

# Table des matières

I. Volet interne : une politique ressources humaines soucieuse de l'égalité femmes / hommes.....	2
1. Éléments d'analyse généraux.....	2
2. Ressources mobilisées en faveur de l'égalité.....	7
La mixité dans les parcours professionnels notamment à responsabilité.....	7
Une attention particulière portée au statut des agents.....	9
La promotion de la parité dans le cadre des actions de formation.....	9
Des efforts et réflexions à poursuivre.....	10
II. Volet externe : l'état de l'égalité femmes / hommes sur le territoire.....	12
Éléments d'analyse généraux.....	12
Des axes d'intervention prioritaires.....	13
Des actions à valoriser.....	13

## Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur constitutive de notre République. Inscrite dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, celle-ci progresse, tant dans la vie publique que privée.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans son article 61, qu'un rapport sur la situation de l'égalité femmes / hommes au sein de la collectivité soit présenté chaque année au Conseil Municipal. **Les collectivités territoriales sont actrices de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à double titre** : en tant qu'employeur et en tant qu'acteur public.

Ainsi, le texte prévoit que les **communes et EPCI de plus de 20 000 habitants**, ainsi que les départements et les régions, doivent présenter, en amont des débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le contenu de ce rapport de présentation a été fixé par décret du 24 juin 2015. Il prévoit une étude comparée de l'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité.

Ce premier volet s'attache à présenter, à l'aide de données chiffrées et de statistiques issues en particulier du bilan social, un état des lieux de la situation des agents femmes et hommes au sein de la collectivité.

On constatera que la Ville mène une politique de gestion des ressources humaines attentive à la question de l'égalité entre les sexes, et à la lutte contre les discriminations d'une manière plus générale.

À la lumière d'une présentation des données générales de la ville en matière de ressources humaines, et d'un bilan des actions conduites, il s'avère que la Ville peut se prévaloir d'une situation convenable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en veillant à toujours rechercher un traitement égalitaire. Néanmoins, des marges de progrès sont possibles, et pourront être travaillées à l'aune de ce rapport.

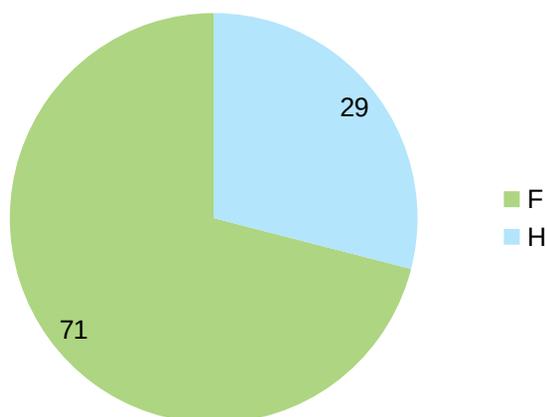
## I. Volet interne : une politique ressources humaines soucieuse de l'égalité femmes / hommes

### 1. Éléments d'analyse généraux

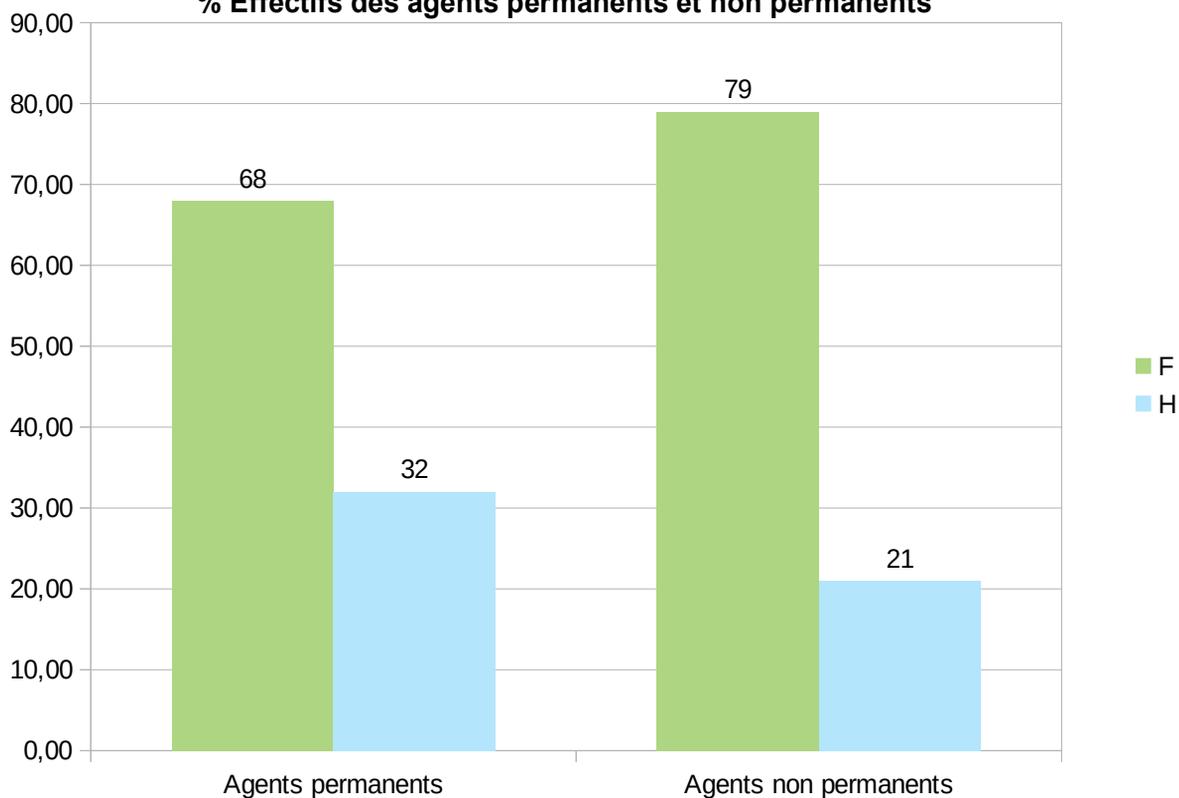
La ville de Caluire et Cuire compte en 2023, 446 titulaires (soit 293 femmes et 153 hommes) et 352 non titulaires permanents et non permanents (soit 276 femmes et 76 hommes).

