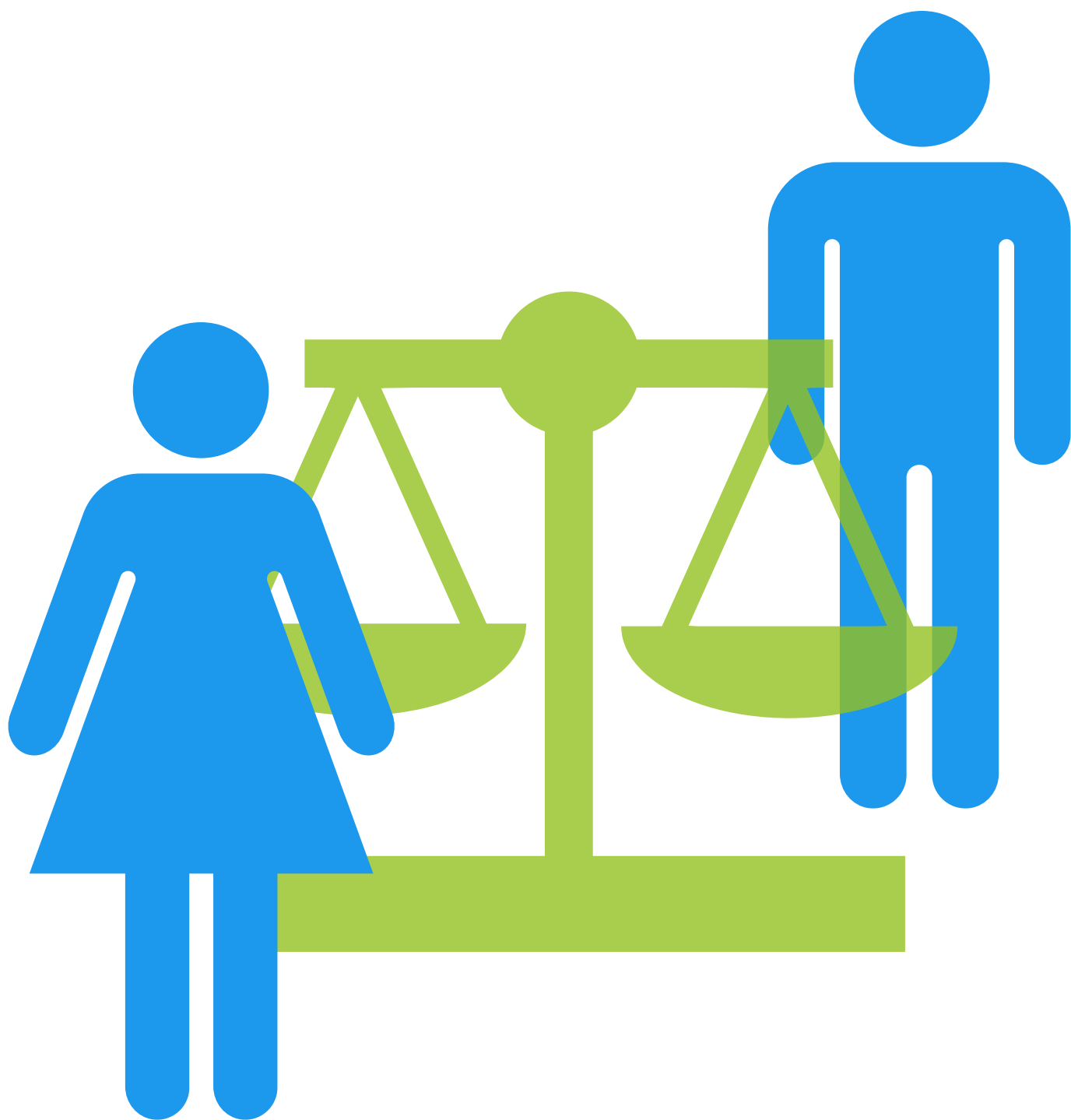


RAPPORT D'ÉTUDE COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



PRÉAMBULE

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.

Ce rapport 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 Mairie 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.

"Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un engagement fondamental du service public local, que la Ville de Caluire et Cuire s'attache à faire vivre au quotidien, en tant qu'employeur et acteur du territoire.

