

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU RHONE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU LUNDI 13 MARS 2023



Publié le **15 MAR. 2023**

COMMUNE
DE
CALUIRE & CUIRE

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 7 mars 2023
Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 43

N° D2023_025

Président : M. Philippe COCHET
Secrétaire : M. Laurent MICHON



OBJET

RAPPORT D'ÉTUDE
COMPARÉE SUR LA
SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA COMMUNE
DE CALUIRE ET CUIRE ET
RAPPORT SUR LES
ACTIONS FIXÉES PAR LA
COLLECTIVITÉ

Etaient présents :

M. COCHET, M. TOLLET, Mme MAINAND, M. THEVENOT, Mme BLACHERE, M. JOUBERT, Mme WEBANCK, M. CIAPPARA, M. MICHON, Mme FRIOLL, Mme GOYER, M. DIALLO, Mme CRESPIY, Mme DEL PINO, Mme GUGLIELMI, Mme LINARES, M. BALANCHE, Mme BRAC DE LA PERRIERE, Mme COTON, M. PROTHERY, M. JUENET, M. KRIEF, Mme CORRENT, M. JOINT, Mme LE CARPENTIER, M. GILLARD, Mme HEMAIN, M. FAIVRE, M. MATTEUCCI, M. DEYGAS, M. TROTIGNON, M. HABERLE M. COUTURIER (par proc. à M. TOLLET), Mme HAMZAOUI (par proc. à Mme FRIOLL), M. TAKI (par proc. à M. MICHON), Mme CHANDIA (par proc. à Mme MAINAND), M. GUERIN (par proc. à M. THEVENOT), M. MANINI (par proc. à M. CIAPPARA), Mme BILLA (par proc. à M. JOUBERT), Mme VERNAY (par proc. à Mme BLACHERE), M. AURELLE (par proc. à Mme WEBANCK)

Etai(en)t absent(s) :

M. ATTAR BAYROU, Mme GEHIN

PREFECTURE

Accusé de réception

Reçu le **15 MAR. 2023**

Identifiant de l'Acte :

069.216900340-20230313-D2023_025-DE

Rapport de : Côme TOLLET

Le rapport d'étude comparée sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le rapport sur les actions fixées par la collectivité sont présentés avant le vote du budget conformément à la loi du 4 août

2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le premier précise la situation comparée de la collectivité sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité en référence aux politiques ressources humaines menées.

Le second rapport fixe les actions et politiques conduites tant en interne à la collectivité que sur le territoire en faveur de l'égalité femmes hommes et permet ainsi de faire le bilan des actions réalisées ou programmées.

Le Conseil Municipal décide, après avoir délibéré,

à l'unanimité, par 41 voix pour,

- DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport d'état comparé sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de la collectivité ainsi que du rapport sur les actions menées et conduites sur l'égalité femmes hommes par la collectivité, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023.

POUR EXTRAIT CONFORME
LE MAIRE
Philippe COCHET



TELETRANSMIS EN PREFECTURE LE **15 MAR. 2023**
LE PRESENT ACTE EST EXECUTOIRE A CETTE DATE
LE MAIRE
Philippe COCHET



DELAIS ET VOIES DE RECOURS : La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Lyon dans les deux mois suivants son entrée en vigueur.

15 MAR 2023

RAPPORT D'ÉTUDE COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2022

Table des matières

I. Volet interne : une politique ressources humaines soucieuse de l'égalité femmes / hommes.....	3
1. Éléments d'analyse généraux.....	3
2. Ressources mobilisées en faveur de l'égalité.....	9
La mixité dans les parcours professionnels notamment à responsabilité.....	9
Une attention particulière portée au statut des agents.....	10
La promotion de la parité dans le cadre des actions de formation.....	10
Des efforts et réflexions à poursuivre.....	11
II- Volet externe : l'état de l'égalité femmes / hommes sur le territoire.....	13
Éléments d'analyse généraux.....	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.

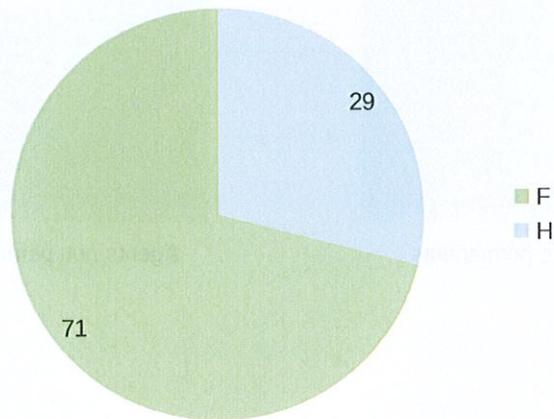
I. Volet interne : une politique ressources humaines soucieuse de l'égalité femmes / hommes

1. Éléments d'analyse généraux

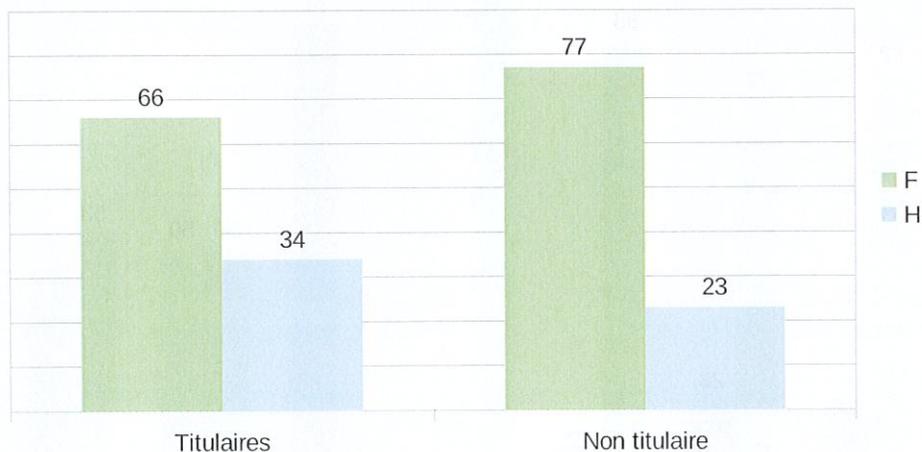
La Ville de Caluire et Cuire compte en 2022, 454 titulaires (soit 300 femmes et 154 hommes) et 366 non titulaires permanents et non permanents (soit 281 femmes et 85 hommes).

