

**VILLE DE RODEZ**  
**CONSEIL MUNICIPAL DU 8 DECEMBRE 2025**  
**Délibération N°2025-155**



**VILLE de RODEZ**

Commune de Rodez

Hôtel de Ville

Place Eugène Raynaldy BP 3119 12031 RODEZ Cedex 9

Tél : 05 65 77 88 00

L'an 2025, le lundi 8 décembre, à 17h00, le Conseil municipal de la Ville de Rodez, dûment convoqué le mardi 2 décembre 2025, s'est réuni, en séance publique à l'Hôtel de Ville, sous la Présidence de M. TEYSEDRE Christian, Maire de Rodez.

Conseillers présents (28)

Mesdames ABOU Nadia, ALAUZET Céline, BERARDI Marion, BEZOMBES Martine, BULTEL-HERMENT Monique, CASTAGNOS Fabienne, CLOT Marie-Noëlle, CROUZET Maryline, FAUX Mathilde, HER Anne-Christine, MONESTIER-CHARRIE Anne-Sophie, SOUNILLAC Marie-France, TAUSSAT Régine, VARSI Florence, VIDAL Sarah.  
Messieurs BOUGES Jean-François, CESAR Alexis, COSSON Jean-Michel, CORTESE Franck, FOURNIE Francis, GOMBERT Benjamin, LAURAS Christophe, LIEGEOIS Patrick, RAUNA Alain, RUBIO Frédéric, TEYSEDRE Christian, TIXIER Alain, VIDAMANT François.

Conseillers excusés et représentés (5) :

FERRAND Bernard	a donné pouvoir à	FOURNIE Francis
COLIN Laure	a donné pouvoir à	LIEGEOIS Patrick
COMBET Arnaud	a donné pouvoir à	VIDAL Sarah
ECHENE Eléonore	a donné pouvoir à	CESAR Alexis
BERTAU Iléana	a donné pouvoir à	BERARDI Marion

Conseillers excusés et non représentés (2) :

DONORE Joseph  
JULIEN Serge

Secrétaire de séance : Benjamin GOMBERT

**DELIBERATION N°2025-155 – Rapport d'égalité Femmes - Hommes**

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;*

*Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*

*Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 ;*

*Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité social territorial du 25 novembre 2025 ;*

**Considérant ce qui suit :**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dans son article 80 et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'un plan d'action.

Ces éléments concernent aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le rapport annexé permet de faire un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la collectivité en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de cibler un plan d'action dans le domaine.

Membres du Conseil municipal
En exercice : 35
Présents : 28
Conseillers excusés et représentés : 5
Conseillers excusés et non représentés : 2

**VILLE DE RODEZ**

**CONSEIL MUNICIPAL DU 8 DECEMBRE 2025**

**Délibération N°2025-155**

Cette année marque la fin des travaux réalisés par le groupe de travail égalité Femmes-Hommes, avec notamment l'organisation d'une journée de sensibilisation au grand public le 08 mars 2025 et la poursuite des cycles de formations des agents sur l'année 2025.

Le groupe de travail égalité Hommes-Femmes s'est réuni le 17 novembre 2025 pour échanger sur le bilan du plan d'actions et des travaux effectués.

La Commission Ville Responsable et Solidaire a émis un avis favorable à l'unanimité sur ce dossier.

Le Comité social territorial du 25 novembre 2025 a émis un avis favorable à l'unanimité sur ce dossier.

Le Conseil municipal prend acte du rapport annuel de la Ville de Rodez relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Secrétaire de séance

Signé : Benjamin GOMBERT

Acte dématérialisé

Le Maire

Signé : Christian TEYSSEDRE

Acte dématérialisé

Le Maire certifie exécutoire la présente délibération

Publiée le 12 décembre 2025

Transmise en Préfecture le 12 décembre 2025

Délais et voies de recours

Conformément aux articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative, la présente décision est susceptible de recours administratif auprès de Monsieur le Maire ou de recours contentieux devant le Tribunal administratif de Toulouse, directement par courrier ou par l'application informatique « Télerecours Citoyens » via le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa publication et transmission en Préfecture.