Établi conformément au décret du 24 juin 2015, ce rapport, fondé sur les effectifs au 31 décembre 2025, dresse un état des lieux précis de la situation au sein de la collectivité.

Au-delà de l'obligation réglementaire, ce travail constitue un levier essentiel de pilotage et d'amélioration continue. Il met en lumière les avancées significatives portées par la politique des Ressources Humaines de la Ville, attentive à garantir l'égalité professionnelle à chaque étape des parcours, tout en prévenant et en luttant contre toute forme de discrimination.

Si les résultats apparaissent globalement satisfaisants, des axes de progrès demeurent. La Ville poursuivra ainsi ses actions, en s'appuyant sur les enseignements de ce rapport, afin de renforcer durablement son engagement en faveur de l'égalité."



**La Directrice
Générale des Services**



La Première Adjointe
déléguée aux ressources humaines, à
l'urbanisme, aux grands projets et aux
associations



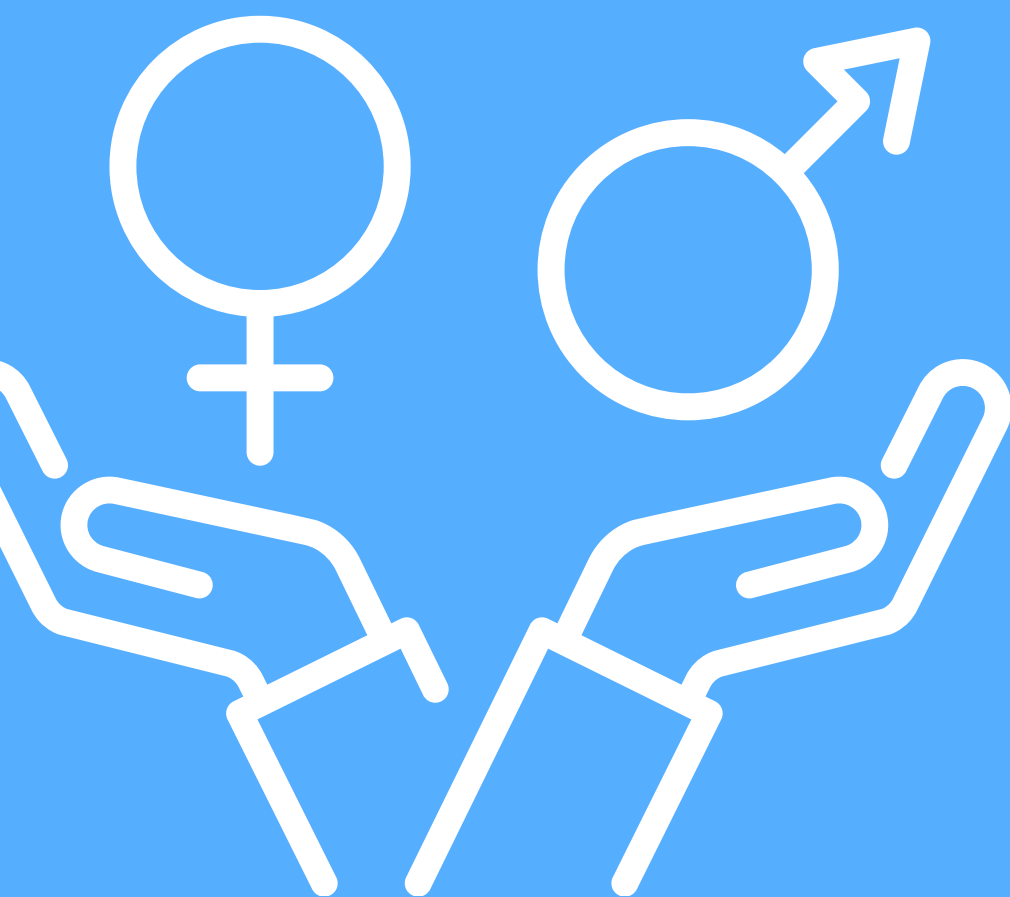
**La Directrice
des Ressources Humaines**