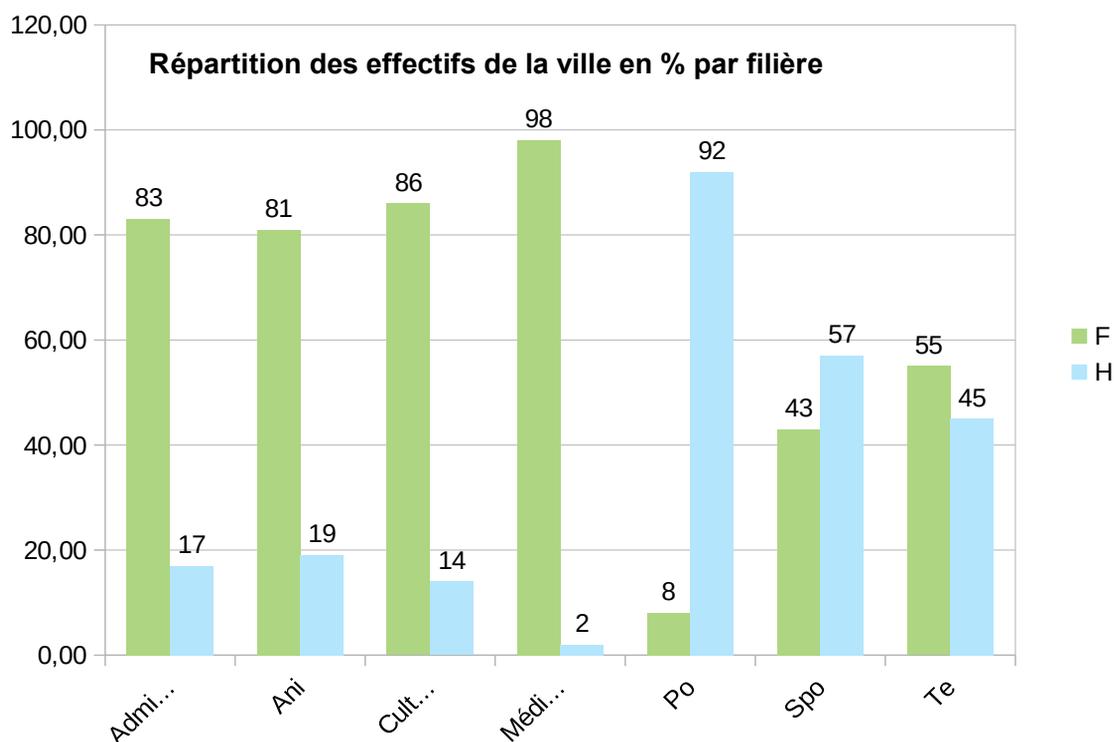
Avec un total de 798 agents, les femmes représentent 71 % de l'effectif global que ce soit sur les postes permanents ou non permanents. Cela est à mettre en lien avec les métiers et services de la collectivité (petite enfance, école) où la proportion de femmes est très importante.

% Effectifs des agents de la ville



% Effectifs des agents permanents et non permanents





Dans toute la collectivité, de façon générale, les femmes occupent 68 % des emplois permanents (titulaires et contractuels) contre 32 % pour les hommes et 79 % des emplois non permanents pour les femmes (contractuels) contre 21 % pour les hommes.

Si la mixité est recherchée et favorisée dans la mesure du possible, les femmes sont majoritairement présentes sur les filières administrative, animation, culturelle et médico-sociale, comme cela peut se constater au niveau national. La filière technique tend également à se féminiser.

Elles sont en particulier très présentes sur les métiers liés à l'enfance et la petite enfance. Les hommes, quant à eux, restent plus spécifiquement présents dans les domaines de la sécurité et du sport.

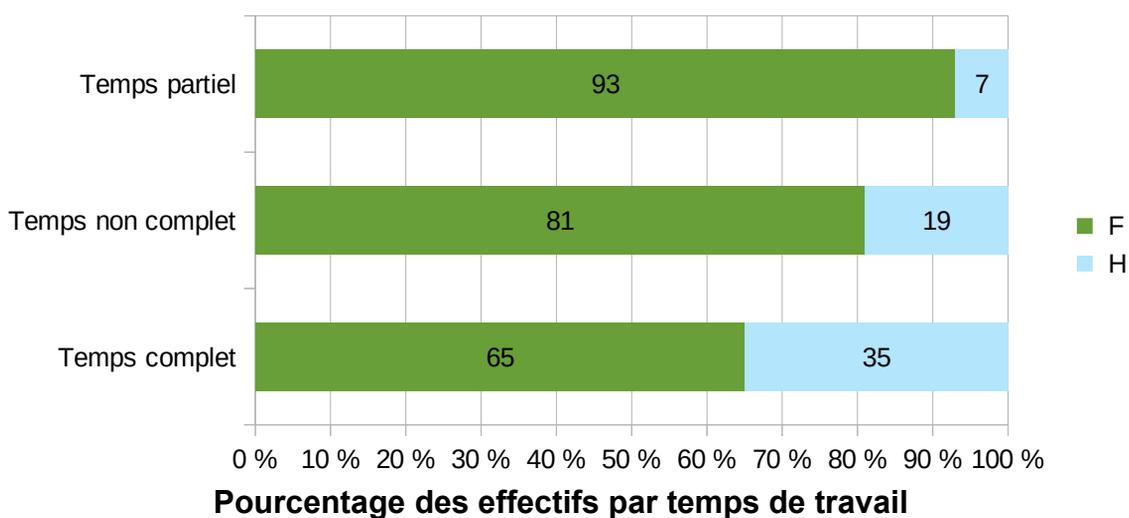
Néanmoins, à Caluire et Cuire, certains métiers habituellement plutôt à dominante féminine ou masculine connaissent un peu plus de mixité : notamment au sein du service Parcs et Jardins. Par ailleurs, les filières sportive et technique tendent progressivement à une certaine égalité.