## RAPPORT SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## AXE 1 – ETAT DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Répartition par catégories hiérarchiques :

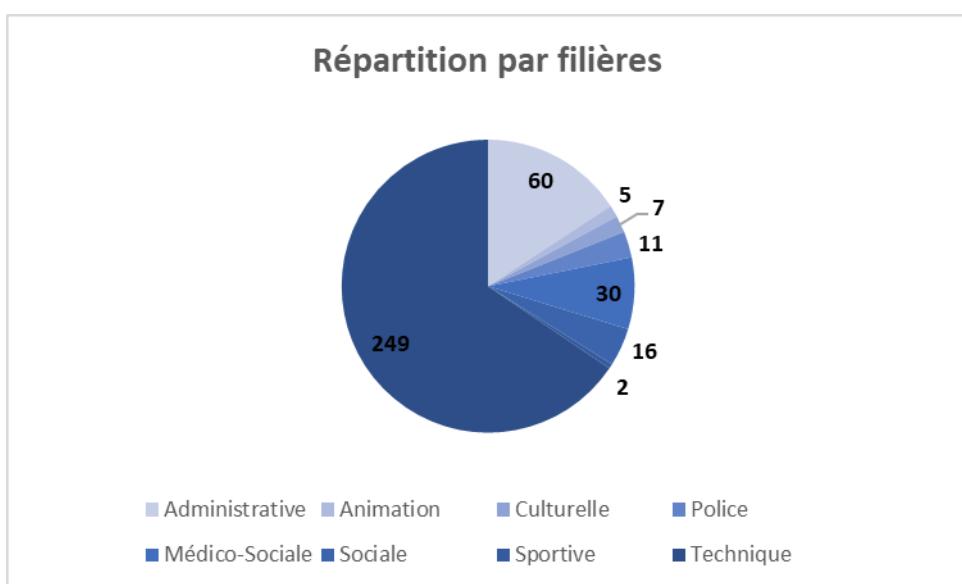
L'analyse suivante a été réalisée sur la base de 380 emplois au 31/12/2024. Il apparaît que la composition de nos effectifs donne l'avantage au sexe féminin, soit 230 femmes et 150 hommes.

	H	F	TOTAL
A	9	23	<b>32</b>
B	18	51	<b>69</b>
C	123	156	<b>279</b>
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>230</b>	<b>380</b>

Evolution de la répartition des effectifs :

	2023		2024		Taux d'évolution	
	H	F	H	F	H	F
A	27,59%	72,41%	28,13%	71,88%	2,0%	-0,7%
B	26,09%	73,91%	26,09%	73,91%	0,0%	0,0%
C	44,48%	55,52%	44,09%	55,91%	-0,9%	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>39,84%</b>	<b>60,16%</b>	<b>39,47%</b>	<b>60,53%</b>	<b>-0,9%</b>	<b>0,6%</b>

La répartition des effectifs par catégories hiérarchiques est stable, avec au global une hausse des effectifs femmes en catégorie C et une hausse des effectifs hommes en catégorie A.

Répartition par filières :

	2023		2024	
	H	F	H	F
<b>Administrative</b>	12,07%	87,93%	11,67%	88,33%
<b>Animation</b>	71,43%	28,57%	60,00%	40,00%
<b>Culturelle</b>	28,57%	71,43%	28,57%	71,43%
<b>Police</b>	90,91%	9,09%	90,91%	9,09%
<b>Médico-Sociale</b>	0%	100%	0,00%	100,00%
<b>Sociale</b>	0%	100%	0,00%	100,00%
<b>Sportive</b>	100%	0%	100,00%	0,00%
<b>Technique</b>	50,40%	49,60%	50,60%	49,40%
<b>TOTAL</b>	<b>39,84%</b>	<b>60,16%</b>	<b>39,47%</b>	<b>60,53%</b>

