

SOMMAIRE

I. CONTEXTE.....	2
II. VOLET INTERNE : UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES SOUCIEUSE DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES.....	3
A. Éléments d'analyse généraux.....	3
B. Bilan des Actions et Perspectives d'Amélioration.....	10
III. . VOLET EXTERNE : L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES SUR LE TERRITOIRE. .	14
A) Éléments d'analyse généraux.....	14
B) Des actions à valoriser.....	16

I. CONTEXTE

Conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Caluire-et-Cuire doit présenter, avant les débats budgétaires, un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document est un outil essentiel pour évaluer la situation actuelle et mettre en place des actions favorisant l'égalité au sein de l'administration et des politiques publiques locales.

Les communes de plus de 20 000 habitants, les intercommunalités, les départements et les régions ont l'obligation de présenter ce rapport en amont des discussions budgétaires. Celui-ci doit couvrir trois aspects : l'égalité au sein de la collectivité, les politiques menées sur le territoire et les mesures envisagées pour améliorer la situation.

En tant qu'employeur, la Ville s'engage à garantir l'égalité professionnelle en veillant à :

- réduire les écarts de rémunération,
- assurer un accès équitable aux postes et aux responsabilités,
- favoriser un équilibre entre vie professionnelle et personnelle,
- lutter contre les discriminations et prévenir les violences sexistes et sexuelles.

En tant qu'acteur du territoire, la Ville intègre également cette démarche dans ses politiques publiques en mettant en place des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, contribuant ainsi à une société plus juste. Ce principe est d'ailleurs inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Le rapport, établi conformément au décret du 24 juin 2015, inclut une analyse chiffrée de la situation des agents municipaux, notamment tirée du rapport social unique (RSU). Il permet de dresser un état des lieux précis de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il est important de noter que cette analyse se base uniquement sur les effectifs permanents au 31 décembre 2024. L'examen des données met en évidence que la Ville adopte une politique des ressources humaines attentive à cette problématique et, plus largement, à la lutte contre les discriminations. Bien que la situation actuelle soit dans l'ensemble satisfaisante en matière d'égalité professionnelle, des voies d'amélioration existent et seront explorées grâce aux enseignements tirés de ce rapport, qui détaillera également les actions menées et ciblées.

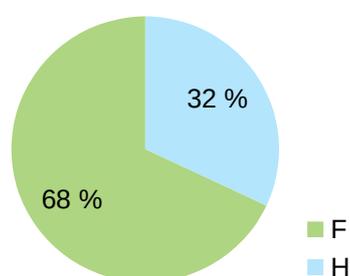
II. VOLET INTERNE : UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES SOUCIEUSE DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

A. Éléments d'analyse généraux

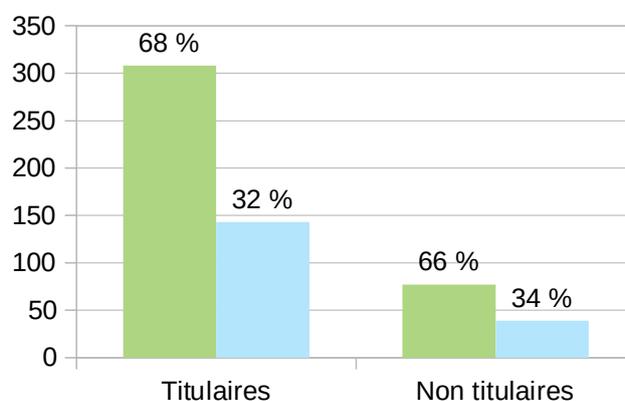
- **Les effectifs de la ville**

En 2024, la Ville de Caluire-et-Cuire compte 451 agents titulaires, dont 308 femmes et 143 hommes, ainsi que 116 agents contractuels permanents, composés de 77 femmes et 39 hommes. Cette proportion, qui illustre la prédominance des femmes au sein des effectifs de la collectivité, se retrouve et s'explique par la répartition femmes/hommes de certains métiers de la fonction publique territoriale.

