Saint-Laurent-du-Var contre les violences intrafamiliales

L'union fait la force. L'adage populaire s'est vérifié, lundi dernier, à **Saint-Laurent-du-Var**. Polices nationale et municipale, gendarmerie, pompiers et associations, réunis à la salle Ferrière autour d'une même mission : mieux accompagner les victimes de violences intrafamiliales. Cette rencontre fait suite à celle déjà organisée fin juin, à Saint-Laurent-du-Var, et initiée par la police nationale. Ensemble, tous les partenaires avaient échangé autour de différents ateliers.

En présence des élus locaux et des autorités administratives, ils ont présenté le fruit de leur travail.

Une fiche réflexe pour les professionnels...

Qu'ont-ils pu mettre en œuvre ? Audrey Basquin, commissaire de la police nationale et chef de la circonscription de **Cagnes-sur-Mer** et Saint-Laurent-du-Var, détaille : « *Nous avons présenté une fiche réflexe, établie à l'attention des professionnels. Elle permet d'établir une sorte de* "parcours idéal". *Comment accueillir la victime ? Comment lui parler ? Comment récolter les informations ? Quels éléments doivent être relevés et inscrits dans le procès-verbal ? Toutes ces réponses permettent d'avoir un regard plus aiguisé et donc, de donner un meilleur accompagnement.* »

La commissaire rappelle qu'il est important de « *garder un discours positif* », face à une personne qui souhaite déposer plainte : « *Il faut lui dire qu'elle est dans la bonne démarche, qu'elle est courageuse. Les associations locales présentes lors des ateliers nous ont permis de mieux comprendre les victimes.* »

Cette « *fiche réflexe* » pourra être reprise et adaptée dans chacune des structures, qu'elle soit policière ou de secours.

... et une plaquette d'information pour les victimes

Des numéros utiles, rappeler ses droits, l'importance de déposer plainte... Toutes ces informations peuvent être essentielles.

« *Nous avons dressé une fiche recto verso qui est une synthèse tout ça.* » Et pour mieux s'adresser aux personnes concernées : « *Nous avons évité de prendre un papier noir avec écrit en gros le mot* "victime". *Nous avons choisi, par exemple, une couleur de papier orange, avec des phrases inspirées du baromètre de la violence, crée par la Métropole Nice Côte d'Azur.* »

Cette plaquette sera par la suite, distribuée également chez les professionnels de santé.

« C'est un vrai partenariat »

En juin, Audrey Basquin faisait connaître la volonté de créer un véritable réseau local. C'est désormais chose faite.

« *C'était inédit d'installer autour d'une même table, tous ces acteurs pour une mission commune. Nos rapports sont désormais plus fluides. On est plus efficaces. Ce n'est pas juste une rencontre, c'est un vrai partenariat. Le réseau est opérationnel.* »

D'autres réunions de ce type sont à prévoir. « *En faire une tous les six mois ce serait bien.* »

La police nationale aimerait convier la Caf, les professionnels de santé ainsi que l'Éducation Nationale. « *Ils nous ont manqué autour de la table.* »

O. V.

La rencontre s'est tenue à Saint-Laurent, la semaine dernière. (Photo Police Nationale)

Contacts utiles

- La Plateforme numérique d'aide aux victimes (PNAV) disponible sur le site **arretonslesviolences.gouv.fr**
- Pour se signaler en tant que victime ou comme témoin : **moncommissariat.interieur.gouv.fr** Cet outil offre un service disponible 24h/24 et 7j/7 pour les victimes de violences intrafamiliales et ceux qui en sont témoins.
- Le **numéro 119** pour les enfants en danger.
- Le **numéro 116 006** pour l'aide aux victimes, disponible 7j/7, de 9 h à 19 h.
- Le numéro **08.019.019.11**, pour l'aide aux personnes violentes. Les calmer et les empêcher de commettre l'irréparable. Du lundi au samedi, de 9 h 30 à 19 h 30.
- Le numéro **01.88.24.65.74.** Permanence d'avocats pour l'aide aux victimes dans la juridiction du tribunal de **Grasse**.