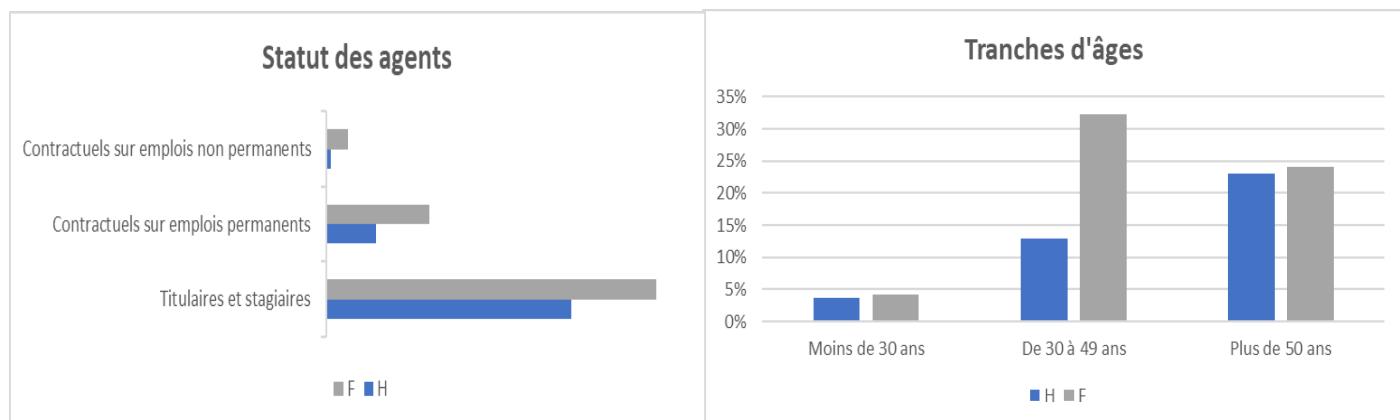
Les filières administrative et culturelle sont très largement représentées par le sexe féminin.

Les filières technique et animation sont mixtes.

Les filières police et sportive restent masculines, alors que le médico-social et social est exclusivement féminin.

Si l'analyse par filière ne fait ressortir aucune mixité, la composition en elle-même des services évolue. Les services de la Police Municipale et de la Petite Enfance sont en effet mixtes (mélange de plusieurs filières).

#### La répartition par statut, classes d'âge et par sexe :



La part plus importante de femmes dans la tranche des moins de 50 ans montre une féminisation des nouveaux recrutements.

#### Etat des temps partiels et des temps non complets

Le temps non complet est un temps décidé par la collectivité pour l'organisation de certains postes de travail, le temps partiel est une variante du temps complet et est un temps choisi par l'agent après accord de la collectivité pour les temps partiels qui ne sont pas de droit.

2024	H	F	TOTAL
<b>Temps partiel 90%</b>	0	10	10
<b>Temps partiel 80%</b>	7	16	23
<b>Temps partiel 70%</b>	0	1	1
<b>Temps partiel 50%</b>	1	0	1
<b>Temps partiel</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>
<b>% des effectifs/genre</b>	<b>5,33%</b>	<b>11,74%</b>	<b>9,21%</b>
<b>Temps non complet</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>85</b>
<b>% des effectifs/genre</b>	<b>2%</b>	<b>35,65%</b>	<b>22,37%</b>

Les temps partiels représentent 9,21% des emplois avec une large majorité de femmes.

En 2024, les temps non complets représentent 22,37% des emplois et relèvent à 100 % de la catégorie C. Ils sont essentiellement au sein du service Education/Logistique.