Répartition des effectifs permanents par genre



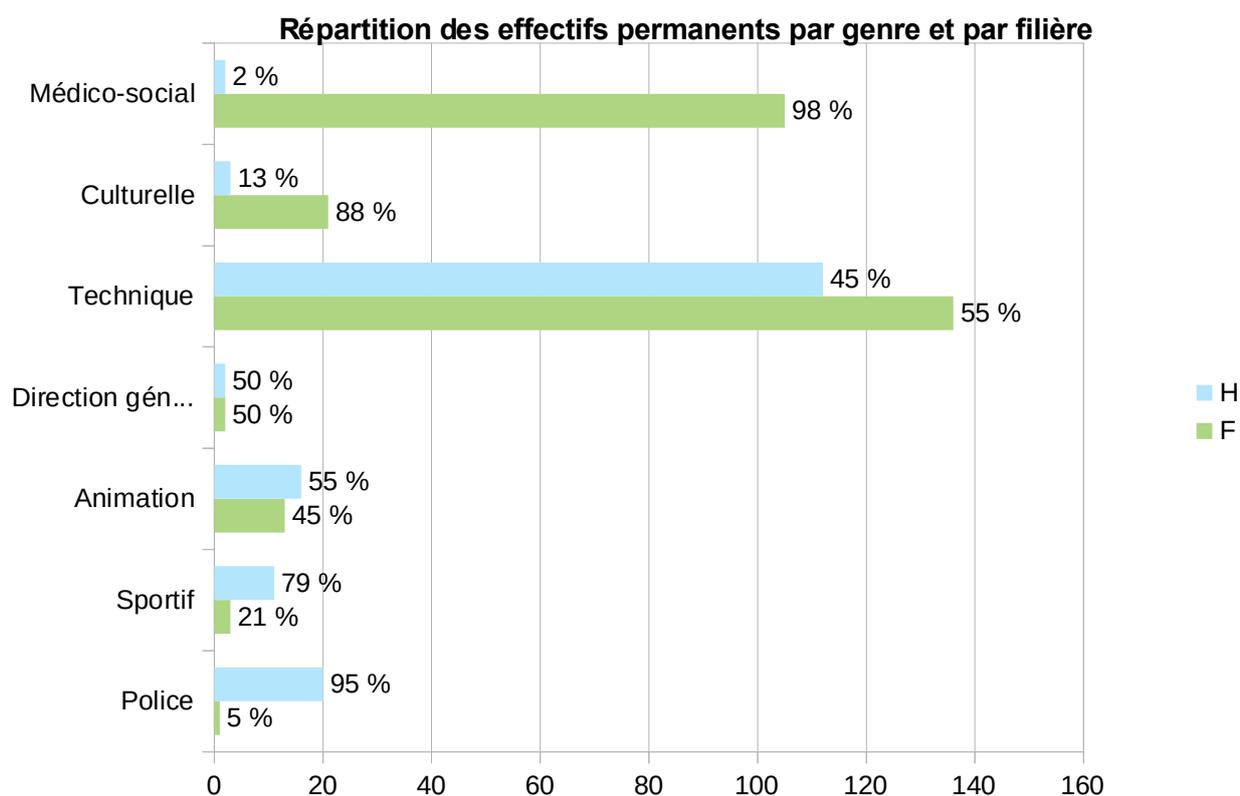
Répartition des effectifs permanents par genre et par statut



* Échelle de l'axe Y en nombre d'agent

Avec un total de 567 agents, les femmes représentent 68 % de l'effectif global sur les postes 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.

Bien que la mixité des agents municipaux soit un objectif pour la collectivité, il est important de reconnaître que certains secteurs, notamment ceux de la petite enfance, demeurent majoritairement féminins. En France, les hommes représentent seulement entre 1,3 % et 1,5 % des effectifs dans ce domaine.

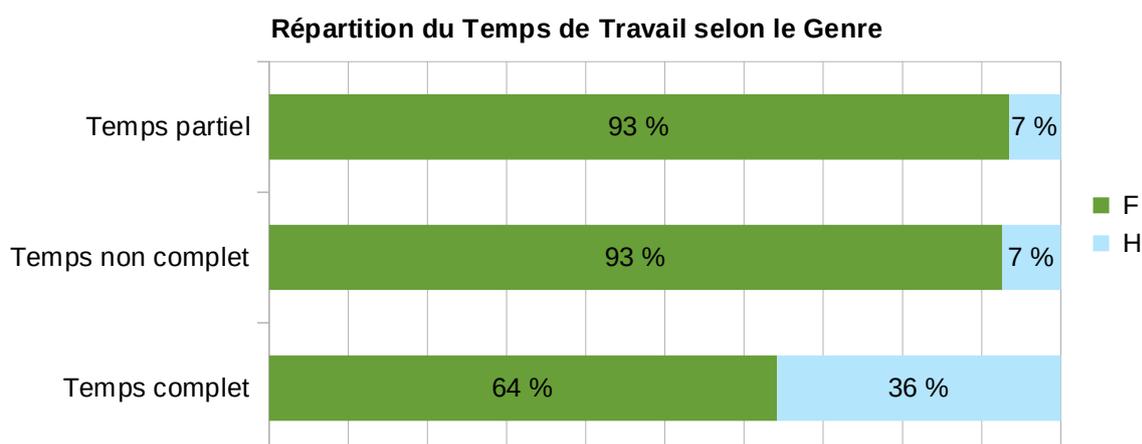


* Échelle de l'axe X en nombre d'agent

Si la mixité est recherchée et encouragée autant que possible, la répartition des agents par filière reflète encore certaines tendances observées au niveau national. Les femmes sont majoritaires dans les filières médico-sociale, culturelle et administrative, ainsi que dans les métiers liés à l'enfance et la petite enfance. À l'inverse, les hommes sont plus présents dans les filières du sport et de la police municipale, où leur représentation demeure plus marquée.