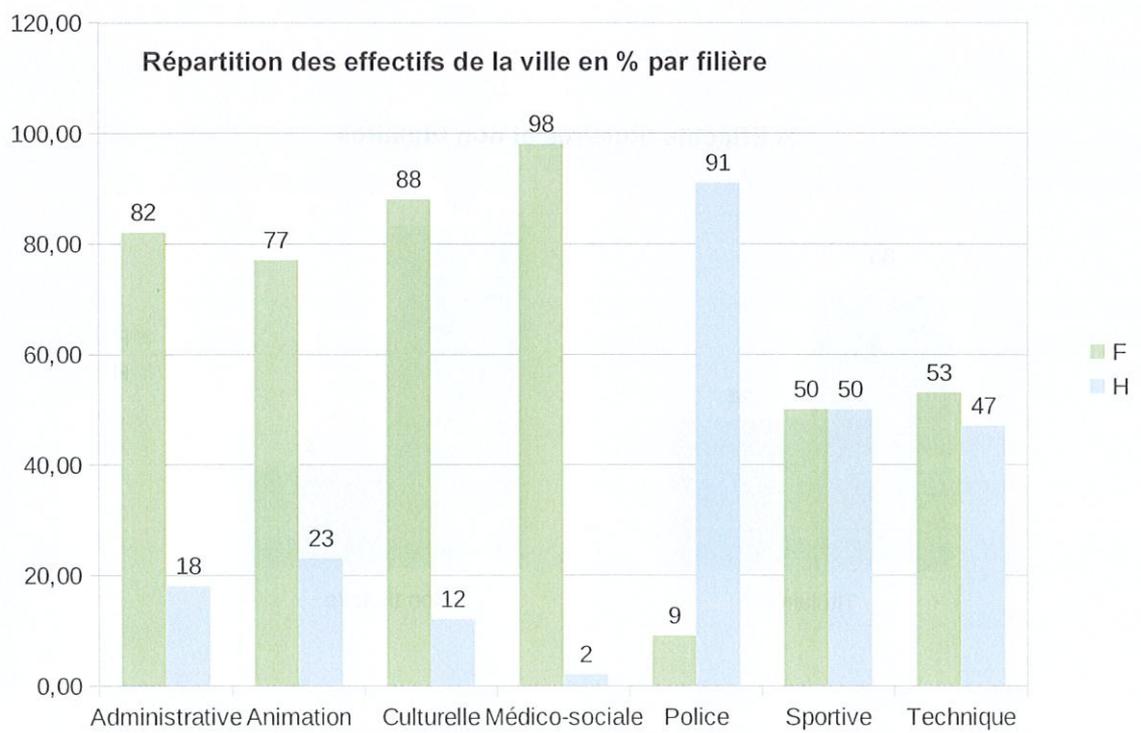
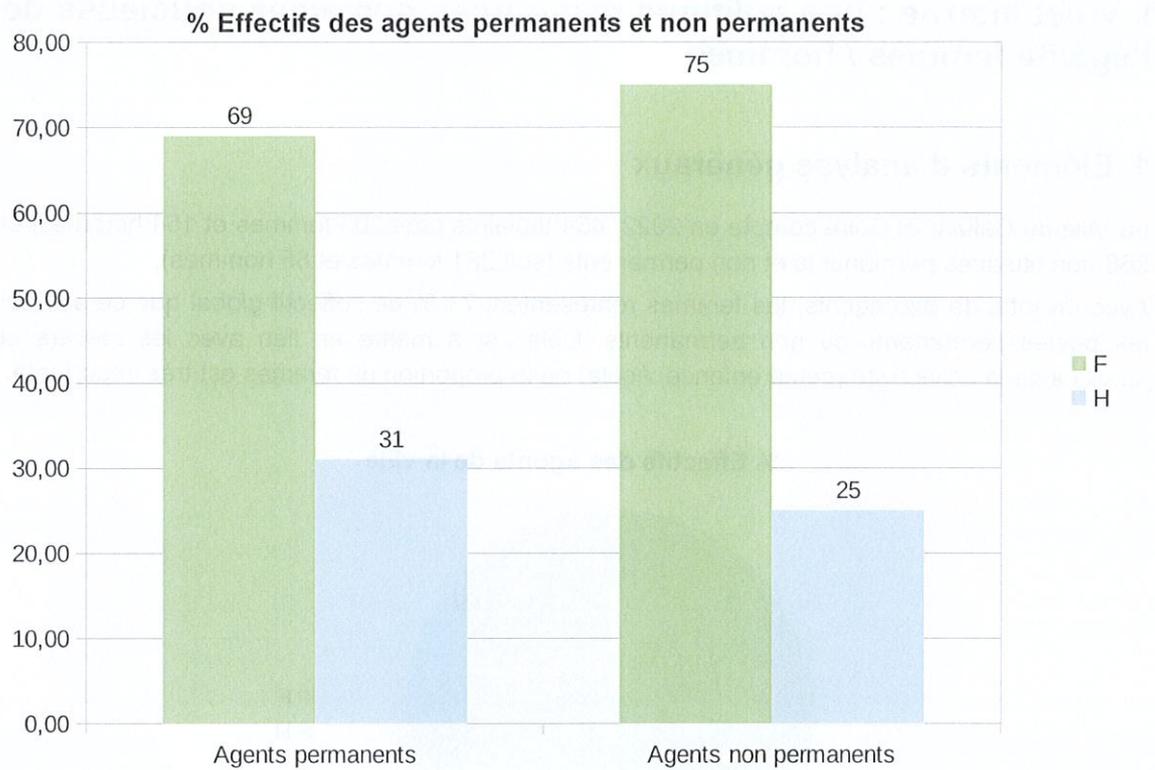
Avec un total de 820 agents, les femmes représentent 71 % de l'effectif global que ce soit sur les postes permanents ou non permanents. Cela est à mettre en lien avec les métiers et services de la collectivité (petite enfance, école) où la proportion de femmes est très importante.

% Effectifs des agents de la ville



% Effectifs titulaires et non titulaires





Dans toute la collectivité, de façon générale, les femmes occupent 69 % des emplois permanents (titulaires et contractuels) contre 31 % pour les hommes et 75 % des emplois non permanents pour les femmes (contractuels) contre 25 % pour les hommes.

Si la mixité est recherchée et favorisée dans la mesure du possible, les femmes sont majoritairement présentes sur **les filières administrative et médico-sociale**, comme cela peut se constater au niveau national.

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 sur **des postes techniques et de la filière sécurité**.