## MAIRIE DE RODEZ

### Répartition des salaires :

Référence de calcul : bulletins de paie au 31/12/2024

DECEMBRE 2024	H	F	TOTAL
	150	230	380
Net à payer	267 366,12€	408 178,94€	675 545,06€
Moyenne du net / sexe	1 928,33€	1 695,66€	1 782,44€
Brut fiscal	351 784,88€	537 058,26€	888 843,14€
Moyenne du brut / sexe	2 505,90€	2 154,20€	2 292,64€

Ce calcul représente une rémunération moyenne et montre un avantage salarial moyen pour les hommes.

Comme décrit ci-dessus, cette différence s'explique essentiellement par le fait que ce sont en majorité des agents féminins qui occupent des emplois à TNC dans le secteur de l'Education / la Logistique. De plus, le nombre de temps partiels est plus important chez les femmes.

Pour information, le salaire net moyen rétablit à 100% est de 1841,25€ pour les femmes, soit une différence de 87€ (4,5%) avec les hommes. Cette différence est notamment justifiée par certains emplois techniques de catégorie C pourvus par des hommes qui exercent des missions d'encadrement (responsables de secteurs Espaces Verts, responsables d'ateliers...). Au niveau national, en 2024, le salaire moyen des hommes est supérieur de 12,1% à celui des femmes.

*ERRATUM rapport H-F 2023 : la référence de calcul se basait sur le mois de décembre 2023. Or, ce mois comprenait la prime exceptionnelle pouvoir d'achat d'un montant de 128 000€, ce qui a faussé le salaire net moyen.*

### AXE 2 – ASSURER UN EGAL ACCES AUX FEMMES ET AUX HOMMES

### La formation des agents :

614,08 journées de formation ont été recensées en 2024 pour les agents sur emploi permanent : 105 femmes/219, (soit 47.95%) sont parties en formation en 2024 pour 117 hommes/150 (soit 78%).

Les formations obligatoires, telles que les CACES et les habilitations diverses, sont principalement destinées aux métiers techniques (ateliers, espaces verts, propreté, voirie, éclairage public, mécanique, etc.), secteurs majoritairement occupés par des hommes. Afin de garantir une égalité d'accès à la formation pour tous, des actions spécifiques sont mises en place, notamment des sessions organisées le mercredi. Ces formations sont particulièrement adaptées aux personnels chargés de l'encadrement des enfants, un secteur à forte majorité féminine, permettant ainsi à ces agents d'accéder à des opportunités de formation similaires à celles de leurs collègues des autres domaines. Cette initiative témoigne de l'engagement de la collectivité à promouvoir l'égalité des chances et à soutenir tous les agents, quel que soit leur secteur d'activité.

### Composition de la Direction :

	2023				2024			
	H	F	Total	H	F	Total		
Direction Générale des Services	1	50%	1	50%	2	1	50%	1
Directions et Responsables de services	22	57,89%	16	42,10%	38	20	55,56%	16
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>57,50%</b>	<b>17</b>	<b>42,50%</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>55,26%</b>	<b>17</b>
								<b>38</b>

Suite à une restructuration, le nombre de responsables a diminué en 2024. Toutefois, on note le maintien de la présence féminine dans la Direction.

## MAIRIE DE RODEZ

### Répartition des avancements depuis 2022 :

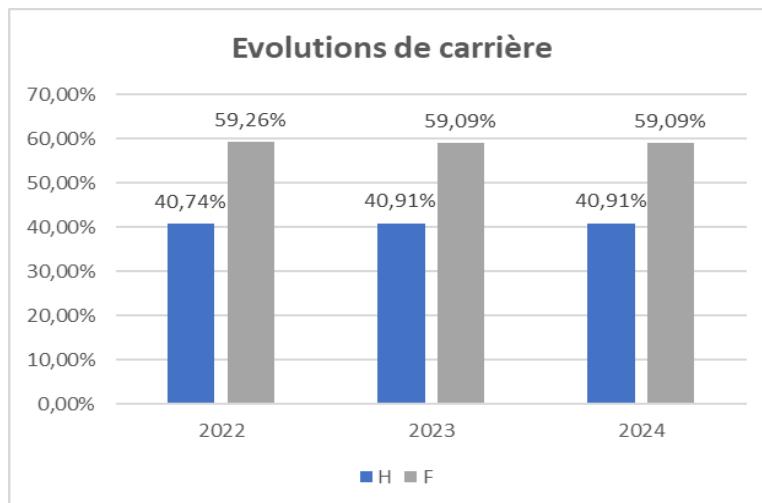
En matière d'avancement de grades (nominations à la discrétion de la collectivité) :