De plus, la police municipale de Saint-Laurent-du-Var utilise désormais la fiche réflexe de prise en charge des victimes et a mis en place, en 2022, un protocole de gestion des VIF avec une rédaction spécifique des rapports d'intervention qui détaille aujourd'hui l'environnement, le contexte, le nombre d'enfants et leurs âges, par exemple. Ces éléments peuvent être considérés comme probants et ainsi faciliter la prise en charge des victimes, de leurs enfants et le déroulement de la procédure judiciaire. La police nationale prévoit, en 2023, de déployer une sensibilisation des primo-intervenants, comme les pompiers ou les policiers municipaux, afin d'améliorer la prise en charge des victimes et de faciliter le recueil d'éléments probants.

De plus, un travail sur la procédure d'IP (informations préoccupantes), porté par la cellule de veille de la commune, a été lancé fin 2022. Les IP concernent les enfants potentiellement victimes de violences ou de maltraitances. Les objectifs sont d'informer sur la réalité des IP qui mènent rarement au placement des enfants contrairement aux idées reçues, d'augmenter les signalements et de réduire les délais de procédure entre autres. Ce projet sera présenté à l'assemblée plénière du CLSPD de 2023.

Enfin, la maquette de la plaquette d'information a été retravaillée par la chargée de missions « égalité entre les femmes et les hommes » et la direction communication pour être adaptée à la commune et distribuée par la suite.

25 novembre, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

En plus des opérations de collectes de dons et de sensibilisation organisées avec l'association Une Voix pour Elles, la commune a porté plusieurs actions à l'occasion du 25 novembre.

Des « sacs à pain » contre les violences conjugales

Des emballages pour les baguettes de pain ont été imprimés de numéros d'urgence et d'un violentomètre qui permet de mesurer, à l'aide d'un code couleur, le degré de violence dans un couple à partir d'exemples concrets de la vie de tous les jours. Cette action cible les boulangeries, lieux stratégiques, car fréquentés au quotidien, quelles que soient les restrictions sanitaires et permettant d'atteindre les femmes victimes de violences, même les plus isolées.

Bilan

10 000 sacs à pain financés par la commune ont été distribués par 9 boulangeries laurentines du 24 au 30 novembre 2021.

L'hôtel de ville passe « à l'orange »

En hommage au thème 2021 de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes promu par l'ONU, « Oranger le monde : mettre fin dès maintenant à la violence à l'égard des femmes ! », l'éclairage extérieur de l'hôtel de ville est passé « à l'orange » fin novembre 2021.

Le 3919, violences femmes info

Large diffusion du numéro 3919, gratuit et respectant l'anonymat : sur les panneaux à messages variables de la commune, à la population via les réseaux sociaux et aux agents de la commune par la com'interne.

Des outils de prévention contre les violences conjugales

Le 25/11/22, la municipalité a distribué aux 10 pharmacies laurentines une plaquette d'information destinée aux victimes et des baromètres de la violence dans le couple, outil de sensibilisation aux violences conjugales, mis à disposition par la Métropole Nice Côte d'Azur. L'idée de cette plaquette est née lors des ateliers de prévention et de lutte contre les VIF. Les pharmacies sont un lieu stratégique pour une sensibilisation sur ce thème et aussi pour atteindre les femmes victimes de violences, même les plus isolées. La tournée des pharmacies a fait l'objet d'une vidéo, transmise via les réseaux sociaux de la ville, pour sensibiliser la population. La diffusion de la plaquette sera élargie à terme, notamment aux professions médicales et paramédicales.

.

PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

L'égalité entre les femmes et les hommes est une thématique transversale, ainsi plusieurs actions menées dans le cadre des politiques publiques concourent à réduire les inégalités entre les sexes.

Marquer un engagement fort de la municipalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire

Intégration d'objectifs en faveur de l'égalité dans les politiques publiques

Sous l'impulsion du comité de pilotage relatif au plan d'action, des objectifs en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les filles et les garçons ont été intégrés à plusieurs conventions avec des partenaires ou documents « cadre », entre 2021 et 2022. Il s'agit de la convention globale territoriale (CTG), du projet éducatif de territoire (PEDT), de la charte « ville amie des enfants », puis concernant le quartier prioritaire, du contrat de ville et du programme « cités éducatives ». Ces objectifs vont engager des actions, souvent cofinancées, en termes de soutien à la parentalité et de lutte contre les violences faites aux enfants notamment.