TABLE DES MATIÈRES

I. VOLET INTERNE : UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES SOUCIEUSE DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES	4
1.1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE GÉNÉRAUX	5
A) Les effectifs de la ville	5
B) Le temps de travail et modalité de travail	6
C) Les avancements et promotions internes	7
D) Les accidents de travail	8
E) Les catégories	9
F) Les postes d'encadrement	9
G) Les formations	10
1.2. BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES	11
A) Politique RH de la Ville de Caluire et Cuire : les actions Menées	11
B) Actions en Faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes État des Lieux et Actions Menées	15
C) Actions en Faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes Perspectives à développer à partir de 2026	24
II. VOLET EXTERNE : L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES SUR LE TERRITOIRE	26
2.1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE GÉNÉRAUX	27
A) Vie démocratique et citoyenne	27
B) Données économiques et sociales	28
2.2. DES ACTIONS À VALORISER	30
A) Prévention des violences intra-familiales	30
B) Politique de la Ville et animation du réseau partenarial local	31

I. VOLET INTERNE :

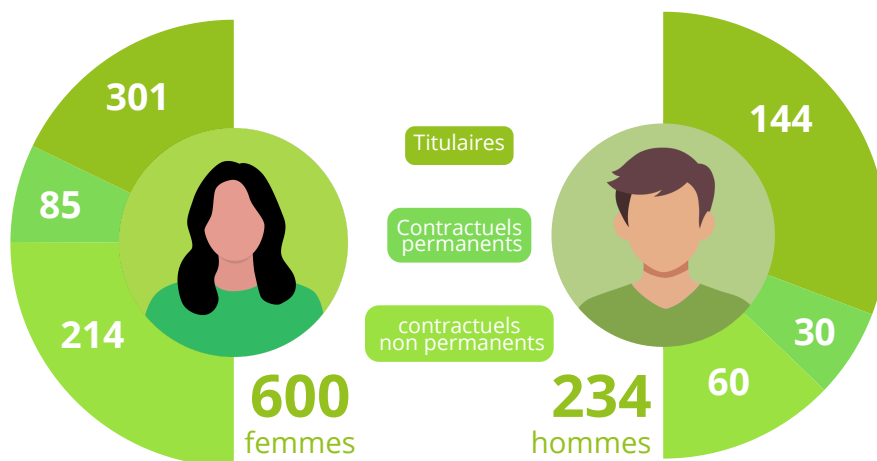
UNE POLITIQUE DES
RESSOURCES HUMAINES
SOUCIEUSE DE L'ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES



1.1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE GÉNÉRAUX

A) LES EFFECTIFS DE LA VILLE

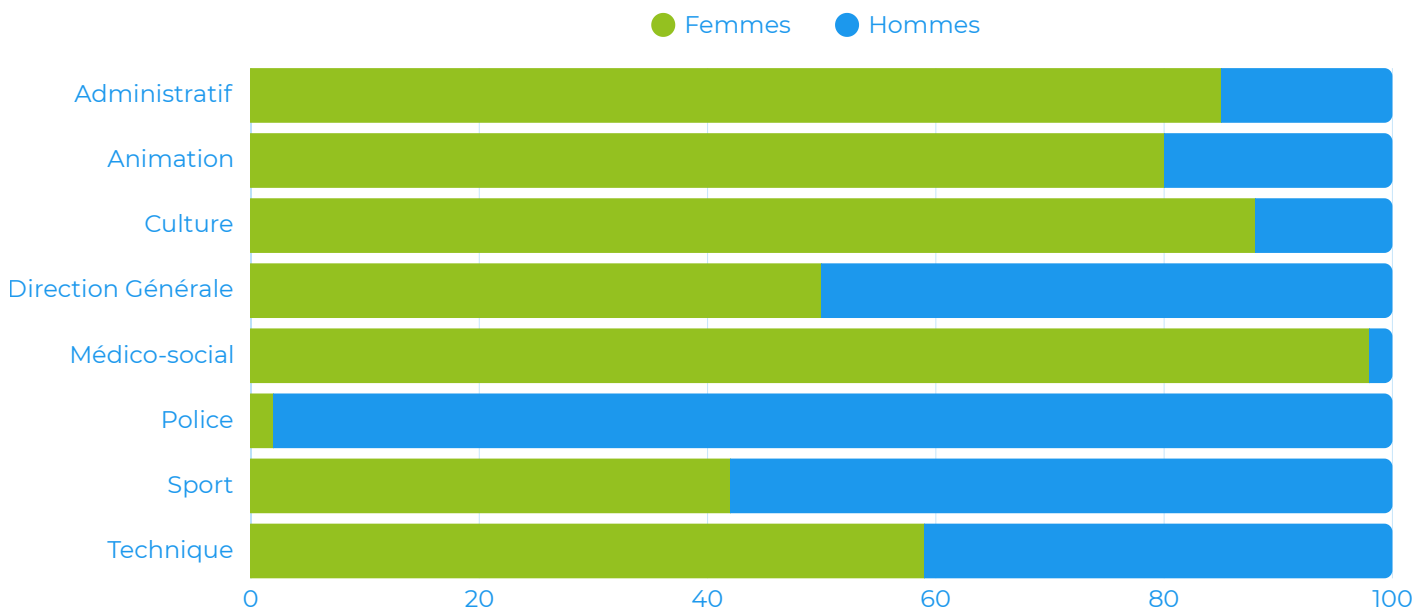
Au 31 décembre 2025, la Ville de Caluire et Cuire compte 834 agents, répartis de la manière suivante :