	2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>A</b>	0	2	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
<b>B</b>	2	2	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>	1	2	<b>3</b>
<b>C</b>	5	11	<b>16</b>	6	7	<b>13</b>	7	9	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31,82%</b>	<b>68,18%</b>	<b>22</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>	<b>18</b>	<b>42,11%</b>	<b>57,89%</b>	<b>19</b>

En matière de promotions internes (soumis à la décision du Centre de Gestion à l'échelle du département) :

	2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>A</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
<b>B</b>	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>
<b>C</b>	3	1	<b>4</b>	3	0	<b>3</b>	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>5</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>	<b>3</b>

Au global des évolutions de carrière :



La progression professionnelle bénéficie davantage aux femmes sur ces trois dernières années (59%).

### AXE 3 – ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Au travers des différents aspects de la politique de ressources humaines (temps partiel, organisation du temps de travail, horaires variables pour certains services, ...), les agents bénéficient d'une organisation permettant de concilier temps de travail et temps personnel.

La collectivité veille également à aménager des temps de travail respectueux de la vie privée : possibilité d'horaires variables, respect des amplitudes de travail, limitation des réunions tardives en soirée...

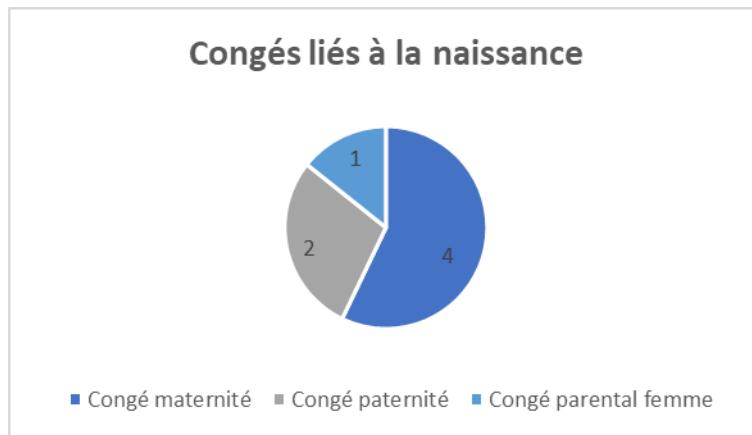
Des autorisations spéciales d'absences spécifiques ou des aménagements de temps de travail spécifiques sont mis en place en faveur de la famille (garde d'enfant, évènement familiaux, heure rentrée scolaire, heure femme enceinte, ...).

Ce dispositif concourt à une action de soutien à la parentalité au même titre que les différents congés de nature statutaire existants : congé maternité, allongement du congé de paternité depuis 2021, congé d'adoption, congé parental, temps partiels de droit... Cette politique volontariste se traduit par une ouverture de ces actions envers les hommes alors qu'elles étaient initialement plutôt sollicitées par les femmes.

Accusé de réception en préfecture

012-211202023-20251208-DEL2025155-DE

Reçu le 12/12/2025



Au travers de la politique d'action sociale et de son adhésion au CASLGR, la collectivité apporte des aides permettant de mieux concilier les contraintes professionnelles et les obligations familiales (titres restaurants, chèques vacances, allocation enfants handicapés...).