La **politique qui tend vers l'égalité femmes / hommes**, développée en termes de gestion de ses ressources humaines par la Ville de Caluire et Cuire se traduit à plusieurs niveaux :

- En matière de recrutement, quelque soit l'emploi, **la mixité des candidatures** est étudiée et seule la compétence est mise en avant.
- En matière d'aménagements de temps de travail, permettant au plus grand nombre, de

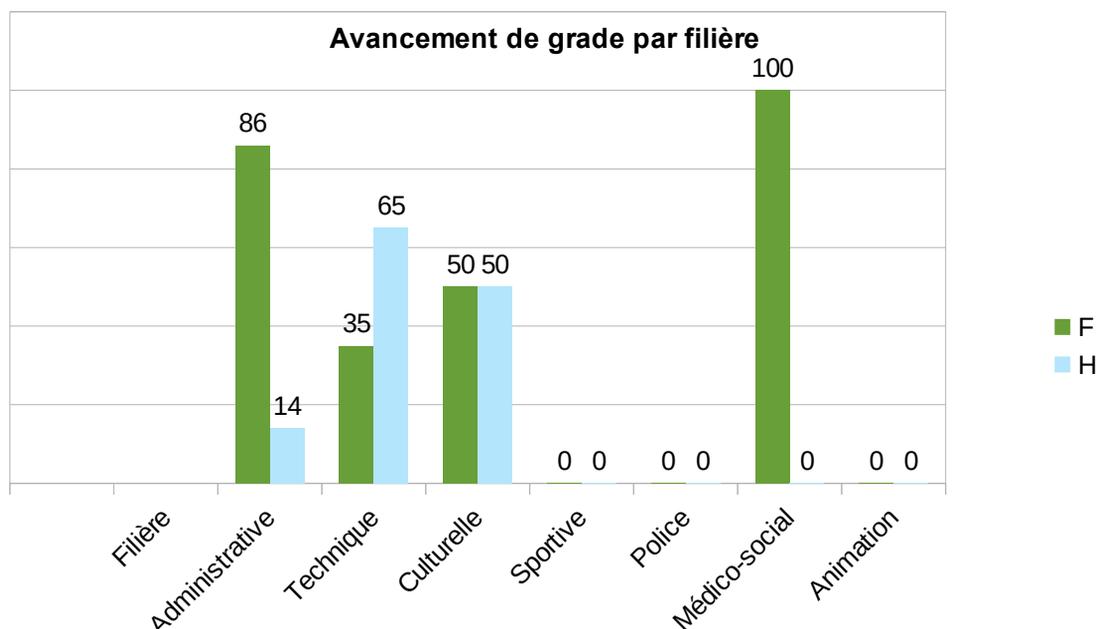
travailler à **temps complet**, tout en conciliant l'organisation personnelle, ou en accordant des temps partiels choisis, quand l'agent en fait la demande et si l'organisation du service le permet. On note cependant une proportion plus importante de femmes à temps partiels, ou temps non complets, ce qui est aussi le reflet de la société française. En matière d'aménagement du temps de travail encore, en organisant, notamment, les réunions aux horaires habituels de bureau (à partir de 9h et jusqu'à 17h en grande majorité) ou en évitant d'organiser des réunions les mercredis et pendant les vacances scolaires.

■ Le télétravail est un outil supplémentaire pour une meilleure conciliation des temps professionnels et personnels. En 2023, il a été effectué par 134 agents dans la collectivité dont 101 femmes (75%) et 33 hommes (25%).



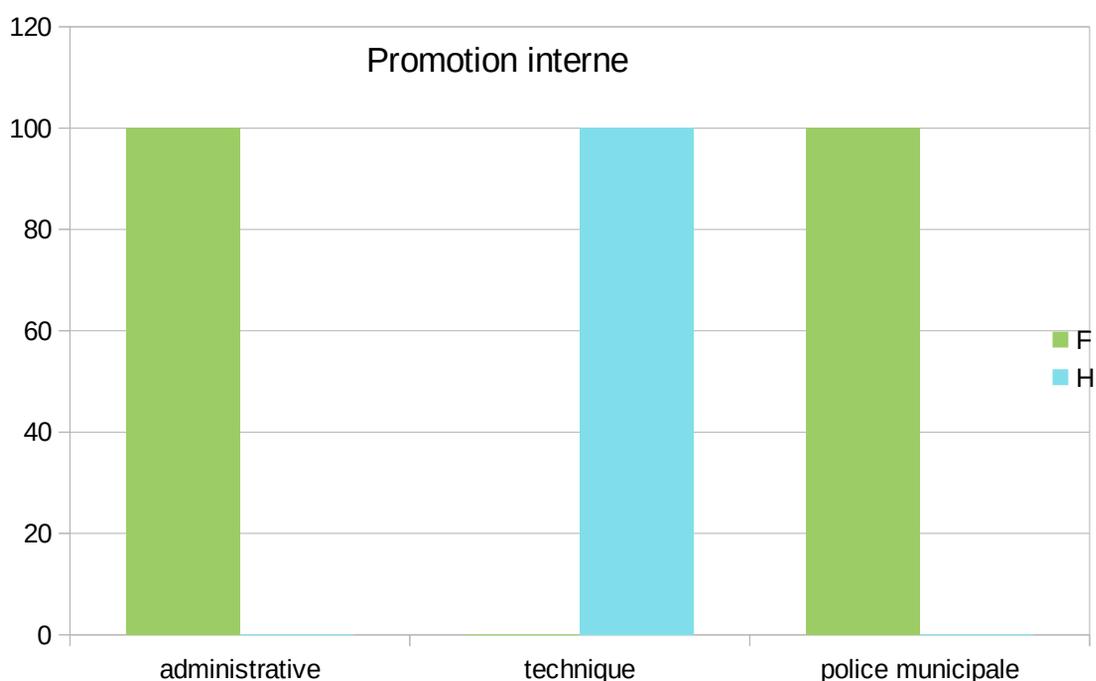
■ En matière d'avancement de grade et de promotion interne, on note l'avancement de 20 femmes et 14 hommes sur 2023, soit une proportion de 59% de femmes et 41% d'hommes comme les proportions au sein de la collectivité.

L'histogramme ci-dessous les détaille par filière en nombre et en pourcentage.