Les femmes représentent donc 72% de l'effectif global sur les postes permanents.

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, et de l'éducation demeurent majoritairement féminins**. En France, les hommes représentent seulement entre 1,3 % et 1,5 % des effectifs dans ce domaine.



Répartition en pourcentage des effectifs par genre et par filière



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 administrative, médico-sociale, animation et culturelle, ainsi que dans les métiers liés à l'enfance et la petite enfance. À l'inverse, les hommes sont plus présents dans la filière de la police municipale.

Toutefois, une évolution est perceptible, notamment dans les filières technique, sportive 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.

B) LE TEMPS DE TRAVAIL ET MODALITÉ DE TRAVAIL

Répartition du temps de travail selon le genre		
		
Temps partiel	92%	8%
Temps non complet	79%	21%
Temps complet	66%	34%

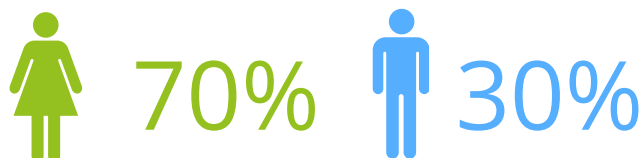
Les données indiquent une forte **disproportion entre les sexes** en ce qui concerne les types de contrats.

En effet, 92 % des agents à temps partiel sont des femmes, tout comme 79 % des agents à temps non complet.

Dans les effectifs à temps complet, la répartition est un peu plus équilibrée et reflète bien la répartition actuelle des effectifs par genre.

Le télétravail

En 2025, **144 agents*** au sein de la collectivité ont eu recours au télétravail :



Le télétravail constitue **un outil supplémentaire facilitant la conciliation des temps professionnels et personnels.**

Les agents, lorsqu'ils en ont la possibilité, saisissent le télétravail comme un moyen d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

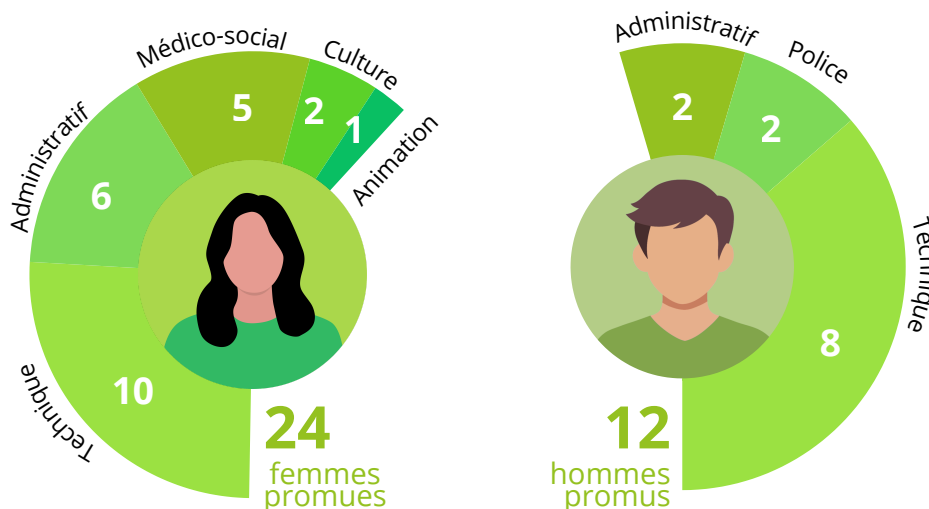
Cependant, il convient de nuancer ces chiffres, car **l'accès au télétravail dépend non seulement de la volonté de l'agent d'en bénéficier, mais aussi de la nature de son poste**, qui doit être identifié comme télétravaillable.