Des dispositifs sont également proposés aux agents pour faciliter le stationnement et soutenir financièrement les déplacements domicile-travail dans le cadre de la prise en charge de l'abonnement transport. Afin d'encourager le recours à des moyens de déplacements alternatifs, durables et respectueux de l'environnement, l'instauration du forfait mobilité durable a été mis en place en 2024. Par ailleurs, la gratuité des bus de l'Agglomération est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Des communications sont données aux nouveaux arrivants par la direction des ressources humaines sur ces dispositifs.

#### AXE 4- PREVENIR, TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE

##### **Prévenir et traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par la mise en place d'un dispositif de signalement :**

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à mettre en œuvre : une vigilance accrue quant au harcèlement sexuel et agissements sexistes, une prévention renforcée sur ces sujets, notamment par le biais d'actions de sensibilisation et enfin un dispositif de signalement de ces faits pouvant s'appuyer sur les outils existants. Ce dispositif de signalement pourra être actionné par tout agent ou personne bénéficiaire qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ainsi que par les personnes témoins des actes concernés.

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ;
- Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- Accompagner et protéger les victimes ;
- Traiter les faits signalés

Aussi, un livret de sensibilisation a été adopté par le Conseil Municipal en juin 2025 et sera distribué aux agents de la collectivité.

Objectifs des Actions	Modalité de mise en œuvre	Calendrier	Etat d'avancement
<b>Axe 1 : Formation</b>			
<p><b>- Action 1 : Formation des élus</b> Organiser des sessions de formation à destination des élus de la Ville sur les problématiques liées à l'égalité femme-homme.</p>	<p>Ouverture d'une formation sur site à destination des élus par la SAS FMP. Utilisation du DIF élus pour l'organisation de cette formation.</p>	<p>Formation organisée le 08 février 2024. L'ensemble des participants ont jugé cette formation satisfaisante ou très satisfaisante.</p>	Terminée.
<p><b>- Action 2 : Formation des agents</b> Insérer au sein du plan de formation 2023 la question de l'égalité femme-homme après avoir consulté les agents pour connaître leurs réels besoins sur le sujet et afin d'adapter au mieux le cahier des charges de la formation.</p>	<p>En 2022, proposition d'une première formation adaptée pour la collectivité par le CNFPT.</p> <p>Thème de la formation : journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail.</p> <p>Ajout d'une nouvelle formation à destination des agents travaillant dans les crèches et les écoles : égalité filles-garçons, agir auprès des jeunes publics.</p>	<p>Deux sessions ont eu lieu en 2023 et trois sessions en 2024. Une dernière session a eu lieu le 04 juin 2025 Au total, 95 agents de la collectivité ont été formés. Les échos sur le contenu de la formation sont très positifs.</p>	<p>Terminée. Cette action s'intègre désormais dans le fonctionnement courant de la collectivité et reste intégrée au plan de formation.</p>
<p><b>Action 3 : Sensibilisation du conseil des jeunes</b> Faire de l'égalité femme-homme un des axes de travail du Conseil des jeunes pour la durée de son mandat.</p>	<p>En 2022, proposition de présentation au conseil des jeunes d'une sensibilisation avec le Planning familial. Préparation de leur participation à la journée Egalité Femmes Hommes.</p> <p>En 2024, participation du CMJ à l'événement "Sport et droit des femmes" – Saint-Éloi 8 Mars 2024</p>	<p>Rencontre entre le planning familial et le CMJ le 13 juin 2023. Participation du CMJ à la journée sur le droit des femmes le 08 mars 2024. Rencontre effectuée dans les maisons de quartier avec les jeunes de l'ALSH et le planning familial le 12 décembre 2023.</p>	Terminée avec la fin du CMJ.