Toutefois, une évolution est perceptible, notamment dans les filières technique et animation, qui connaissent une féminisation progressive. Par ailleurs, la mixité est pleinement réalisée au sein de l'équipe de direction générale restreinte (DGS et DGA), qui affiche une parfaite parité. Ces évolutions témoignent des efforts menés par la collectivité pour favoriser l'égalité professionnelle et ouvrir davantage de perspectives à chacun.

- **Le temps de travail et modalité de travail**



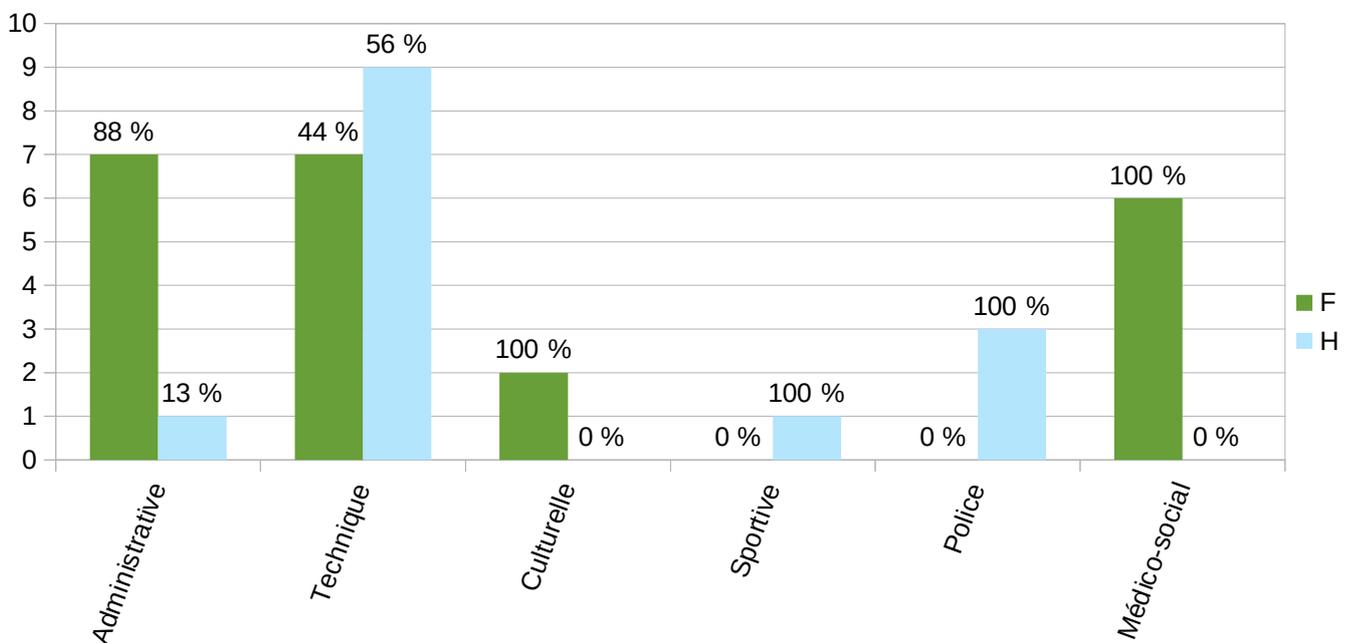
Les données indiquent une forte disproportion entre les sexes en ce qui concerne les types de contrats. En effet, 93 % des agents à temps partiel sont des femmes, tout comme 93 % des agents à temps non complet.

En revanche, dans les effectifs à temps complet, la répartition est plus équilibrée et reflète bien la répartition actuelle des effectifs par genre.

Le télétravail constitue un outil supplémentaire facilitant la conciliation des temps professionnels et personnels. En 2024, 164 agents au sein de la collectivité ont eu recours au télétravail, dont 125 femmes (76 %) et 39 hommes (24 %). Les agents, lorsqu'ils en ont la possibilité, saisissent le télétravail comme un moyen d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cependant, il convient de nuancer ces chiffres, car l'accès au télétravail dépend non seulement de la volonté de l'agent d'en bénéficier, mais aussi de la nature de son poste, qui doit être identifié comme télétravaillable.

- **Les promotions**

Avancement de grade par filière



* Échelle de l'axe Y en nombre d'agent

Concernant l'avancement de grade, on observe en 2024 l'avancement de 22 femmes (59%) et de 15 hommes (41 %), des proportions qui sont en adéquation avec la répartition des effectifs au sein de la collectivité.