- filière administrative : 85,71 % de femmes et 14,29 % d'hommes en 2023 (76,92 % de femmes ont évolué et 23,08 % d'hommes en 2022),
- filière technique : 35,29 % de femmes et 64,71 % d'hommes (55,56 % de femmes et 44,44 % d'hommes en 2022),
- filière culturelle : 50 % de femmes et 50 % d'hommes en 2023 contre 100 % de femmes en 2022,
- filière médico-sociale : 100 % de femmes en 2023 (100 % de femmes en 2022),
- filière police municipale : pas d'avancement de grade en 2023 (100 % d'hommes en 2022),
- filières sportive et animation : pas d'avancement de grade en 2023 et 2022, car sur ces filières, la collectivité a plus de situation d'agents contractuels qui passent les concours et qui ne sont pas encore dans les perspectives d'avancements de grade.

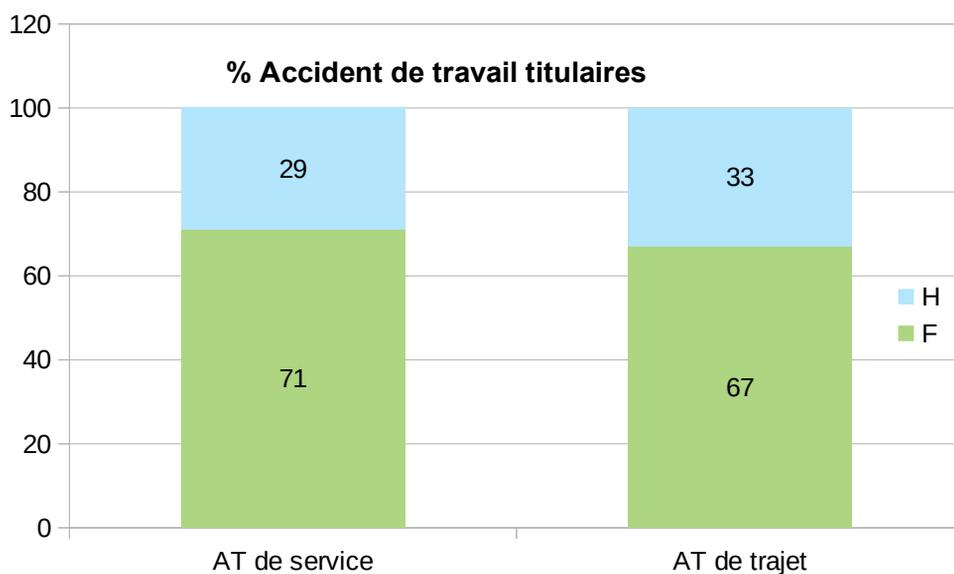
Ces écarts sont le reflet des majorités présentes dans chaque filière.



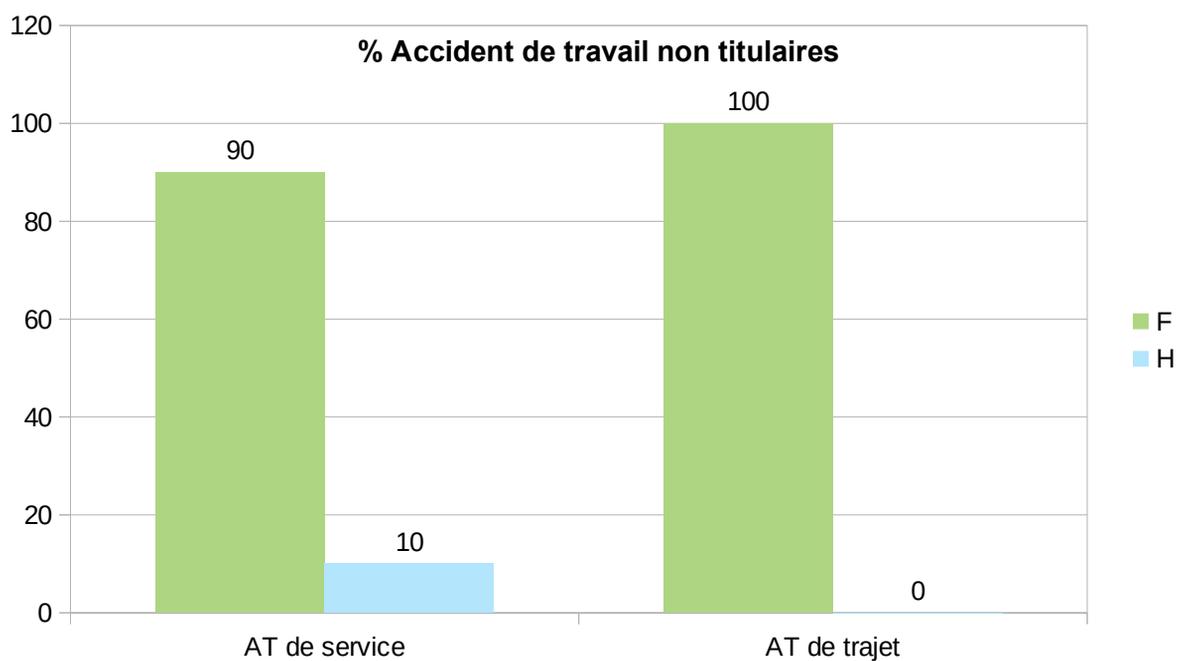
Concernant la promotion interne : seules les filières administrative, technique et police ont été concernées pour 2023 (3 agents au total). En 2022, seule la filière technique avait été concernée avec 1 femme et 3 hommes. Ces promotions qui visaient plus les hommes sur 2022, sont liées aux postes occupés d'encadrement qui ont été valorisés dans ces promotions.