Néanmoins, à Caluire et Cuire, certains métiers habituellement plutôt à dominante féminine ou masculine connaissent un peu plus de mixité :

- 5 femmes sont présentes au sein du service Parcs et Jardins,
- la filière sportive est égalitaire sur 2022.

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 :

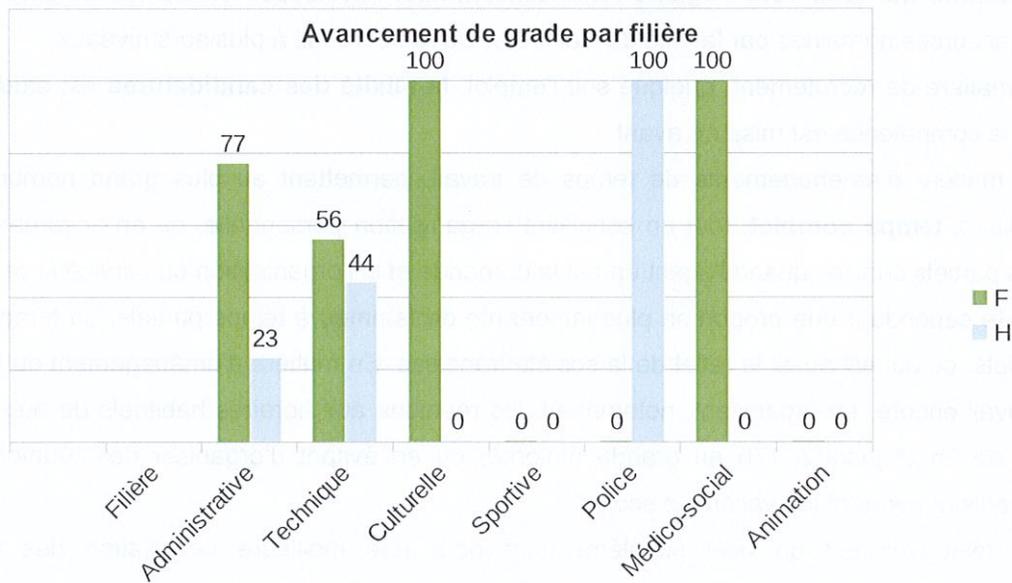
- En matière de recrutement, quelque soit l'emploi, **la mixité des candidatures** est étudiée et seule la compétence est mise en avant.
- En matière d'aménagements de temps de travail, permettant au plus grand nombre, de travailler à **temps complet**, tout en conciliant l'organisation personnelle, 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. Il est utilisé par 169 agents dans la collectivité dont 128 femmes (75%) et 41 hommes (25%).

Pourcentage des effectifs par temps de travail



■ En matière d'avancement de grade et de promotion interne, on note l'avancement de 30 femmes contre 15 hommes sur 2022 (27 femmes et 13 hommes en 2021), soit une proportion de 67% de femmes et 33% d'hommes comme les proportions au sein de la collectivité.

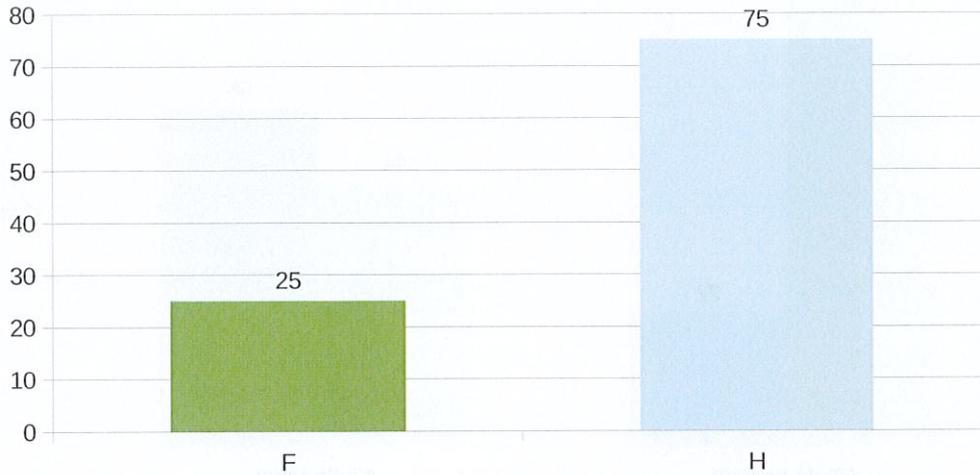
L'histogramme ci-dessous les détaille par filière en nombre et en pourcentage.



- filière administrative : 76,92 % de femmes et 23,08 % d'hommes en 2022 (85,71% de femmes ont évolué et 14,29% d'hommes en 2021),
- filière technique : 55,56 % de femmes et 44,44 % d'hommes (50% de femmes et 50% hommes en 2021), les femmes représentant 53 % de la filière,
- filières culturelle et médico-sociale : 100% de femmes en 2022 (100 % de femmes en 2021),
- filière police municipale : 100 % d'hommes en 2022 pour la police municipale (idem en 2021),
- filières sportive et animation : pas d'avancement de grade en 2022 et 2021, 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.