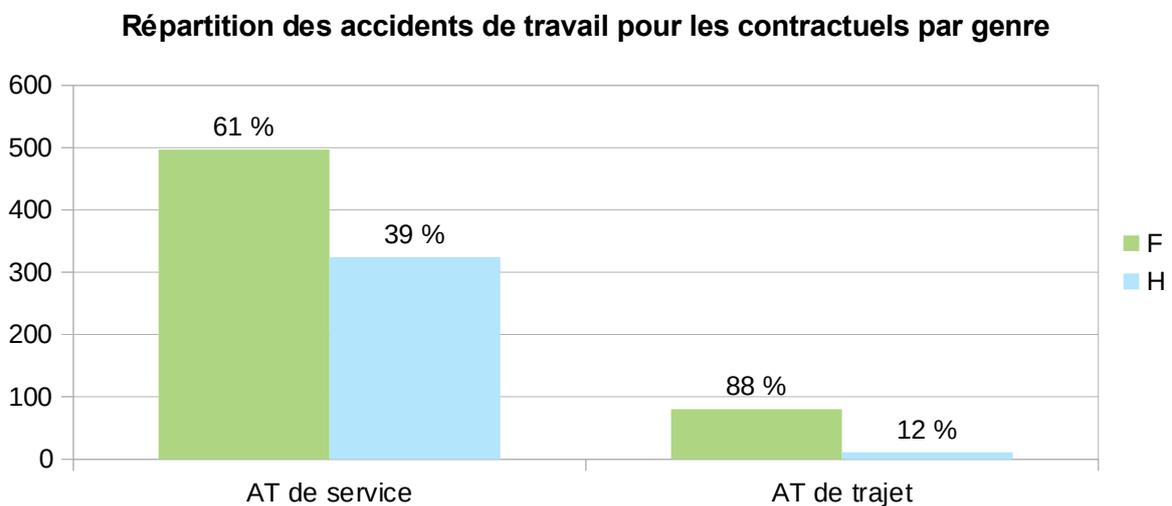
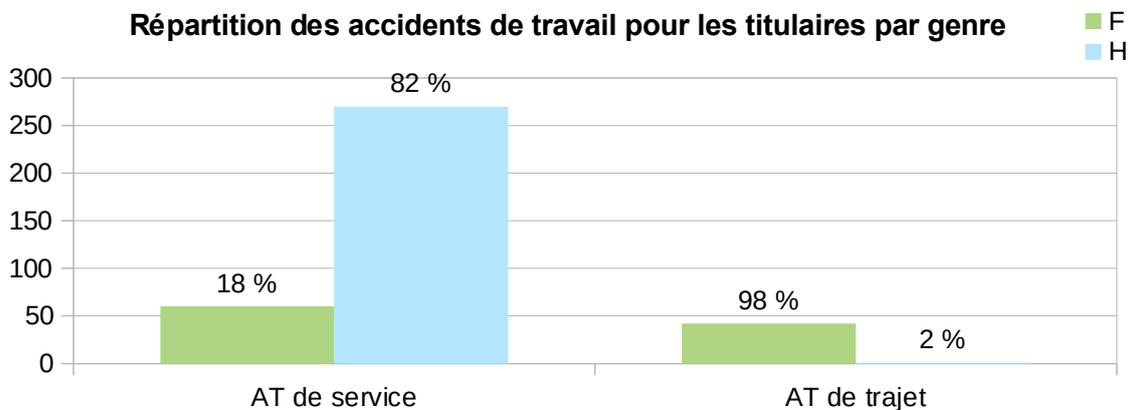
- Dans la **filière administrative**, la tendance se poursuit avec une majorité de promotions, où 88 % des agents promus sont des femmes. Cela représente une légère augmentation par rapport à 2023, où 86 % des évolutions étaient féminines.
- Dans la **filière technique**, la situation est plus équilibrée, avec 44 % de femmes et 56 % d'hommes promus en 2024, nous pouvons observer une légère augmentation par rapport à l'année précédente, où 35 % des promotions étaient attribuées à des femmes.
- La **filière culturelle** se démarque avec 100 % des promotions attribuées à des femmes en 2024, contrastant avec l'année précédente où la répartition était égale entre hommes et femmes.
- De même, dans la **filière médico-sociale**, 100 % des avancements concernent des femmes, un chiffre constant par rapport à 2023.

- En revanche, les **filières sportive et police** ont connu 100 % de promotions pour les hommes en 2024, en 2023 nous n'avions pas de possibilités.
- Pour la **filière animation**, aucune promotion n'a eu lieu en 2024, tout comme en 2023.

Il est à noter qu'en 2024, la promotion interne n'a concerné que la filière technique, avec un seul homme promu. En 2023, les filières administrative, technique et police avaient enregistré un total de 3 promotions.

Il est important de souligner que d'une année à l'autre, la répartition des promotions par genre peut varier considérablement, illustrant ainsi la dynamique fluctuante des opportunités au sein des différentes filières. Cette évolution souligne la nécessité d'une vigilance constante pour assurer un équilibre dans l'avancement de tous les agents.