## ■ En matière de prévention-santé

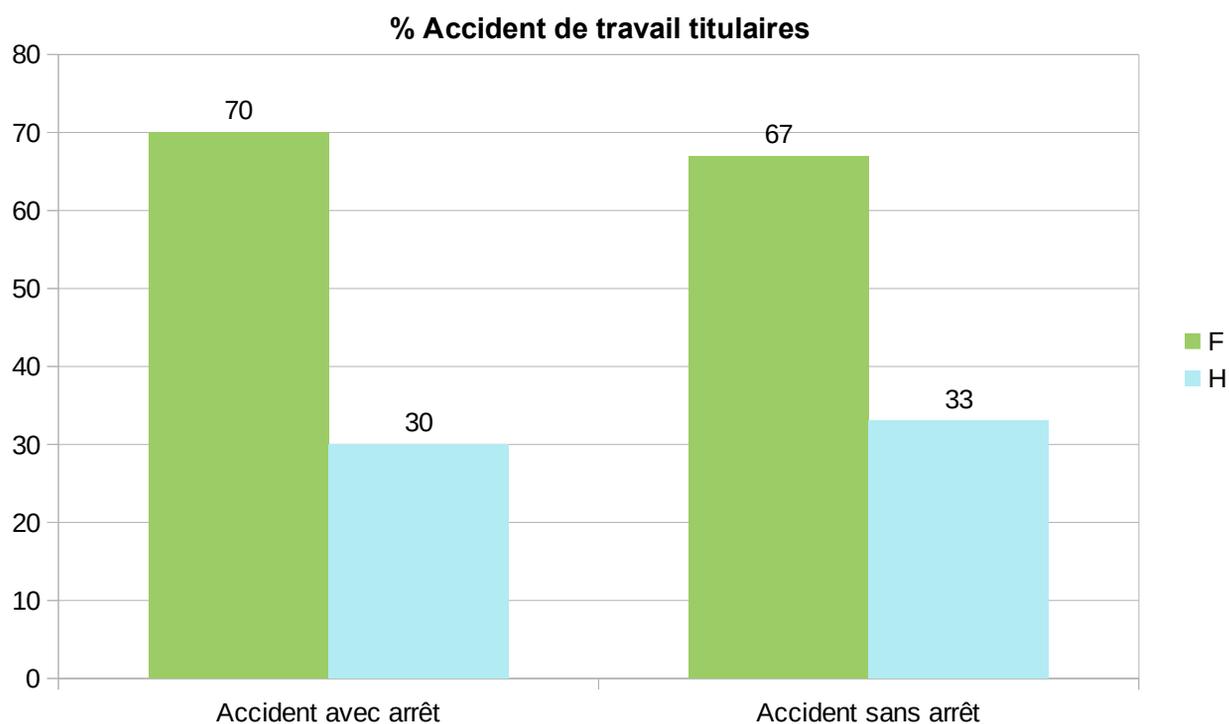
### Concernant les accidents de service et de trajet avec arrêt de travail



Les femmes sont plus représentées dans les accidents de service et les accidents de trajet.



## Concernant les accidents de travail avec ou sans arrêt de travail



Les accidents avec arrêt des titulaires sur 2023 pour les femmes représentent 69,57 % contre 62 % en 2022 et pour les hommes, ils représentent 30,43 % contre 38 % en 2022.

Les accidents sans arrêt des titulaires en 2023 représentent 18 situations (12 femmes et 6 hommes).

Pour les accidents sans arrêt des non titulaires, ils ont concerné 3 femmes et 1 homme, et pour les accidents avec arrêt 13 femmes et 1 homme.

## Concernant les maladies professionnelles

La ville de Caluire et Cuire compte 2 femmes titulaires en maladie professionnelle soit 0,44 % des effectifs titulaires.

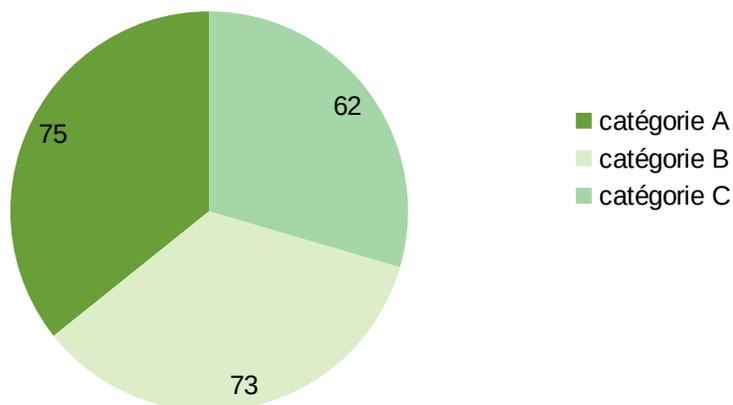
## 2. Ressources mobilisées en faveur de l'égalité

### La mixité dans les parcours professionnels notamment à responsabilité

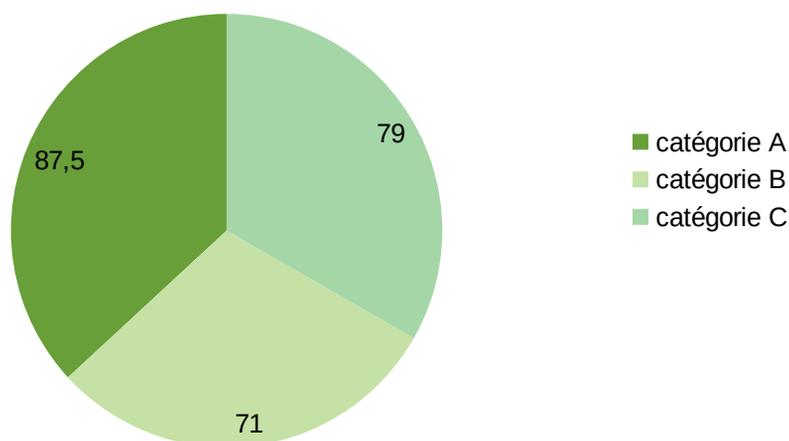
Concernant le taux de féminisation des titulaires, 75 % de femmes sont en catégorie A, 73 % en catégorie B et 62 % en catégorie C.

Concernant le taux de féminisation des non titulaires, 87,50 % de femmes sont en catégorie A, 71 % en catégorie B et 79 % en catégorie C.

