

# RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

## Table des matières

|  |   |
|--|---|
| I - Le volet interne : une politique ressources humaines égalitaire..... | 2 |
| 1 - Éléments d'analyse généraux.....                                     | 2 |
| 2 - Des ressources mobilisées en faveur de l'égalité.....                | 3 |
| La mixité dans les parcours professionnels.....                          | 3 |
| Une attention particulière portée au statut des agents :.....            | 3 |
| Promotion de la parité dans le cadre des actions de formation.....       | 4 |
| II - Volet externe : L'égalité femmes hommes sur le territoire.....      | 4 |
| 1 - Chiffres clés.....   | 5 |
| 2 - Les actions à valoriser.....   | 5 |
| Politique de la Ville.....   | 5 |
| Politique petite enfance et parentalité.....                             | 5 |
| Politique éducative et jeunesse.....                                     | 6 |
| Politique sportive, vie associative et politique culturelle.....         | 6 |

## 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 ne fait que progresser, 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, un rapport sur la situation de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. En effet, les **collectivités territoriales** jouent un rôle essentiel : de par leur qualité d'employeur, mais aussi par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, ou leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires.

Cette nouvelle obligation légale s'impose aux **communes et EPCI de plus de 20 000 habitants**, aux départements et aux régions, qui 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 contient deux volets :

- **Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines** de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- **Un volet territorial** qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

# I - LE VOLET INTERNE : UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES ÉGALITAIRE

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 très 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 tout à fait 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.

## 1 - Éléments d'analyse généraux

La **politique égalitaire** 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, quel que soit l'emploi, **la mixité des candidatures** est étudiée et seule la compétence est mise en avant ;
- En matière de rémunération où, à grade et fonction égale, les agents femmes ou hommes bénéficient du **même niveau de rémunération** ;
- En matière d'aménagements de temps de travail, permettant au plus grand nombre, de travailler à **temps complet**, tout en conciliant sans difficulté son organisation personnelle, ou en accordant des temps partiels choisis, quand l'agent en fait la demande pour son propre intérêt, si le service le permet ;
- 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.

Cette politique participe à rendre 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.

En 2016, les femmes représentent **67 % des effectifs de la Ville**, chiffre en constante augmentation depuis 2013. À titre de comparaison, la part des femmes dans les effectifs des trois fonctions publiques s'élève à 63%.

## 2 - Des ressources mobilisées en faveur de l'égalité

### La mixité dans les parcours professionnels

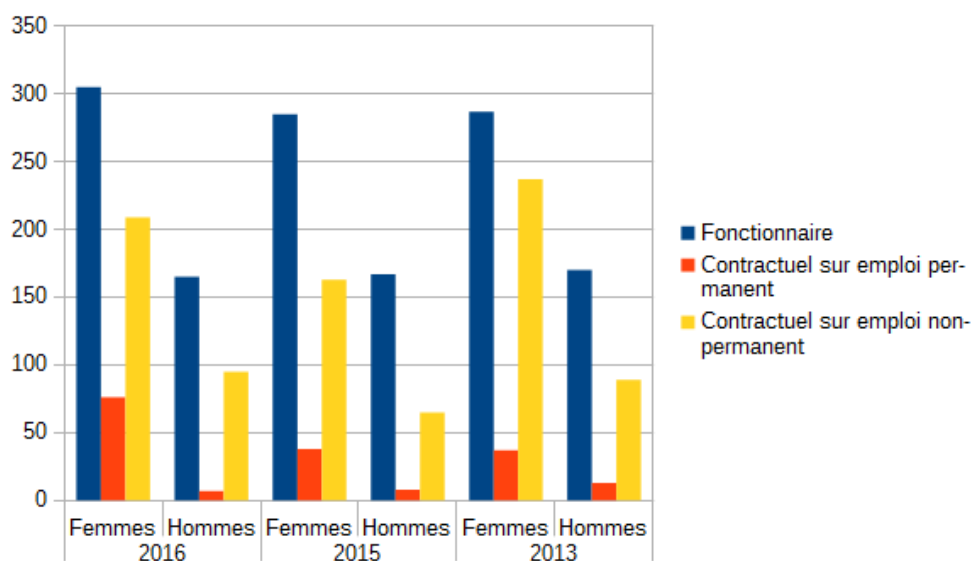
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les catégories d'encadrement (B et A) : 61 % des chefs de services en catégorie A ou B sont des femmes. S'agissant des emplois fonctionnels de direction, la parité est parfaite en 2016, alors que seules 28 % des femmes occupent des emplois de direction dans la fonction publique territoriale, 30 % dans la fonction publique d'État. Ainsi, les femmes positionnées sur des **postes d'encadrement** au sein des services de la Ville sont, en 2016, au nombre de **28** contre **18** pour les hommes, sur des postes équivalents en termes de responsabilités.

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 marqués sur **des postes techniques et de sécurité**.

Néanmoins, à Caluire et Cuire certains métiers habituellement plutôt réservés aux femmes ou aux hommes connaissent un début de mixité :

- 1 femme est présente au service Parcs et Jardins ;
- 2 femmes sont policiers municipaux ;
- 1 homme est agent auprès des crèches ;
- 1 femme est technicienne informatique.

### Une attention particulière portée au statut des agents :



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

En 2016, la hausse des emplois non-permanents chez les femmes est principalement due aux emplois périscolaires.