- **Les accidents de travail**

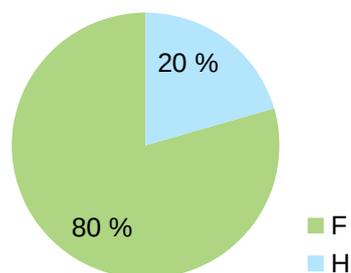


* Échelles des axes Y en nombre d'agent

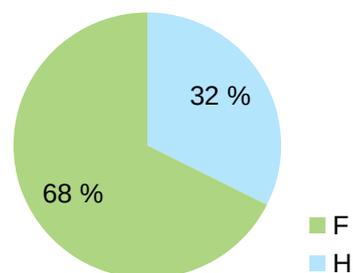
De manière générale, les statistiques révèlent que les accidents de travail sont davantage liés aux activités de service qu'aux trajets. Par ailleurs, nous observons un renversement des tendances concernant le genre en fonction du statut des agents : Pour les titulaires 18 % d'accidents concernent des femmes, tandis que pour les contractuels 61 % des accidents concernent des femmes .

- **Les catégories**

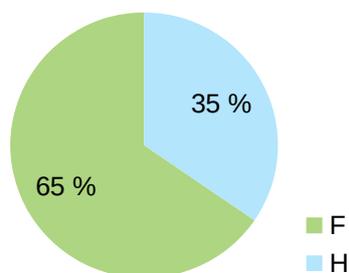
Répartition des effectifs permanents de catégorie A par genre



Répartition des effectifs permanents de catégorie B par genre



Répartition des effectifs permanents de catégorie C par genre

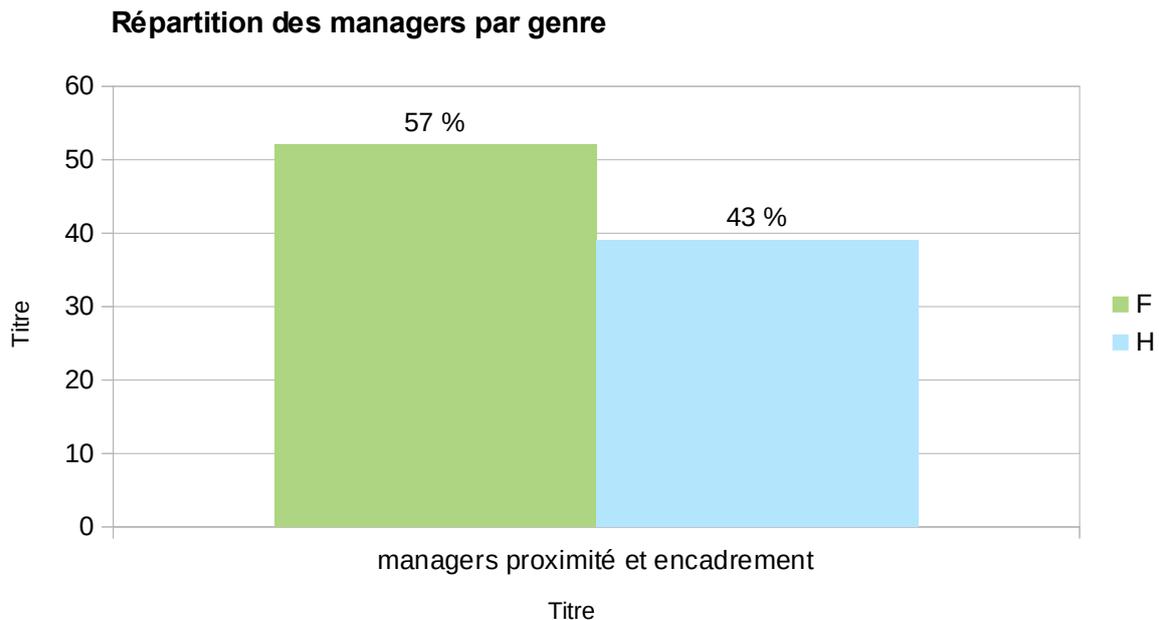


Au fil des dernières décennies, la place des femmes dans les postes de cadre a considérablement évolué, traduisant une progression vers une plus grande égalité professionnelle. Cette dynamique est notamment portée par des avancées législatives et des politiques publiques visant à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités.

Dans la fonction publique territoriale, la féminisation des postes de direction progresse, bien que des disparités persistent selon les filières et les niveaux hiérarchiques.

Des freins subsistent, notamment liés aux difficultés d'articulation entre vie professionnelle et personnelle, ou au phénomène du "plafond de verre". Encourager l'émergence des femmes à des postes de cadre constitue un levier essentiel pour garantir une gouvernance plus représentative et valoriser toutes les compétences au service de la performance des collectivités.