**% de la féminisation des titulaires par catégorie par rapport à l'effectif total**



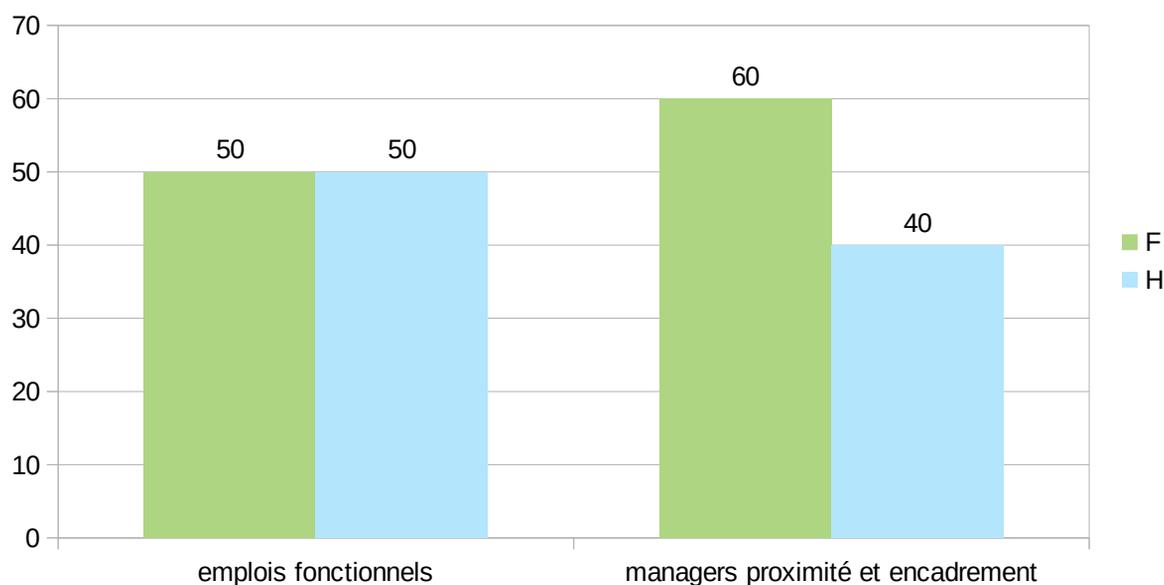
**% de la féminisation des non titulaires par catégorie par rapport à l'effectif total**



S'agissant des emplois fonctionnels de direction, 50 % des emplois sont occupés par des hommes et 50 % par des femmes fin 2023. Seules 30 % des femmes occupent des emplois de direction dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, les femmes positionnées sur des postes de manager de proximité et d'encadrement au sein des services de la Ville représentent, en 2023, 60 % contre 40 % pour les hommes.

## % femmes/hommes sur les emplois de direction et d'encadrement



### Une attention particulière portée au statut des agents

La Ville de Caluire et Cuire attache beaucoup d'importance à la dé-précarisation des emplois au sein de ses services. Ainsi, femmes et hommes sont **en majorité fonctionnaires**.

Quand des postes à temps complet se libèrent, ils sont proposés en priorité aux agents à temps non complet qui pourraient souhaiter augmenter leur temps de travail avant toute ouverture du recrutement à l'extérieur de la collectivité (exemple : restauration).

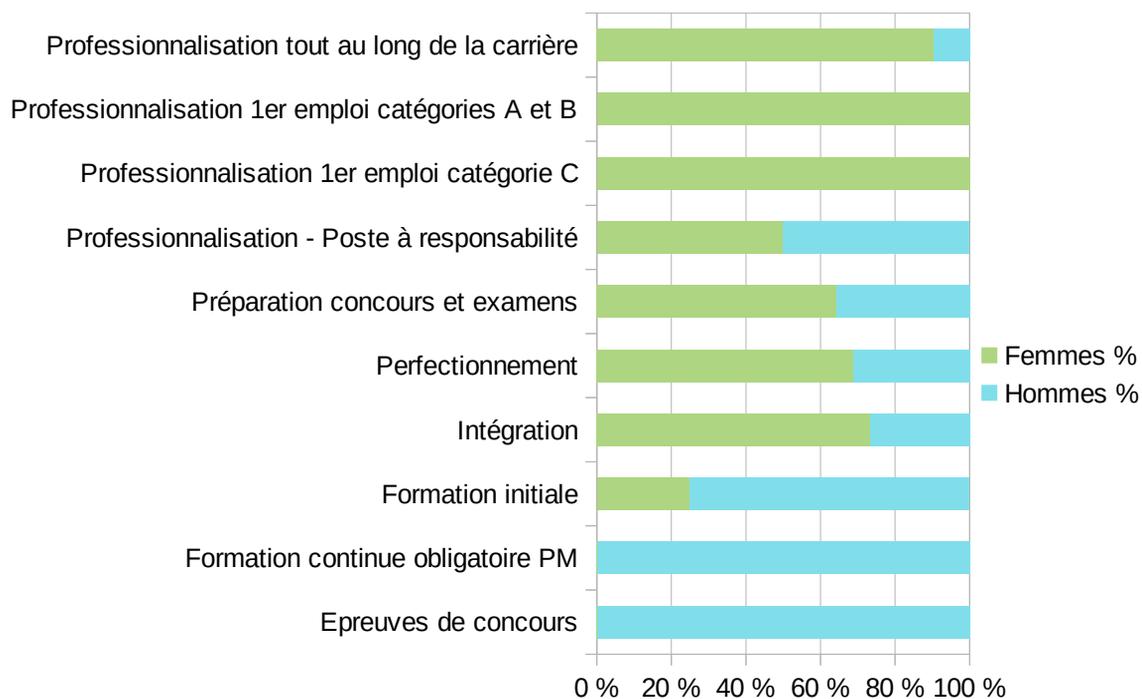
Femmes et hommes travaillent en grande majorité à **temps complet** au sein de la Ville.

### La promotion de la parité dans le cadre des actions de formation

Le plan de formation de la Ville de Caluire et Cuire, développé depuis plusieurs années, attache une attention particulière à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux actions de formation, et ce toutes catégories confondues. Cela se traduit par des mesures de facilitation du parcours de formation :

- priorisation des formations inter-collectivité, de façon à éviter trop de déplacements aux agents ;
- développement de formations internes pour les préparations aux concours pour encourager les agents à évoluer professionnellement avec les ateliers un TRUC en plus ;
- développement de formations adaptées aux métiers et en lien avec le vieillissement des agents et les problématiques de santé pour maintenir les agents le plus longtemps possible sur leur poste de travail et anticiper les reclassements.