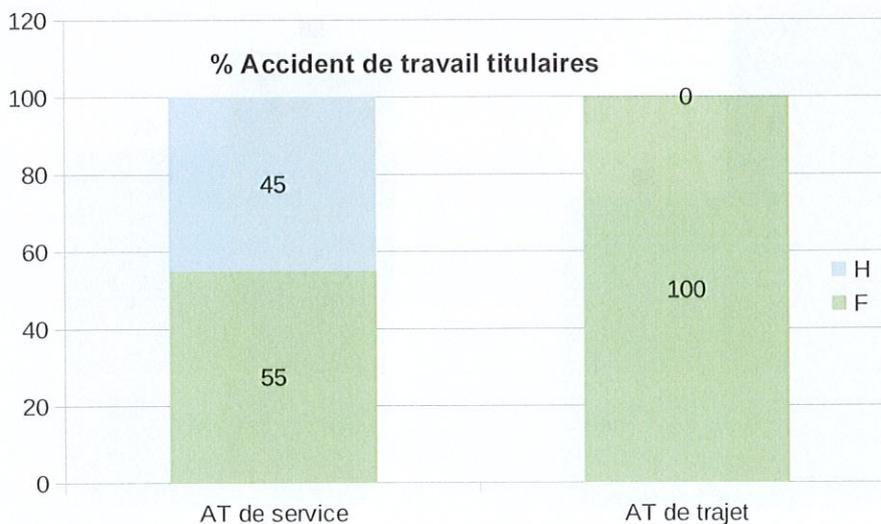
Promotion interne



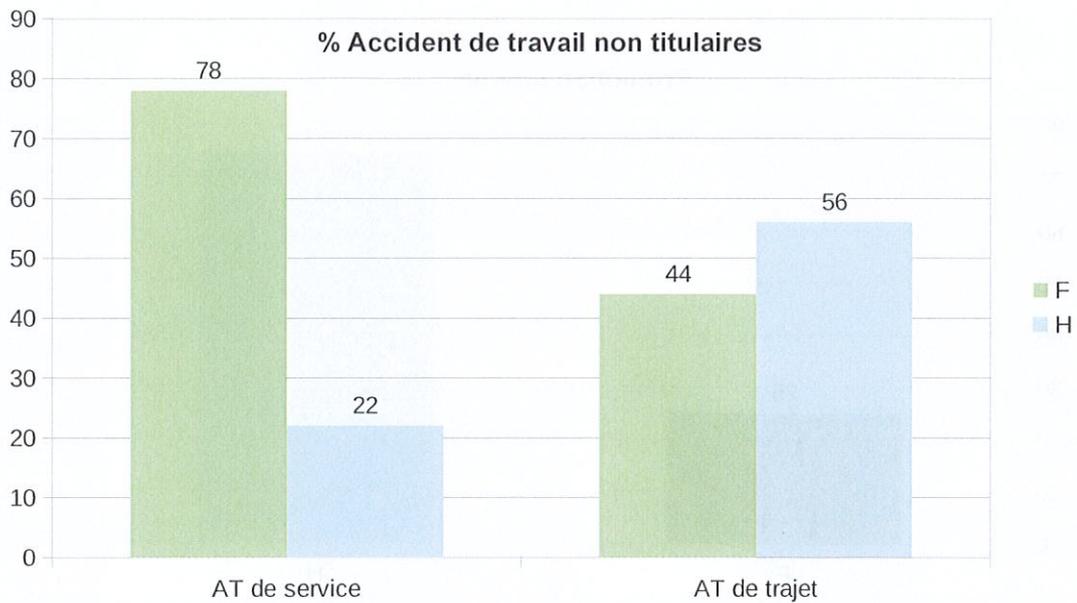
Concernant la promotion interne, seule la filière technique a été concernée au cours de l'année 2022 : 25 % de femmes (soit 1 femme) et 75 % d'hommes (soit 3 hommes). Ces promotions qui visaient plus les hommes sur 2022, sont liées aux postes occupés d'encadrement qui ont été valorisés dans ces promotions.

■ En matière de prévention-santé

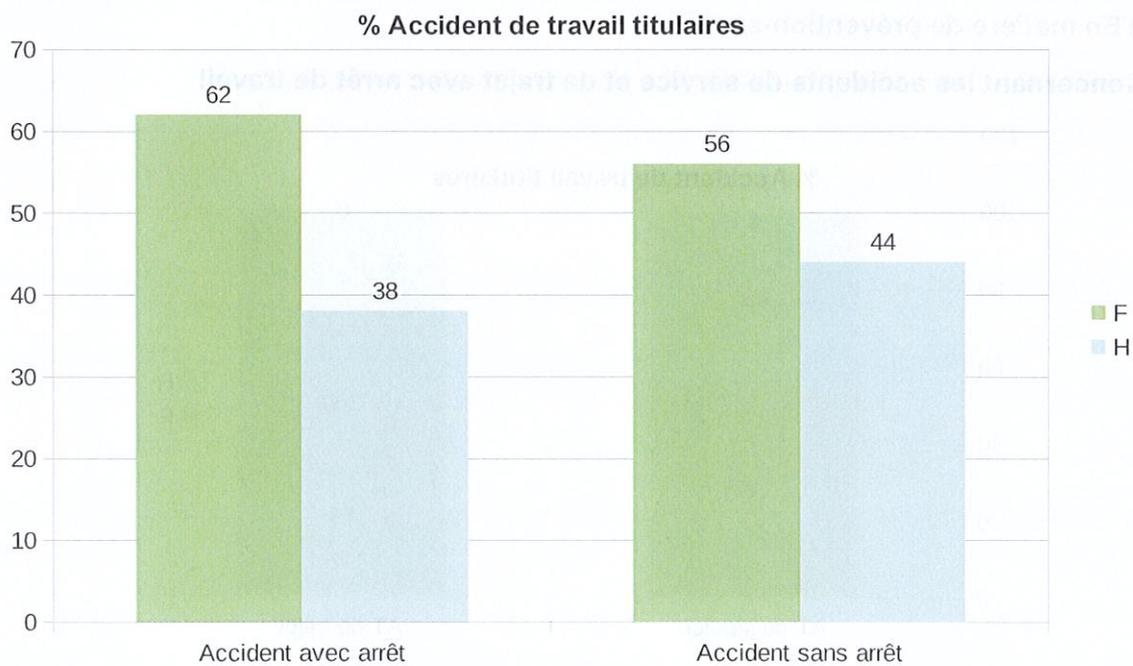
Concernant les accidents de service et de trajet avec arrêt de travail



Les femmes sont légèrement plus représentées (54%) dans les accidents de service, mais elles sont sur-représentées dans les accidents de trajet (100%).



Concernant les accidents de travail avec ou sans arrêt de travail



Les accidents avec arrêt des titulaires sur 2022 pour les femmes représentent 62% contre 65 % en 2021 et pour les hommes, ils représentent 38 % contre 35 % en 2021.

Les accidents sans arrêt en 2022 représentent 18 situations.

Les mêmes effets sont visibles sur les accidents des non titulaires. Ils ont diminué chez les femmes non titulaires, avec 92 % en 2021 et 78 % en 2022. Par contre, chez les hommes, en

2021, il y avait 8 % d'accidents de service contre 22 % en 2022. Cela tient à la spécificité de l'année 2021 qui était dans la crise sanitaire et donc aux services plus impactés dans les accidents.