Par ailleurs, la chargée de missions est devenue en 2021, la référente de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la commune dans le réseau de la métropole Nice Côte d'Azur. Cela permet l'accès à des informations, des actions et des outils en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport

Le développement des pratiques libres, comme la marche ou la course à pied, contribue à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie privée, surtout en termes de souplesse d'organisation.

Entre 2021 et 2022, le service des sports a développé fortement les pratiques libres. Tout d'abord avec le sport santé, des activités gratuites et thématiques proposées à la population. En 2021, ces activités sont devenues aussi disponibles via une application sur smartphone « SLV sport et santé » : running, parcours de santé, défis, entre autres. Cette application a une rubrique secours qui facilite la mise en relation avec les services d'urgence et la police municipale qui est en mesure de visualiser la position de l'usager et d'intervenir en cas d'accident. Malheureusement, le règlement général sur la protection des données ne permet pas de recueillir des données genrées. Toutefois, il est remarqué que les hommes sont les plus nombreux à s'inscrire aux défis sportifs.

De plus, en mai 2022, un site de street workout a été installé près de la promenade littorale. Ces structures permettent de faire des exercices physiques en plein air. Un deuxième site sera installé dans le Parc Layet au courant du premier trimestre 2023.

Œuvrer pour la mixité de l'occupation des espaces publics

Des observatoires nationaux ont permis de constater la supériorité numérique des hommes dans les espaces publics, mais aussi que leurs usages étaient différenciés. En effet, les femmes ont une conception plus utilitaire, elles traversent la ville, souvent accompagnées d'enfants, de seniors ou chargées de courses, essentiellement en journée. Leur investissement des espaces publics dépend aussi de la présence d'aménagements tels que des toilettes ou des bancs.

Dans ce cadre, tous les grands projets d'aménagement s'élaborent aujourd'hui avec une approche intégrée de l'égalité. Pour exemple, la réfection en 2022 de la promenade littorale avec des aménagement dits « inclusifs », comme des bancs, des sanitaires, des ombrières et un point d'eau.

Véhiculer les valeurs de l'égalité via la culture et l'éducation

Le soutien à la parentalité, un engagement fort de la municipalité de Saint-Laurent-du-Var

De nombreux programmes sont déjà en place, comme le lieu d'accueil enfants parents (LAEP), dédiée à la petite enfance, le contrat local d'accompagnement scolaire (CLAS), dispositif gratuit qui vise à accompagner les enfants en difficulté scolaire du CP à la 3ème ou le programme de réussite éducative (PRE) destiné à accompagner les enfants du quartier prioritaire.

Depuis novembre 2021, le PSFP, programme de soutien aux familles et à la parentalité, a été mis en place pour les enfants de 3 à 6 ans. Il vise à valoriser et soutenir les compétences parentales, élargir l'éventail des pratiques parentales et développer les compétences psychosociales des enfants, ainsi que de renforcer les relations entre les parents et les enfants. Ce programme s'est déroulé en 12 sessions, les animateurs travaillent en parallèle avec les enfants et les parents, puis un temps d'échange est prévu ensemble. Le PSFP a été proposé à 12 familles laurentines, comptant 13 enfants au total.

Par ailleurs, en 2022, la direction de la petite enfance a travaillé à l'élaboration du projet de la « maison de la famille » qui verra le jour en 2023. Installée dans une ancienne crèche rénovée, cette maison accueillera tous les services relatifs à la petite enfance et au soutien à la parentalité, comme le relais ou le LAEP. Une offre complémentaire sera proposée avec des permanences d'associations ou d'institutions en lien avec la famille.

Journée des droits de femmes

nice-matin
Mardi 9 mars 2021

Rencontre avec 5 femmes au parcours d'exception

Elles se sont imposées dans un univers d'hommes. À l'occasion du 8 mars, la Ville de Saint-Laurent-du-Var les a invitées à venir raconter leur réussite professionnelle à des collégiens.

Procureur : mêler majoritairement féminin

La procureure de la République au tribunal de Grasse, Fabienne Atzori, était l'une des intervenantes hier au collège Joseph-Pagnol, à l'occasion de la journée de la femme.

Noëlle Barthélémy, cheffe d'entreprise

Karine Mosca, conductrice de travaux

La sénatrice Dominique Estrosi-Sassone

Marlène Harnois, championne olympique de Taekwondo

L'exposition itinérante sur l'égalité « filles-garçons », un vif succès.