- **Les postes d'encadrement**



** Échelle de l'axe Y en nombre d'agent*

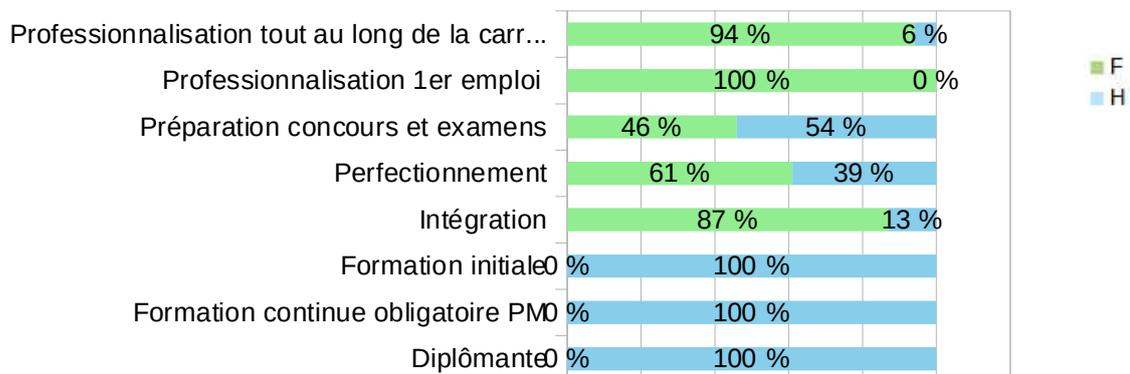
Comme mentionné précédemment, en ce qui concerne l'équipe restreinte de direction générale, la répartition est parfaitement équilibrée. Concernant les autres postes d'encadrement au sein des services de la Ville, les femmes représentent 57 % des effectifs, tandis que les hommes constituent 43 %, ce qui reflète bien la répartition des effectifs au sein de la collectivité.

- **La formation**

Les formations proposées, tant pour les titulaires que pour les contractuels, permettent aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

En 2024, un total de 966 formations a été suivi, dont 70 % des agents étaient des femmes et 30 % des hommes.

Répétition des formations suivies par genre



Les femmes ont été davantage présentes sur les formations :

- Professionnalisation tout au long de la carrière
- Professionnalisation premier emploi,
- Formation d'intégration
- Formation de perfectionnement.

En ce qui concerne les préparations aux concours et examens professionnels, la répartition en fonction du genre est plus équilibrée.

B. Bilan des Actions et Perspectives d'Amélioration

➤ Politique RH de la Ville de Caluire-et-Cuire : État des Lieux et Actions Menées

Au-delà de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Caluire-et-Cuire s'engage à établir une politique des ressources humaines équitable, axée sur le bien-être de tous ses agents, quel que soit leur genre. Bien que certaines de ces actions ne soient pas directement liées à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il est essentiel de les mentionner car elles contribuent également à l'amélioration de l'environnement de travail :

- **Développement des parcours de reconversion et de mobilité** : La collectivité déploie un accompagnement particulier sur les agents exerçant des métiers physiques ou exposés à des risques d'usure professionnelle. Grâce à l'accompagnement d'une équipe de chargée de mobilité et d'une psychologue du travail, ces agents bénéficient de conseils en évolution professionnelle, ont l'opportunité d'explorer de nouvelles perspectives à travers des immersions dans d'autres services, et peuvent participer au dispositif « Vis mon job » mis en place au sein de la collectivité afin de découvrir les métiers de la collectivité.
- **Politique de formation** : La Ville s'engage à assurer l'employabilité de ses agents à long terme en menant une politique de formation structurée et adaptée aux métiers présents au sein de la collectivité. Cela est particulièrement essentiel face aux évolutions des politiques publiques, à la transformation des métiers et à la pénibilité de certaines fonctions.
- **Promotion d'un environnement de travail inclusif et équilibré** : Dans le cadre de sa politique RH, la collectivité œuvre pour créer un environnement de travail plus inclusif.

Cela se traduit par le développement d'initiatives de team building, de bien-être au travail et de développement durable, comme le Challenge mobilité durable, le Challenge aviron, le 10 km de Caluire-et-Cuire, Courir pour Elles, ainsi que des ateliers de relaxation. Ces actions visent à renforcer la cohésion entre tous les agents, indépendamment de leur métier ou de leur genre. En améliorant les conditions de travail par des aménagements des postes et une attention portée à l'ergonomie, la Ville s'inscrit dans une démarche de prévention des inégalités, adaptant les conditions de travail aux besoins spécifiques de chacun. Ainsi, ces actions contribuent à une gestion durable et équitable des ressources humaines au sein de la collectivité.