## Effectifs par sexe et par type de formation chez les titulaires et non titulaires 2023



En 2023, il y a eu 781 formations qui ont été suivies et cela a concerné 582 femmes et 199 hommes.

Les formations effectuées par les titulaires et les contractuels permettent aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière concernent 90 % de femmes / 10 % d'hommes.

Ces formations sont complétées notamment par les préparations aux concours et examens qui concernent 64 % de femmes et 36 % d'hommes, les formations de perfectionnement (69 % de femmes et 31 % d'hommes), les formations d'intégration (73 % de femmes et 27 % d'hommes).

Les agents effectuent également des formations personnelles, après validation de la collectivité, lorsque ces derniers débutent un projet de VAE ou de bilan de compétences.

### Des efforts et réflexions à poursuivre

**La Ville de Caluire et Cuire développe donc une politique RH égalitaire en faveur de ses agents, et poursuit cette démarche** en axant ses actions sur les points suivants notamment :

- La collectivité développe des parcours professionnels de reconversion ou de mobilité pour les agents avec une priorité donnée aux agents sur des métiers physiques ou conduisant à des usures. Outillée avec une psychologue du travail dans l'accompagnement des situations et dans du conseil en évolution professionnelle, les agents peuvent ainsi envisager des parcours, de tester une immersion au sein d'un autre service ou de bénéficier du dispositif « vis mon job ».
- La collectivité a une politique de formation volontariste pour conduire durablement l'employabilité de ses agents qui est un enjeu majeur RH compte tenu de l'évolution des politiques publiques, de l'évolution des métiers et de la pénibilité de certains métiers notamment.

- Par ailleurs, avec le développement d'actions de team building, de développement durable et de bien-être au travail en direction des agents (Challenge mobilité durable, Challenge aviron, 10 km de Caluire et Cuire, Courir pour Elles, atelier relaxation...) ainsi que la poursuite de l'amélioration des conditions de travail (aménagement de postes et ergonomie avec la conseillère en prévention), la collectivité œuvre pour une politique RH plus durable pour ses agents.
- En complément la collectivité profite des actions de prévention santé menées par la chargée de mission santé de la DGA services à la population pour sensibiliser ses agents et mener des actions en interne pour les agents (Octobre Rose, Mars Bleu, vaccinations grippe).
- Poursuivre les actions liées à la prévention des violences faites aux femmes au sein de la DGA services à la population et avec la chargée de mission santé (sensibilisation des cadres et agents) afin de faciliter la mise en relation ou la prise en compte de ces situations et d'étayer les pratiques professionnelles.
- Une action sur la sensibilisation à l'égalité femmes / hommes a été mise en place avec le CNFPT sur le mois de mars 2023 en lien avec la journée de la femme pour sensibiliser les managers sur leur rôle et identifier les réalités rencontrées au quotidien par les services.

## II. Volet externe : l'état de l'égalité femmes / hommes sur le territoire

L'égalité femmes / hommes, pour la Ville de Caluire et Cuire, s'entend également en termes de politiques publiques menées sur son territoire et dans le cadre de ses compétences. En effet, une politique publique, pour s'adresser à tous, doit tenir compte du contexte et de la situation en matière d'égalité entre les sexes notamment, pour éviter tout effet négatif ou discriminant.

### 1.Éléments d'analyse généraux

<b>Vie démocratique et citoyenne</b>	
% F/H inscrits sur la liste électorale	30 900 électeurs, dont 54 % de femmes
% F/H élues au sein du Conseil Municipal	43 sièges : 19 femmes, 24 hommes
% F/H élues au sein de l'exécutif	12 adjoints au Maire, 6 femmes et 6 hommes
<b>Données économiques et sociales</b>	
Demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>Taux de chômage sur la commune : 10,3 % (donnée ABS)</li><li>51 % de femmes et 49 % d'hommes</li></ul>
Familles monoparentales	<ul style="list-style-type: none"><li>15 % des foyers sont des familles monoparentales (donnée CAF)</li></ul>
Bénéficiaires du RSA suivis par le CCAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Instruction : 18 demandes en 2023 dont 20 % émanent de femmes</li><li>Suivi RSA : 80 bénéficiaires en 2023, dont 37 % de femmes (stabilité)</li></ul>
Domiciliations au CCAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Nombre de domiciliations en 2023 : 139 personnes dont 91 nouvelles (27 % de femmes)</li><li>Diminution des demandes : par rapport à 2022 (-30%)</li></ul>
Actions en faveur des seniors	<ul style="list-style-type: none"><li>473 personnes bénéficient de cet accompagnement en 2023 (dont 181 nouvelles situations) dont 65% de femmes (contre 522 en 2022). La moyenne d'âge : de 75 à 84 ans.</li></ul>

Au regard de ces éléments, la Ville bénéficie d'une situation satisfaisante en matière d'égalité femmes / hommes sur le territoire communal.

Néanmoins, afin de veiller au traitement égalitaire, des évolutions pourront être apportées dans chacun des domaines évoqués précédemment.

## 2.Des axes d'intervention prioritaires

La Ville de Caluire et Cuire a retenu 3 axes prioritaires qui permettent de développer des actions ciblées en matière d'égalité femmes / hommes sur l'ensemble de son territoire : la prévention des violences intra-familiales, la politique de la ville et l'animation de réseau partenarial, ainsi que la politique petite enfance et parentalité.

Depuis 2018, une véritable politique de prévention des violences faites aux femmes est menée par la collectivité. Cette politique est principalement axée sur le repérage, l'accompagnement, la coordination partenariale et la création d'outils favorisant la prise en charge des femmes victimes de violences. La mission a par ailleurs progressivement été étendue aux violences intrafamiliales.

En matière de politique de la ville, la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes / hommes constituent des axes transversaux du contrat de ville métropolitain qui se traduit à l'échelle de la Ville dans la convention locale d'application.

A travers l'animation du réseau partenarial local, la Ville accompagne les actions portées par ses partenaires dans les quartiers en veille active et plus largement sur le territoire communal sur le volet social, emploi, insertion et prévention.

Enfin, en matière de politique petite enfance et de parentalité, la Ville déploie une politique familiale visant à promouvoir une politique éducative et parentale cohérente, à aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale, et à accompagner les publics les plus fragiles.