Le pôle intermédiaire action et patrimoine culturel a commencé, fin 2020, à créer une exposition itinérante destinée aux classes de cycle 2 (CE1 et CE2) et de cycle 3 (CM1, CM2 et 6ème) de la commune. L'exposition a été présentée et animée au mois de mars 2021 et 2022, et lancée le 8 mars de ces deux années, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

L'exposition à l'attention des écoles élémentaires laurentines est composée de panneaux (kakémonos) et d'une malle avec des objets liés à la thématique. L'objectif est de sensibiliser les enfants, d'aborder le volet historique, mais aussi de recueillir leurs témoignages sur le sujet.

Pour les collégiens, les panneaux ont été exposés, mais en plus, il a été programmé l'intervention de personnalités d'univers variés.

Le 8/03/21, à l'occasion du lancement de l'exposition, des personnalités féminines ont été conviées pour échanger avec les collégiens sur leurs parcours. L'objectif était de faire intervenir des femmes qui ont réussi dans des métiers traditionnellement masculins, pour ouvrir des perspectives aux collégiens : tous les métiers sont accessibles avec de la volonté et du travail. Etaient entre autres présentes : Madame Atzori, procureure de la République. Madame Estrosi-Sassone, sénatrice, Marlène Harnois, championne de

Taekwondo ou Karine Mosca, conductrice de travaux.
En 2022, l'exposition s'est étendue aux classes de 4ème des deux collèges de la ville et les thématiques étaient le sport, la publicité et les médias, les métiers genrés et la culture. Etaient présentes entre autres : Olivia Paroldi, Artiste de Street Art, Claire Migraine, Commissaire d'Exposition, DJ Orelle, Sonia Fiuza, championne de Karaté ou Anaïs Tarone, avocate au barreau de Nice.
Une nouvelle initiative a vu le jour en 2022 dans les écoles élémentaires, en plus de l'exposition, les enfants ont bénéficié du témoignage de personnalités autour des métiers genrés et du sport de haut niveau.
A noter, les interventions de deux agents municipaux : Romain Carlez, auxiliaire de puériculture et Guylaine Burgos, responsable des ateliers municipaux, ils intervenaient sur la thématique des métiers « dits » genrés.
Ces expositions ont permis de sensibiliser les enfants, mais également les personnels des écoles et des collèges. D'ailleurs, les animatrices de BCD et certains professeurs ont programmé des activités en lien avec l'égalité entre les filles et les garçons avant ou après l'exposition, par exemple la lecture d'un ouvrage ou un cours d'histoire sur ce thème.

Bilan 2022

L'exposition sur l'égalité filles-garçons dans les écoles élémentaires :
Nombre d'écoles visitées : 8 sur 10
Nombre de classes visitées : 25 du CP au CM2, soit 35% des classes de St-Laurent-du-Var
Nombre d'élèves sensibilisés : 625, soit 36.5% des enfants scolarisés à St-Laurent-du-Var
Les interventions dans les collèges :
Nombre de personnalités intervenantes : 18
Nombre de classes visitées : 12 de 6ème et de 4ème (8 classes St Exupéry et 4 classes de J. Pagnol)
Nombre d'adolescents sensibilisés : 300
Les personnalités dans les écoles élémentaires, nouvelle initiative 2022 :
Nombre de personnalités intervenantes : 6
Nombre d'écoles visitées : 7 sur 10.
Nombre de classes visitées : 16 classes de CM1 et CM2
Nombre d'élèves sensibilisés : 400 enfants

Conclusion

La municipalité a marqué un engagement fort dans sa politique en faveur de l'égalité en déployant son plan d'action depuis 2021 au sein de ses services, mais également à destination de la population. Ce plan comptait 15 objectifs et une cinquantaine d'actions, dont plus de la moitié ont été initiées et ont connu des avancées significatives, comme l'exposition sur l'égalité entre les filles et les garçons ou la participation à la création du réseau de lutte contre les violences intrafamiliales.
Un bilan des actions sera réalisé fin 2023, début 2024, en vue de l'élaboration d'un nouveau plan d'action pour la période 2024-2026, en collaboration avec les services et les membres du comité de pilotage.

« Je me considère comme féministe… Ce n'est pas le mot pour désigner une personne qui se bat pour le droit des femmes ? »
Le Dalaï Lama