Concernant les maladies professionnelles

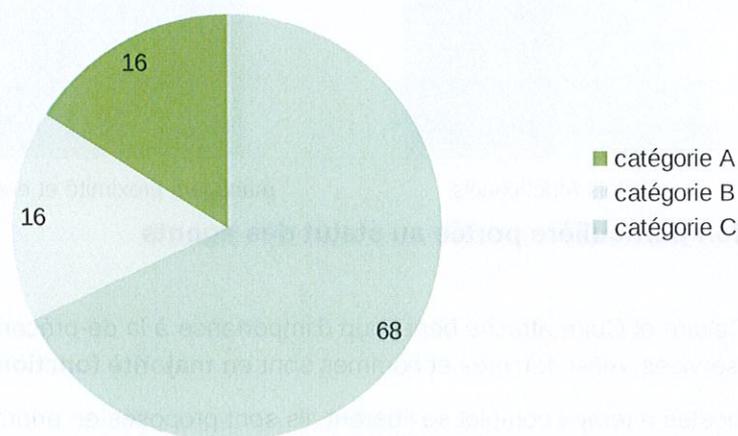
La ville de Caluire et Cuire compte 2 femmes et 1 homme titulaires en maladie professionnelle soit 0,81 % des effectifs titulaires.

2. Ressources mobilisées en faveur de l'égalité

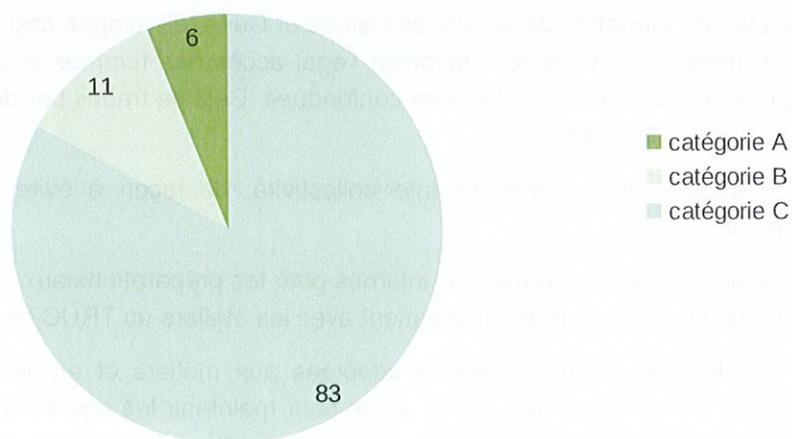
La mixité dans les parcours professionnels notamment à responsabilité

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les catégories d'encadrement (B et A) : 66 % des encadrants titulaires, et 80 % pour les non-titulaires.

% de la féminisation des titulaires par catégorie

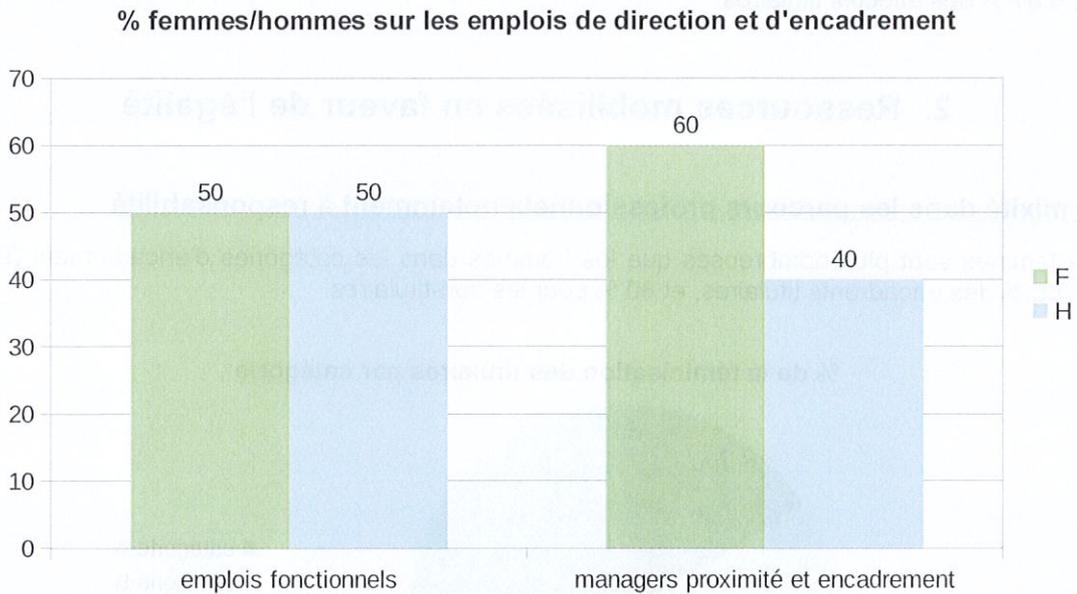


% de la féminisation des non titulaires par catégorie



S'agissant des emplois fonctionnels de direction, 50 % des emplois sont occupés par des hommes et 50 % par des femmes fin 2022. Seules 28 % des femmes occupent des emplois de direction dans la Fonction Publique Territoriale, 30 % dans la Fonction Publique d'État.

Par ailleurs, les femmes positionnées sur des postes de manager de proximité et d'encadrement au sein des services de la Ville représentent, en 2022, 60 % contre 40 % pour les hommes.



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).