	<p>Cet événement avait trois objectifs :</p> <p>Renforcer le droit des filles et des femmes à accéder au sport.</p> <p>Sensibiliser à l'égalité de genre à travers les témoignages et les pratiques sportives ;</p> <p>Valoriser les sportives et les parcours féminins du territoire. Plus de 100 personnes ont été accueillies à la salle polyvalente de Saint-Éloi.</p>		
	<p><b>Axe 2 : Information</b></p>		
<p>- <b>Action 1 : Information du grand public</b></p> <p>Organiser une journée, un forum consacré à l'égalité femme-homme, avec l'objectif d'en faire un rendez-vous annuel.</p>	<p>Organiser la journée d'information grand public à la Maison des associations ou aux Haras.</p> <p>Recherche de plusieurs intervenants avec parcours exemplaires.</p> <p>Sollicitation des associations de la ville pour connaître celles qui seraient intéressées par l'organisation de cette journée d'information.</p> <p>Intervention des associations lors de cette journée. Organisation d'un forum des associations partenaires l'après midi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ADAVEM</li> <li>• CIDFF</li> <li>• Ligue des droits de l'hommes</li> <li>• Maison laïcité 12</li> <li>• Planning familial</li> <li>• Rodez Basket Aveyron</li> </ul>	<p>Action réalisée le 08 mars 2025, regroupant 70 participants aux tables rondes.</p> <p>Interventions de grandes qualités avec Madame la Préfète, Madame la Présidente du tribunal, ...</p> <p>Le forum des associations l'après-midi a réuni moins de public.</p>	<p>Terminée pour 2025. Le groupe de travail a proposé que ce rdv soit annuel, à une date différente de celle du 08 mars, afin que les intervenants potentiels soient disponibles et pour parler de l'égalité Femme-Homme à un autre moment dans l'année.</p>

Axe 3 : Organisation			
<p><b>- Action 1 : Résoudre l'équation entre attentes des usagers et contraintes familiales des agents</b></p> <p>En la matière, les crèches cristallisent l'essentiel des interrogations Aussi, il est proposé d'évaluer les besoins de garde d'enfants qui ne seraient pas couverts par le service public actuel et d'étudier les autres solutions possibles pour les usagers.</p>	<p>Présentation des statistiques de fréquentation des différents services d'accueil de la petite enfance.</p> <p>Avis des représentants des syndicats sur la thématique accueil/service au public.</p> <p>Ménage, accueil petite enfance et ALSH.</p>	Fin 2022.	Terminée
<p><b>- Action 2 : Référents égalité femme-homme auprès des agents de la ville</b></p> <p>Désigner, parmi les agents, deux référents (un homme et une femme) chargés de l'égalité femme-homme, vers lesquels les agent.e.s pourraient se tourner en cas de questions ou problèmes liés à ce sujet. Il est proposé que la préventrice et le directeur citoyenneté assure cette mission.</p>	<p>Proposition acceptée de nommer la préventrice et le ou la direct-(eur-rice) citoyenneté.</p> <p>Samantha Hernandez et Pierrick Gaudy.</p> <p>Remplacement de Mme HERNANDEZ par Mme Laure GUIRAUD.</p> <p>Mme ABOU sera ajoutée aux élus référents.</p>	<p>Fait en 2022. Action à mettre à jour en 2024 suite aux mouvements de personnel. Editer le livret d'information auprès de tous les agents. Ce livret a été proposé aux membres du groupe de travail égalité Femmes-Hommes puis au CST de juin 2025 de la collectivité pour validation et diffusion aux agents de la Ville.</p>	<p>Mise à jour de la fiche alerter lors du prochain F3SCT du 09 décembre 2025.</p> <p>Le livret sera diffusé aux agents de la collectivité en fin d'année 2025.</p>