- **Dé-précarisation des emplois** : La collectivité attache une grande importance à la dé-précarisation des emplois au sein de ses services. Ainsi, la majorité des agents sont fonctionnaires. Lorsque des postes à temps complet se libèrent, ils sont prioritairement proposés aux agents à temps non complet souhaitant augmenter leur temps de travail, avant toute ouverture du recrutement à l'extérieur de la collectivité. De même, pour les postes vacants, notre politique de recrutement privilégie d'abord les agents internes titulaires. En l'absence de titulaires, nous favorisons les candidatures de contractuels non permanents donnant satisfaction, dans le but de les pérenniser sur un emploi permanent.

➤ **Actions en Faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes**

La Ville de Caluire-et-Cuire met en œuvre diverses actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses services. Ces initiatives s'intègrent dans une politique globale de ressources humaines, en veillant à un accès équitable pour tous les agents, quel que soit leur genre :

- **Formation à l'égalité** : Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, une action de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes a été mise en place en mars 2023 avec le CNFPT. Cette formation vise à sensibiliser les managers à leur rôle et à identifier les réalités rencontrées par les agents au quotidien. Cette formation a été reconduite en 2024 pour former 15 managers sur deux jours.
- **Intervention à la petite enfance et sensibilisation à la diversité** : Des actions ont également été menées dans le secteur de la petite enfance, où un des thèmes abordés concerne la sensibilisation en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Prévention et sensibilisation à la santé** : En collaboration avec la chargée de mission santé de la DGA Services à la Population, la collectivité organise des actions de prévention santé pour sensibiliser et accompagner ses agents. Des initiatives telles qu'Octobre Rose, Mars Bleu et les campagnes de vaccination contre la grippe visent à promouvoir la santé et le bien-être au travail. Ces actions s'inscrivent dans la politique RH en faveur de l'égalité, garantissant que tous les agents bénéficient d'un accès équitable à des programmes de prévention et de sensibilisation.
- **Prévention des violences faites aux femmes** : La collectivité renforce son engagement contre les violences faites aux femmes en poursuivant les actions menées par la DGA Services à la Population, en lien avec la chargée de mission santé. La sensibilisation des cadres et des agents est un levier essentiel pour identifier ces situations, orienter vers les dispositifs d'accompagnement adaptés et améliorer la prise en charge des victimes. Ces initiatives contribuent à créer un environnement de travail plus sûr et bienveillant, en cohérence avec la politique de la collectivité.
- **Lutte contre les Discriminations et Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles** : La Ville a établi une convention avec le centre de gestion du Rhône afin de proposer à tous les agents un dispositif d'alerte. Chaque agent peut librement utiliser ce dispositif pour signaler tout comportement malveillant et bénéficier d'un soutien de la part du centre de gestion, qui, si nécessaire, se mettra en relation avec la Mairie de Caluire-et-Cuire.
- **Recrutement** : Quelle que soit la nature du poste, la mixité des candidatures est systématiquement examinée sur les métiers genrés, avec pour seul critère déterminant la compétence des candidats. De plus, les offres d'emploi sont soigneusement rédigées pour respecter la neutralité du genre avec la mention (H/F).

- **Aménagement du temps de travail** : La Ville met en place des dispositifs permettant aux agents de travailler à temps complet tout en conciliant leurs obligations personnelles. L'accès aux temps partiels choisis est également favorisé, sous réserve des nécessités de service. De plus, les réunions sont principalement organisées pendant les horaires de bureau habituels, de 9h à 17h, en évitant les mercredis et les vacances scolaires, afin de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, particulièrement pour les agentes ayant des responsabilités familiales.
- **L'index d'égalité entre les femmes et les hommes** : mis en place pour mesurer les écarts professionnels au sein des organisations, est un outil essentiel pour identifier les leviers d'amélioration en matière d'égalité. La Ville de Caluire-et-Cuire obtient un score de 76/100, reflétant les efforts déjà entrepris tout en signalant les axes de progression.

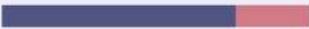
INDEX 2023
Egalité professionnelle

COMMUNE DE CALUIRE ET CUIRE

76/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		76/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		47/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)		4/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Cet index repose sur quatre indicateurs clés :

- **L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires**
- **L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels sur emplois permanents**
Ces deux indicateurs analysent la différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes, en distinguant les agents fonctionnaires et contractuels. À la Ville de Caluire-et-Cuire, ces écarts sont relativement contenus, témoignant d'une politique salariale équitable.
- **L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes**
Ce critère concerne les évolutions de carrière, notamment les promotions de grade. La Ville obtient ici une note plus faible, en raison de **contraintes statutaires** : les femmes sont majoritairement présentes dans certaines filières (administrative, médico-sociale, animation), où les perspectives d'évolution sont plus nombreuses. À l'inverse, les hommes sont plus présents dans des métiers techniques, où les opportunités de promotion sont plus limitées. Ce déséquilibre impacte l'indicateur, bien qu'il reflète davantage la structuration des filières que des inégalités de traitement.
- **La répartition des 10 plus hautes rémunérations entre les femmes et les hommes**
Cet indicateur vise à identifier si les plus hauts salaires de la collectivité sont équitablement répartis entre les femmes et les hommes ce qui est le cas de la ville.