Ces objectifs contribuent à la promotion de l'égalité femmes / hommes en garantissant aux familles une réponse adaptée à leurs besoins en matière de garde des enfants, de sociabilisation et d'appui à la parentalité.

## 3.Des actions à valoriser

### Prévention des violences intra-familiales

Depuis 2018, une véritable politique de **prévention des violences faites aux femmes** est pilotée par Mme Chantal Crespy, conseillère métropolitaine et conseillère municipale déléguée.

Portant initialement sur le repérage, la coordination et la création d'outils favorisant la prise en charge des femmes victimes de violences, la mission a progressivement été étendue aux violences intrafamiliales. Elle est désormais intégrée à la mission Santé créée en octobre 2020 à la Direction générale adjointe Services à la Population.

**Le plan d'actions** a été poursuivi :

- Poursuite du travail inter-partenarial pour la création d'outils de communication et de formation en direction des professionnels et d'information et de prévention auprès du grand public.
- Sensibilisation des jeunes en service civique communal au respect dans les relations amoureuses et à l'identification des situations de violences dans le couple, par l'association Filactions, spécialisée dans la prévention des violences auprès des jeunes.

- Mise à disposition d'un dépliant recensant les numéros d'appel d'urgence dans tous les commerces de la Ville.
- Organisation de la journée annuelle de formation des professionnels des services de Police, de la santé, du médico-social et du social.
- Renforcement du partenariat avec la direction égalité femmes-hommes de la Préfecture.
- Maintien du niveau de soutien financier au CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) pour permettre l'accueil et la prise en charge d'un plus grand nombre de femmes victimes.

### **Politique de la Ville et animation du réseau partenarial local**

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes constitue un axe transversal du contrat de ville métropolitain qui se traduit à l'échelle de la Ville dans la convention locale d'application.

A travers l'animation du réseau partenarial local, la Ville accompagne les actions portées par ses partenaires dans les quartiers en veille active et plus largement sur le territoire communal.

#### Sur le volet emploi/insertion :

- Le partenariat avec la Mission locale et le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) pour favoriser le retour à l'emploi ou l'insertion professionnelle a été maintenu :
  - Maintien de la permanence locale du CIDFF pour les bénéficiaires du RSA.
  - Soutien à la Formation "Femme, mère, le choix de l'emploi" : la Ville facilite l'accès en crèche municipale aux enfants des mères s'engageant dans cette action.
  - Mise en place du Parcours Républicain en partenariat avec la mission locale : action de remobilisation permettant aux jeunes (18-25 ans) de s'inscrire dans une démarche de formation et ou de recherche d'emplois (33 % de femmes sur la session 2023).
  - Poursuite des « jobs d'été » : dispositif qui permet aux jeunes suivis par la Fondation « amis du jeudi et du dimanche » d'effectuer une première expérience de travail dans les services de la ville (43 % de femmes en 2023).

#### Sur le volet lien social :

- Soutien au Centre Social et Culturel, implanté dans les deux quartiers en veille active de la ville, pour les actions en faveur des familles, des habitants et des seniors, qui bénéficient pour une nette majorité aux femmes, et en particulier :
  - les ateliers sociolinguistiques (80 % de femmes)
  - les sorties familiales et ateliers parents/enfants
  - le projet seniors : ateliers "fil d'argent" et café seniors, les rendez-vous bien-être.

#### Sur le volet prévention spécialisée :

- En 2023, 4 jeunes filles et 3 garçons ont participé à une action dans le cadre du dispositif Ville Vie Vacances portée par la Fondation AJD, durant les vacances de février : initiation

et découverte aux sports de pleine nature

- 1 fille et 2 garçons ont par ailleurs participé au projet itinérant vélo « Dolce Via », durant les vacances d'été.

### **Politique petite enfance et parentalité**

Au travers de ses 9 établissements d'accueil du jeune enfant portés en régie directe, de ses deux relais d'assistantes maternelles et de la Maison de la Parentalité, la Ville déploie une politique familiale visant à promouvoir une politique éducative et parentale cohérente, aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale, et accompagner les plus fragiles.

Ces objectifs contribuent à la promotion de l'égalité femmes / hommes en ce qu'ils visent à garantir aux familles une réponse adaptée à leurs besoins en matière de garde des enfants, de sociabilisation de ceux-ci et d'appui à la parentalité.

#### Maison de la parentalité et Ludothèque :

Les actions et les événements développés par la Maison de la Parentalité (soirée jeux adultes, atelier "récup et gamelles" , Parenthèse en famille, soirée jeux familles...) et la ludothèque sont ouverts à tous les publics sans distinction de genre, ce qui contribue fortement à favoriser l'égalité femmes / hommes.

En 2023, 619 personnes ont été concernées par les actions de la Maison de la Parentalité.

Concernant la ludothèque, on peut constater qu'une majorité de femmes vient à la ludothèque accompagnée de leurs enfants, néanmoins de plus en plus de pères seuls avec enfants la côtoient également.

#### Relais d'assistantes maternelles :

Le réseau d'assistantes maternelles de la commune porté par son relais d'assistantes maternelles continue de s'adapter aux nouveaux besoins des parents et des assistantes maternelles :

- Renforcement de la mise en lien des parents avec les assistantes maternelles tout au long de l'année dans le cadre d'un partenariat quotidien avec le service petite enfance et les crèches pour une prise en compte des besoins spécifiques et une harmonisation de l'offre d'accueil ;
- Soutien et accompagnement spécifique des assistantes maternelles ;
- Accompagnement au départ en formation des assistantes maternelles, et notamment des formations en ligne proposées par les organismes durant le confinement ;

Projets innovants :

- Poursuite du partenariat avec l'ANSA (Agence Nouvelle des Solidarités Actives) pour la mise en place du programme Parler Bambin dans deux crèches municipales situées dans deux quartiers placés en veille active (Cuire le Bas et Saint Clair) : formation des professionnelles, organisation d'ateliers parents-enfants et d'ateliers avec les enfants, réflexion pour un essaimage de la pratique dans l'ensemble des crèches et avec les Assistantes maternelles.
- Renforcement de la vocation d'insertion sociale et professionnelle de la crèche « Les Galets du Rhône ».