<p><b>- Action 3 : Passer toutes les actions de la Ville au filtre de l'égalité femme-homme</b></p> <p>Désigner, parmi les élues de la Majorité, un élu chargé de veiller à ce que l'égalité femme - homme soit prise en compte dans toutes les décisions du conseil municipal.</p>	<p>Proposition du groupe de travail de désigner 3 élus : Martine Bezombes, François Vidamant et Monique Bultel- Herment.</p> <p>Mme ABOU a été désignée le 13 décembre 2024 et préside depuis le groupe de travail.</p>	<p>Organisation de la Rose de Rodez depuis 2022.</p> <p>Mise en place du conseil municipal des jeunes en 2022 avec la parité.</p> <p>Sollicitation de ce CMJ et de l'ALSH dans les maisons de quartier autour de la journée du droit des femmes le 8 mars.</p> <p>Attention portée sur l'égalité dans les clubs sportifs Ruthénois avec 40% de femmes licenciées.</p> <p>Organisation d'une opération Sport Féminin sur le prochain Tour de France.</p> <p>Parité dans la fête du sport.</p>	<p>Fait en 2024. Action qui se poursuit.</p>
<p><b>- Action 4 : Pérenniser le présent groupe</b></p> <p>Le présent groupe a pour le moment l'objectif de faire des propositions pour le plan égalité femme homme à venir. Il est proposé de le pérenniser au-delà de cette mission afin de profiter des connaissances et réflexions construites au fil des réunions. Par ailleurs, sensibilisés en amont à ces questions, les membres du groupe pourront aussi veiller efficacement à leur prise en compte</p>	<p>Proposition d'accord sur l'évolution des missions et objectifs du groupe qui a fait l'objet d'une note et d'un vote en CM pour prolonger la mission du groupe de travail le décembre 2022.</p>	<p>CM du 12/2022</p>	<p>Clôturée</p>

<p><b>- Action 5 : Proposer des solutions en matière de précarité menstruelle</b></p> <p>La précarité menstruelle touche particulièrement durement les jeunes filles des familles modestes dès le collège. Les solutions peuvent être apportées et financées par les collectivités.</p>	<p>Le groupe de travail propose que le CCAS soit interpellé sur les actions éventuellement mises en place.</p> <p>Souhaite également sensibiliser les animateurs de l'ALSH de la ville qui s'adresse au 12-17 ans.</p>	<p>Intervention avec le CMJ par le planning familial le 13 juin 2023.</p> <p>Intervention avec les jeunes de l'ALSH organisée le 12 décembre 2023.</p> <p>Sollicitation du CCAS début 2023 : produits disponibles au niveau de l'épicerie sociale.</p> <p>Intégrer les protections périodiques dans les produits de pharmacie.</p>	<p>Terminée.</p> <p>Action qui fait désormais partie du fonctionnement courant de la collectivité.</p>
<p><b>- Action 6 : Communication, savoir détecter une alerte.</b></p>	<p>Approfondir les dispositifs existants d'alerte des personnes en danger pour étudier leur déploiement dans la ville (plan Angela, application mobile, signe, ...).</p>	<p>Délibération prise en décembre 2024 pour déployer le plan Angela. Rodez Agglomération sollicitée en 2025 pour faire le lien avec les commerces, en attente de retour</p>	<p>Médiathèque, Hôtel de Ville, maison des associations et maisons de quartier engagés fin 2025 (visuel en cours de création).</p> <p>En attente de retour de Rodez Agglomération sur le volet commerces.</p>

Axe 4 : Aménagements			
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Action 1 : Des cours d'école pour les filles et les garçons</b> Veillez à ce que les cours d'écoles permettent à tous les enfants quelques soient leurs genres ou leurs jeux d'y trouver leur place (éviter les espaces dédiés à un seul usage, matérialiser des zones « actives » d'autres moins actives et d'autres calmes etc...)</li> </ul>	<p>Prise en compte de cette thématique lorsque la surface de la cour le permet dans le cadre des projets de végétalisation des cours d'écoles malgré l'absence de directives de l'éducation nationale</p>	Eté 2025 pour l'école Cambon Monteil.	Terminé. Cour livrée à la rentrée 2025.
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Action 2 : équiper les toilettes publiques</b></li> </ul>	<p>Le groupe de travail suggère que l'ensemble des sanitaires de la ville soit équipé de patères. Sollicitation des services techniques de la ville.</p>	2025	A venir