➤ **Actions en Faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes**

- **Consolider et suivre le plan d'action** : Pour avancer dans les diverses initiatives liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, il est essentiel de solidifier le plan d'actions interne élaboré lors des précédents CST. À cet effet, nous nous efforçons de mieux définir les objectifs, tout en garantissant un suivi régulier de l'avancement des actions ciblées et en intégrant de nouvelles initiatives au fil des années.
- **Réfléchir sur les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)** : Une étude approfondie sera réalisée pour optimiser les autorisations spéciales d'absence, afin de garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'objectif est de répondre aux besoins des agents tout en préservant l'efficacité du service public.
- **Mesurer la valorisation des métiers genrés femmes/hommes** : Il est crucial de mettre en place des mesures visant à valoriser les métiers traditionnellement genrés. Cela inclut des initiatives pour promouvoir la mixité professionnelle, afin d'attirer davantage d'hommes dans les filières féminisées et vice versa. Ces actions contribueront à une diversification des carrières et à une meilleure représentativité des genres dans tous les secteurs.
- **Suivre les écarts de rémunération et de promotion** : La collectivité s'engage à renforcer le suivi des écarts de rémunération et de promotion en procédant à une analyse détaillée de chaque filière. Cela permettra d'identifier des leviers spécifiques d'amélioration et de garantir une politique salariale équitable.
- **Lutte contre les discriminations et prévention des violences sexistes et sexuelles** : La Ville a établi une convention avec le centre de gestion du Rhône afin de proposer à tous nos agents un dispositif d'alerte. Chaque agent peut librement utiliser ce dispositif pour signaler tout comportement malveillant et bénéficier d'un soutien de la part du centre de gestion, qui, si nécessaire, se mettra en relation avec la Mairie de Caluire-et-Cuire. Nous en sommes encore au début du dispositif et prévoyons de le retravailler pour en améliorer l'efficacité et la portée.

En structurant ces actions dans un plan stratégique dédié, la Ville de Caluire-et-Cuire pourra non seulement améliorer son score à l'index d'égalité, mais également renforcer son engagement en faveur d'une organisation plus inclusive et équilibrée. Ce faisant, elle contribuera à créer un environnement de travail où chaque agent pourra s'épanouir pleinement et bénéficier d'opportunités équitables.

III. . 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.

A) Éléments d'analyse généraux

Vie démocratique et citoyenne	
% 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
Données économiques et sociales	
Demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de demandeurs d'emploi sur la commune : 2986 (baisse de 2,7 %) • 51,04 % de femmes et 48,96 % d'hommes
Familles monoparentales	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % des foyers sont des familles monoparentales (donnée CAF)
Bénéficiaires du RSA suivis par le CCAS	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi RSA : 105 personnes accompagnées sur 2024 dont 37 % de femmes
Domiciliations au CCAS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de domiciliations en 2024 : 145 personnes (32 % de femmes) • Diminution des demandes : par rapport à 2023 (139 demandes)
Actions en faveur des seniors	<ul style="list-style-type: none"> • 467 personnes bénéficient de cet accompagnement en 2024 dont 70% de femmes. La moyenne d'âge : de 75 à 84 ans.

	<ul style="list-style-type: none"> • 112 personnes seules et un couple sont inscrites sur le registre des personnes vulnérables, 88 % sont des femmes.
--	---

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.

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.

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.

Enfin, depuis avril 2022, la Ville a conventionné avec la MMI'e dans le cadre d'une convention d'assistance à maîtrise d'ouvrage Insertion. Le bilan 2023 fait apparaître que la typologie des publics ayant bénéficié du dispositif est à 100% masculin. L'un des enjeux pour 2024 était de porter une attention particulière sur la féminisation des publics bénéficiaires.

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.

B) 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 d'un colloque annuel à destination des professionnels des secteurs de la santé, du social, du médico-social, de l'éducation, de la Police et de la Justice.
- Renforcement du partenariat avec la direction égalité femmes-hommes de la Préfecture.
- Augmentation de la subvention versée au CIDFF afin de permettre la mise en place d'un Point Info Femmes au CCAS, depuis novembre 2024, en complément du dispositif existant d'accueil et de prise en charge des 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 (29 % de femmes sur la session 2024).
 - 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 (33 % de femmes en 2024).
 - Un projet « chantier jeunes » en partenariat avec le bailleur Grand Lyon Habitat et la fondation AJD a permis à 4 jeunes femmes de réaliser des travaux afin d'améliorer le cadre de vie de leur quartier.

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
 - les sorties familiales et ateliers parents/enfants
 - le projet seniors : ateliers "fil d'argent" et café seniors, les rendez-vous bien-être.