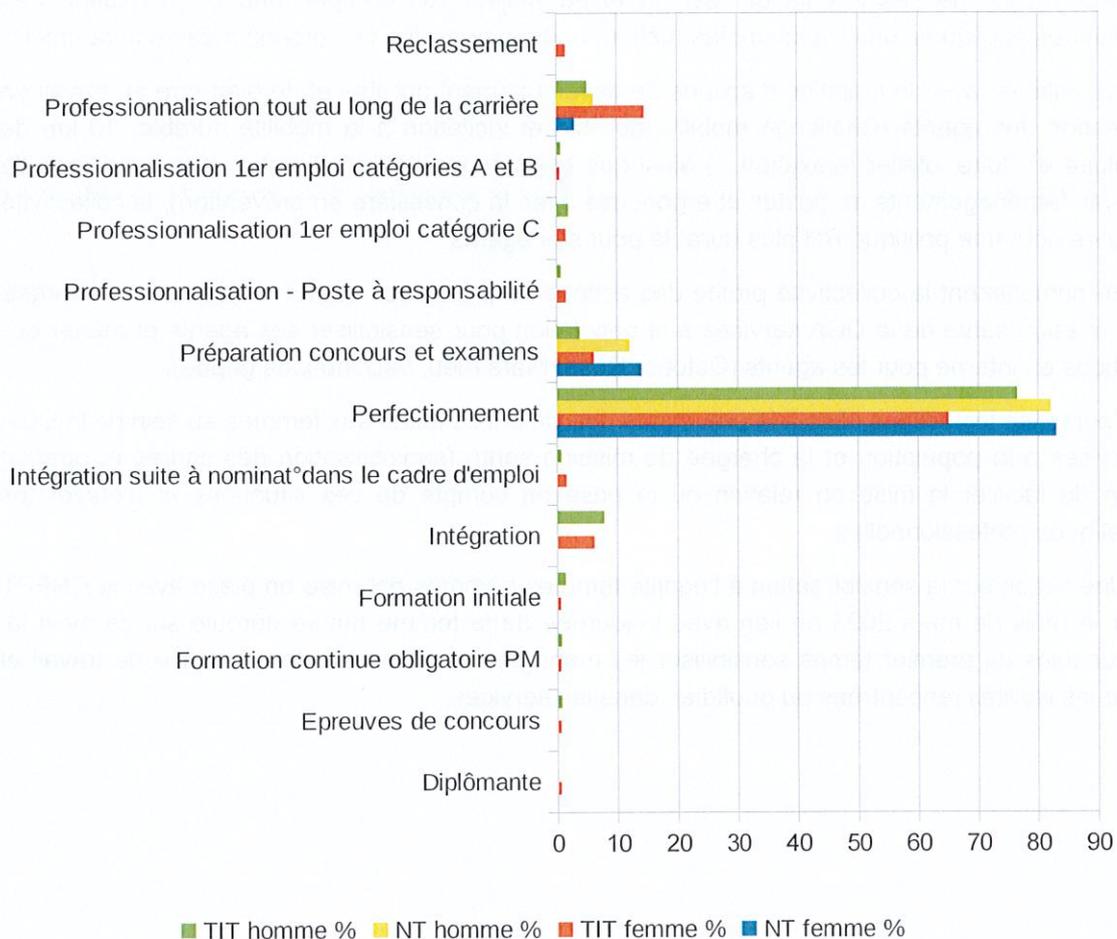
Femmes et hommes travaillent en grande majorité à **temps complet** au sein de la Ville.

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 2022



Les formations effectuées par les titulaires et les contractuels sont majoritairement en lien avec des formations de perfectionnement (65 % pour les titulaires femmes et 77 % pour les hommes / 83% pour les non titulaires femmes et 82 % pour les hommes). Ces formations permettent aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

Ces dernières sont complétées par des formations de professionnalisation tout au long de la carrière (18 % pour les femmes / 11 % pour les hommes), ainsi que les préparations aux concours et examens (20 % pour les femmes / 16 % pour les hommes).

Les agents effectuent également des formations personnelles, après validation de la collectivité, lorsque ces derniers débute 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, les tester en s'immergeant dans un autre service ou en utilisant l'opération « vis mon job » pour aller voir un nouveau métier.

- 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 maintien d'actions de développement durable et de bien-être au travail en direction des agents (Challenge mobilité durable et incitation à la mobilité durable, 10 km de Caluire et Cuire, 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 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 est mise en place avec le CNFPT sur le mois de mars 2023 en lien avec la journée de la femme qui se déroule sur ce mois là, pour dans un premier temps sensibiliser les managers sur leur rôle dans cet axe de travail et voir les réalités rencontrées au quotidien dans 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.

Éléments d'analyse généraux

Vie démocratique et citoyenne	
% F/H inscrits sur la liste électorale	30 751 électeurs, dont 54 % de femmes
% F/H élues au sein du Conseil Municipal	43 sièges, 24 hommes, 19 femmes
% F/H élues au sein de l'exécutif	12 adjoints au Maire, 6 femmes et 6 hommes.
Données économiques et sociales	
Demandeurs d'emploi	52% de femmes et 48 % hommes en 2022
Familles monoparentales	<ul style="list-style-type: none"> baisse des familles monoparentales avec enfants de 0 à 17 ans (inclus) entre 2019 et 2020 (-2,8%), et baisse également pour celles avec enfants de 0 à 2 ans sur cette même période (- 0,7 %) 344 monoparents avec enfants de – de 6 ans
Bénéficiaires du RSA suivis par le CCAS	<ul style="list-style-type: none"> Instruction : 18 demandes en 2022 dont 20 % émanent de femmes Suivi RSA : 80 bénéficiaires en 2022, dont 37 % de femmes (stabilité)
Domiciliations au CCAS	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de domiciliations en 2022 : 242 personnes dont 103 nouvelles (20 % de femmes) Augmentation des demandes : par rapport à 2021 (+21%)
Actions en faveur des seniors	<ul style="list-style-type: none"> 522 personnes bénéficient de cet accompagnement en 2022 (dont 241 nouvelles situations) dont 72 % de femmes (contre 554 en 2021). La moyenne d'âge : de 75 à 84 ans.

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.

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 et sont développés dans le second rapport sur les actions retenues par la collectivité.

RAPPORT SUR LE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 2022-2024

Table des matières

1 - ÉLÉMENTS DE CONTEXTE.....	2
2 - MISE EN ŒUVRE ET ÉTAT D'AVANCEMENT DES ACTIONS.....	3
- VOLET INTERNE.....	3
Axe 1 : mise en œuvre par la collectivité d'une politique globale en faveur de l'égalité femmes / hommes.....	3
- Axe 2 : promouvoir et diffuser une culture de l'égalité dans les pratiques en matière de Ressources Humaines.....	4
Axe 3 : évaluer, prévenir, traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	5
Axe 4 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois et aux nominations dans le cadre des campagnes d'avancements de grade et de promotions internes (AGPI).....	5
Axe 5 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	5
Axe 6 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	7
- VOLET EXTERNE.....	8
Axe 1 : prévention des violences intra-familiales.....	8
Axe 2 : politique de la ville et animation du réseau partenarial.....	8
Axe 3 : politique petite enfance et parentalité.....	9
3 - SUIVI DU PLAN D' ACTIONS.....	9

Références

- *Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

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 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cela, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs publics.

Dans la fonction publique territoriale, les collectivités locales de plus de 20 000 habitants ont pour obligation de mettre en place un plan d'actions pluriannuel (d'une durée de 3 ans) en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes et d'en assurer sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation.

Ce plan d'actions s'appuie sur les données quantitatives et qualitatives du rapport sur la situation de l'égalité femmes / hommes présenté chaque année en Conseil Municipal, en amont du débat d'orientation budgétaire.

1 - ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La collectivité s'attache ainsi, dans ce cadre réglementaire, à mener une politique interne égalitaire en matière de ressources humaines (recrutements, accès à la formation, avancements de grade et promotions internes, aménagements du temps de travail).

Cette politique incitative contribue à rendre la Ville de Caluire et Cuire attractive pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et permet à de nombreuses femmes d'accéder à des postes à responsabilités au sein de la Ville.