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

### 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,
- 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.

La Ville de Caluire et Cuire développe donc une politique RH égalitaire en faveur de ses agents, et compte poursuivre, dans les prochaines années, cette démarche, en axant sa démarche RH sur les points suivants :

- Le bien-être au travail et l'amélioration des conditions de travail ;
- La santé des agents, et l'effort de formation à consentir, pour maintenir durablement l'employabilité des agents sur leurs postes de travail ;
- La pérennisation de certaines situations professionnelles dues aux emplois occupés et qui créent, aujourd'hui, de la précarité.

## II - VOILET EXTERNE : L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

Les politiques publiques peuvent sembler neutres, dans la mesure où elles sont, par nature et au moment de leur définition, non discriminantes. Pour autant, en ne tenant pas compte des inégalités existantes, et notamment des inégalités entre les femmes et les hommes, elles peuvent engendrer des effets négatifs.

S'agissant de la Ville de Caluire et Cuire, il s'agira de dresser un **état des lieux**, portant sur :

- les données dont la Ville dispose en matière d'égalité Femmes Hommes,
- les actions portées par la Ville et ses partenaires et pouvant être valorisées dans ce cadre.

## 1 - Chiffres clés

| Vie démocratique et citoyenne           |   |
|---|---|
| % F/H inscrits sur la liste électorale  | 32 992 inscrits, dont 54,4 % de femmes (+ 3 000 // hommes)  |
| % F/H au sein du CM                     | 43 conseillers municipaux dont 49 % de femmes   |
| % F/H élues au sein de l'exécutif       | 5 adjointes sur 11 soit 45 %  |
| Données économiques et sociales         |   |
| Demandeurs d'emploi                     | 51 % d'hommes, 49 % de femmes   |
| Bénéficiaires du RSA suivis par le CCAS | Instruction : sur 110 personnes suivies, 3/4 sont des hommes, Suivi : sur 129 usagers, 71 % sont des hommes |
| Domiciliations au CCAS                  | 37 nouvelles demandes en 2016, dont 38 % sont des femmes.   |
| Pôle seniors                            | 73 % des personnes aidées sont des femmes, 75 % ont plus de 75 ans  |

## 2 - Les actions à valoriser

### Politique de la Ville

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes hommes constitue un **axe transversal** du contrat de ville métropolitain. Elle trouve sa traduction concrète, à l'échelle de la Ville, dans la Convention locale d'application.

Ainsi, la Ville s'appuie sur des partenaires reconnus et investis dans la promotion de l'égalité femmes hommes dans les quartiers de veille active et sur le territoire communal :

- en favorisant les conditions de retour à l'emploi ou d'insertion professionnelle, comme la Mission locale ou le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles),
- en travaillant sur les violences faites aux femmes (CIDFF en lien avec la commune voisine de Rillieux la Pape),
- en proposant l'accès à des espaces de loisirs, en famille ou seule via le Centre social et culturel (semaine Bien être en février 2017),
- en allant à la rencontre des jeunes filles, moins présentes dans l'espace public que les garçons (axe de travail des AJD à partir de 2016).

Le partenariat se traduit par un appui financier, technique ou logistique, et par une définition concertée avec la Ville des grands objectifs.

### Politique petite enfance et parentalité

La Ville porte en régie directe une politique volontariste en matière de petite enfance. Elle exploite ainsi 9 crèches municipales, en partenariat avec la Caisse d'allocations familiales. Elle veille ainsi à proposer aux familles des modes de garde adaptés et en adéquation avec leurs besoins.

Forte de cette offre publique, la Ville de Caluire et Cuire s'appuie également sur une offre privée importante (700 places en accueil individuel chez les assistantes maternelles et 8 micro-crèches privées) due à son attractivité. Ainsi, l'offre d'accueil (publique et privée) couvre **50,6 % des enfants** de moins de 3 ans.

Cela explique que l'on ne compte à Caluire que **9 %** de familles dont un des conjoints a suspendu son activité professionnelle suite à la naissance de l'enfant. Ce taux est inférieur à celui constaté à l'échelle de la Métropole (15%) et à la moyenne nationale (14%).

En outre, la municipalité développe des projets innovants, qui visent à mieux répondre aux besoins des parents. C'est ainsi qu'elle s'est engagée pour des projets d'établissements qui favorisent l'accueil des enfants en situation de handicap, ou que le service Petite Enfance porte actuellement un projet d'accompagnement spécifique, avec des psychologues et des accompagnatrices formées, des enfants aux comportements particulièrement difficiles. Ce projet participe aussi des conditions de travail des professionnelles des crèches et de la prise en compte de la pénibilité de leur emploi.

Enfin, la **Maison de la parentalité**, équipement nouvellement ouvert aux familles, proposera dans le courant de l'année 2017 des actions visant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales.

### Politique éducative et jeunesse

Au fil des années, des actions spécifiques sont menées pour travailler avec les enfants et les jeunes sur la thématique de l'égalité femmes hommes :

- Actions destinées à prévenir les stéréotypes sexistes : thème travaillé avec les écoles et le service culturel de la Ville sur l'année scolaire 2014-2015
- Participation au projet NBA ligue de Basket Rhône Alpes avec proposition d'équipes mixtes.

### Politique sportive, vie associative et politique culturelle

Outre le soutien des associations investies dans les quartiers de veille active, et acteurs de l'égalité femmes hommes, la Ville porte une attention particulière à la mixité sociale, mais également femmes hommes au sein des associations caluirardes.

En matière de politique culturelle, on peut noter l'accueil de nombreux artistes féminins dans l'Atrium, un partenariat assorti d'un contrat d'objectifs avec le chœur de femmes professionnel « Calliope » entre 2005 et 2014, et la mise en valeur des femmes résistantes de Caluire et Cuire.