La collectivité mène par ailleurs des politiques publiques externes égalitaires sur l'ensemble de son territoire à destination des différents publics.

Ces politiques ont de ce fait permis de développer différentes actions à destination des agents, des citoyens et de prévoir des pistes d'améliorations futures en matière d'égalité femmes / hommes.

Les actions se répartissent ainsi de la manière suivante :

- les actions réalisées 
- les actions reconduites annuellement 
- les actions à développer 

2 - MISE EN ŒUVRE ET ÉTAT D'AVANCEMENT DES ACTIONS

- VOLET INTERNE

Les actions internes, en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes, retenues par la collectivité s'articulent autour de 6 axes :

- la mise en œuvre par la collectivité d'une politique globale en faveur de l'égalité femmes / hommes,
- la promotion et la diffusion d'une culture de l'égalité dans les pratiques en matière de Ressources Humaines,
- l'évaluation, la prévention et le traitement d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois et aux nominations dans le cadre des campagnes d'avancements de grade et de promotions internes (AGPI),
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, du harcèlement moral / sexuel, ainsi que des agissements sexistes.

Axe 1 : mise en œuvre par la collectivité d'une politique globale en faveur de l'égalité femmes / hommes

N° de l'action	Thème de l'action	État d'avancement et délais de réalisation
Action n°1	- Mise en œuvre d'une politique égalitaire en matière d'accès à l'apprentissage et aux stages	Politique menée annuellement En 2022 : . 7 apprentis accueillis / an : 4 F et 3 H . 120 stagiaires accueillis : 77F / 43 H  
Action n°2	- Réalisation de travaux et d'aménagements de locaux plus adaptés aux conditions de travail (écoles et crèches notamment)	Plusieurs aménagements prévus. 2022 / 2023 / ...  
Action n°3	- Mise en œuvre d'une journée découverte pour les agents des métiers de la collectivité (Vis mon Job)	En 2022 : 54 agents concernés : (49 F / 5 H) 2022 / 2023 / ...  
Action n°4	- Adaptation des marchés d'habillement (modèles femmes / hommes)	Sur les marchés des modèles différents sont prévus. 2022 / 2023 / ...  
Action n°5	- Organisation de formations événementielles en intra avec CNFPT dédiées à l'égalité femmes/hommes	2 journées organisées en mars 2023 : 36 cadres concernés (8 H et 28 F) 

Action n°6	- Communication au sein des outils internes (intranet / Tous Acteurs) sur les enjeux liés à l'égalité femmes / hommes	2022 / 2023 ...  
Action n°7	- Valorisation des binômes femmes-hommes effectuant les mêmes missions, portraits de certains métiers (police, technique...)	2022 / 2023 ...  

- Axe 2 : promouvoir et diffuser une culture de l'égalité dans les pratiques en matière de Ressources Humaines

Action n°1	- Garantie des conditions de recrutement égalitaires afin de favoriser la mixité au sein des filières, des métiers et sans stéréotype « genré »	En 2022 : 155 procédures de vacances de postes dont 69 recrutements effectifs (49 F / 20 H) 2022 / 2023 / ...  
Action n°2	- Mixité dans les jurys de recrutement	2022 / 2023 / ... 
Action n°3	- Développement d'une politique d'accès à la formation égalitaire	En 2022 : 738 agents ont bénéficié de formations (546 F / 192 H) 2022 / 2023 / ...  
Action n°4	- Proposition de parcours et de journées d'immersion à des agents souhaitant une mobilité ou en reconversion professionnelle	En 2022 : 4 F 2022 / 2023 / ...  
Action n°5	- Proposition de parcours et de formations aux femmes souhaitant accéder à des postes d'encadrement et de direction	En 2022 : 2 F 2022 / 2023 / ...  
Action n°6	- Concertation et réflexion avec les représentants du personnel concernant la mise en place du plan d'actions, de son suivi et de son évaluation	En 2022 et 2023 : présentations en CST : 6 F et 2 H (rapport annuel, plan d'actions et suivi des actions) 2022 / 2023 / ...  
Action n°7	- Formation et sensibilisation, sur les questions de lutte contre les discriminations, auprès des agents et des managers	2023 / ... 
Action n°8	- Déconstruction de certains stéréotypes afin d'encourager l'accès des métiers à tous les sexes (communication)	En 2022 : participation en tant que collectivité employeur à 5 forums emplois et jobs datings (+ présence sur les réseaux sociaux) 2022 / 2023 / ...  

Axe 3 : évaluer, prévenir, traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action n°1	- Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	2022	 
Action n°2	- Rééquilibrage des écarts de rémunération grâce au chantier du régime indemnitaire (RIFSEEP), à la cotation de chacun des postes et à fonction identique, rémunération identique dont revalorisation de la filière médico-sociale	Mise en œuvre du RIFSEEP au 1 ^{er} janvier 2023 : - 34 managers avec évolution positive soit 24 F et 10 H - 121 agents sans management soit 117 F et 4 H Sur la filière médico-sociale : 85 agents (83 F et 2 H)	

Axe 4 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois et aux nominations dans le cadre des campagnes d'avancements de grade et de promotions internes (AGPI)

Action n°1	- Développement d'une politique égalitaire en matière d'AGPI afin de veiller à l'équilibre sexué (appliqué dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion RH)	Pour 2023 : 31 agents concernés par un avancement de grade (18 F et 13 H) et 3 agents par une promotion interne (2 F / 1 H) 2023 / ...	 
Action n°2	- Mise en œuvre, en interne et à destination des agents, d'ateliers thématiques et de préparations aux concours / examens (écrits et oraux) afin de les accompagner dans leur parcours professionnel et dans leur démarche de montée en compétences	En 2022 : 208 agents concernés par les ateliers et 16 F concernées par les préparations concours 2022 / 2023 / ...	 
Action n°3	- Analyse de l'écart lié à la différence de représentation des sexes notamment au sein des cadres d'emploi et des filières	2023 / 2024	 

Axe 5 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action n°1	- Dé-précarisation de certains contrats à temps non complet	2022	 
Action n°2	- Mise en place du don de congés	2022	

Action n°3	- Accompagnement des agents rencontrant des difficultés sociales et familiales	2022  
Action n°4	- Mise en place d'une charte de télétravail : possibilité de 3 jours par semaine (<i>si les agents remplissent les conditions et si éligibilité du poste</i>) et intégration du principe du droit à la déconnexion	En 2022 : 144 agents concernés 2022 2023 / ... 
Action n°5	- Politique incitative en matière de mobilité durable des agents (forfait mobilité / plateforme de covoiturage)	En 2022 : 36 F et 21 H (44 agents pratiquent le vélo, 1 la trottinette et 12 le co-voiturage) 2022/ 2023 / ...  
Action n°6	- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation en matière de bien-être au travail et de santé (ateliers de relaxation / de qi gong / de Qualité de Vie au Travail / mobilisation des agents dans le cadre d'Octobre Rose)	Concerne tous les agents de la collectivité 2022 / 2023 / ...  
Action n°7	- Mise en œuvre du plan d'actions des risques psycho-sociaux, de son suivi et de son évaluation	2022/ 2023 / ...  
Action n°8	- Mise en place d'une commission « maintien à l'emploi » et d'actions afin de prévenir l'usure professionnelle	1 commission mensuelle En 2022 : quasiment 95 % de femmes , 5 % d'hommes 2022 / 2023 / ...  
Action n°9	- Possibilité d'ouverture d'un compte épargne temps pour les agents (y compris les agents en temps partiel ce qui concerne une grande majorité de femmes)	2022 / 2023 / ...  
Action n°10	- Information des agents concernant leurs droits applicables en matière de grossesse, de congés parentaux, de disponibilité...	1 visite annuelle de l'ensemble des services par les gestionnaires RH 2022 / 2023 / ...  
Action n°11	- Tenue des réunions à des horaires adaptés pour concilier vie personnelle et professionnelle	2022/ 2023 / ...  
Action n°12	- Accompagnement des agents dans leur choix de formation (proximité de leur domicile)	2022/ 2023 / ...  

Axe 6 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action n°1	- Conventionnement avec le CDG 69 pour la désignation d'un référent déontologue et d'un référent laïcité	2022	
Action n°2	- Conventionnement avec le CDG 69 pour la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes	2022	
Action n°3	- Accompagnement, orientation et suivi des agents volontaires et concernés par ces problématiques	2022/ 2023 / ...	 
Action n°4	- Organisation d'un journée de sensibilisation aux violences intra-familiales (en novembre) et mobilisation autour de la journée internationale pour les droits des femmes (le 8 mars)	Concerne tous les agents de la collectivité 2022/ 2023 / ...	 
Action n°5	- Communication et affichage des partenaires référents et des numéros utiles dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes	2022	
Action n°6	- Sensibilisation des agents de la DRH aux problématiques de violences faites aux femmes	En 2021 : 18 agents (17F et 1 H) 2022	
Action n°7	- Sensibilisation à généraliser à l'ensemble des services municipaux sur les violences faites aux femmes	2024	
Action n°8	- Mise à disposition d'un logement sur la commune pour les agents victimes de violence et aménagement du logement en cours	Depuis 2021 : 2 F 2021 / 2022/2023...	 
Action n°9	- Conventionnement avec le CDG 69 au titre de la médecine préventive et accompagnement renforcé des agents	2022	

- VOLET EXTERNE

Les actions externes, en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes, retenues par la collectivité s'articulent autour de 3 axes :

- la prévention des violences intra-familiales,
- la politique de la ville et animation du réseau partenarial,
- la politique petite enfance et parentalité.

Axe 1 : prévention des violences intra-familiales

N° de l'action	Thème de l'action	Etat d'avancement
Action n°1	- distribution de produits cosmétiques aux structures d'accueil de femmes victimes de violences	2022 
Action n°2	- mise en œuvre d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès des commerçants de la commune	2022 
Action n°3	- introduction de la thématique « les violences dans le sport » en lien avec une association du territoire : organisation d'une session de formation et campagne de sensibilisation	2022 
Action n°4	- organisation d'une journée d'information sur la thématique des enfants co-victimes de violences conjugales	2022 
Action n°5	- organisation d'une journée annuelle sur la thématique des violences intra-familiales	Tous les agents de la collectivité 2023 / 2024... 

Axe 2 : politique de la ville et animation du réseau partenarial

Action n°1	- poursuite du partenariat avec la Mission Locale, le CIDFF, les Centres Sociaux et Culturels sur le volet emploi et insertion	2022  
Action n°2	- organisation de permanences (CCAS, Simplicité, DTAN) sur un quartier en veille active « politique de la ville » (Saint Clair)	En 2022 : 21 personnes reçues par le CCAS 69 personnes par Simplicité et 36 accompagnements sur l'accès au numérique (DTAN) 2022 / 2023 / ...  
Action n°3	- soutien de la Ville à la formation « Femme, mère : le choix de l'emploi »	2022 
Action n°4	- favoriser la mixité filles/garçons dans les chantiers éducatifs jeunes organisés l'été en partenariat avec les éducateurs de prévention spécialisée	En 2022 : 5 F / 13 H 2022 / 2023 / ...  

Action n°5	- mise en place d'actions (et d'espaces) en faveur des familles, des femmes et des seniors : lieux d'accueil parents / enfants, lieux pour les femmes et jeunes mamans, sorties familiales, café des habitants... (en partenariat avec les Centres Sociaux et Culturels)	2022	
Action n°6	- renforcer la présence des jeunes filles au sein de l'espace public	2023/2024	
Action n°7	- renforcer les actions inter-partenariales en faveur de l'accès égalitaire à l'éducation, à l'insertion et à la culture (en lien avec les établissements scolaires / le CME)	2023/2024	

Axe 3 : politique petite enfance et parentalité

Action n°1	- renforcement du partenariat avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives : déploiement de la formation à l'approche « Parler Bambin »	En 2023 : formation des agents de 3 EAJE 2022 / 2023 / ...	 
Action n°2	- renforcement de la vocation « d'insertion sociale et professionnelle » de certaines crèches de la commune afin de favoriser le retour à l'emploi des femmes ou l'accès à une formation (places d'accueil réservées)	2022 / 2023 / ...	 
Action n°3	- lancement d'un travail de mise en réseau des acteurs locaux de la petite enfance	2022	
Action n°4	- développement d'actions de sensibilisation et d'information en lien avec l'Éducation Nationale, les centres de loisirs, la Maison de la Parentalité et le Conseil Municipal d'Enfants sur la question de l'égalité filles / garçons	2023/2024	

3 - SUIVI DU PLAN D'ACTIONS

Le suivi du plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes et son évaluation seront présentés en comité social territorial.

Le plan d'actions sera par ailleurs transmis, avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent, à la Préfecture.