*On observe une légère diminution par rapport à l'année précédente (en 2024 : 164 agents).

C) LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

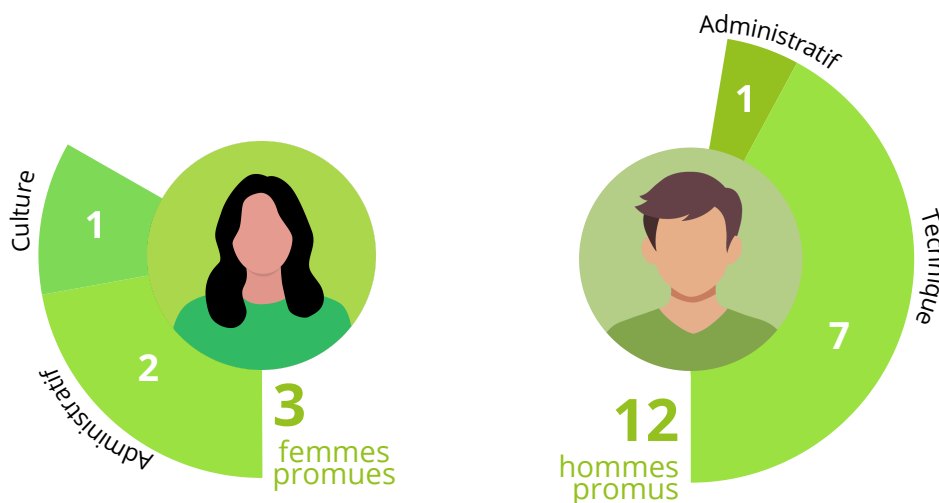
Avancement de grade par genre et par filière

Concernant l'avancement de grade, on observe en 2025 **66% de femmes promues et 33% d'hommes promus**, voici la répartition détaillée :



- Dans la filière **administrative**, la tendance se poursuit avec 75 % des agents avancés sont des femmes. Cela représente une légère diminution par rapport à 2024, où 88 % des évolutions étaient féminines.
- Dans la filière **technique**, la situation est plus équilibrée, avec 56 % de femmes et 44 % d'hommes promus en 2025, nous pouvons observer une augmentation par rapport à l'année précédente, où 44 % des promotions étaient attribuées à des femmes.
- Dans la filière **animation**, une femme a été promue cette année. En 2024, aucune promotion n'avait eu lieu.
- Les filières où nous n'observons pas de changement par rapport à l'année 2024 sont :
 - la filière **culturelle** avec 100 % des avancements attribués à des femmes,
 - la filière **méxico-sociale**, 100 % des avancements concernent des femmes,
 - la filière **police** ont connu 100 % d'avancement pour les hommes.
- Pour la filière **sportive**, aucune promotion n'a eu lieu en 2025.

Promotion interne par genre et par filière



Il est à noter qu'en 2025, la promotion interne n'a concerné que 3 filières (techniques, administrative et culturelles) sur les 7 que compte la ville.

Il convient toutefois de souligner que ces **volumes sont très faibles**. Les **possibilités de promotion interne étant limitées et attribuées indépendamment du genre** des agents, ces chiffres ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de l'égalité de traitement mise en œuvre au sein de la collectivité.

Les variations observées d'une année à l'autre relèvent donc principalement du faible nombre de promotions possibles et de la répartition des postes ouverts, plutôt que d'une différence de traitement entre les femmes et les hommes.

D) LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

De manière générale, les statistiques révèlent que les accidents de travail sont davantage liés aux activités de service qu'aux trajets.

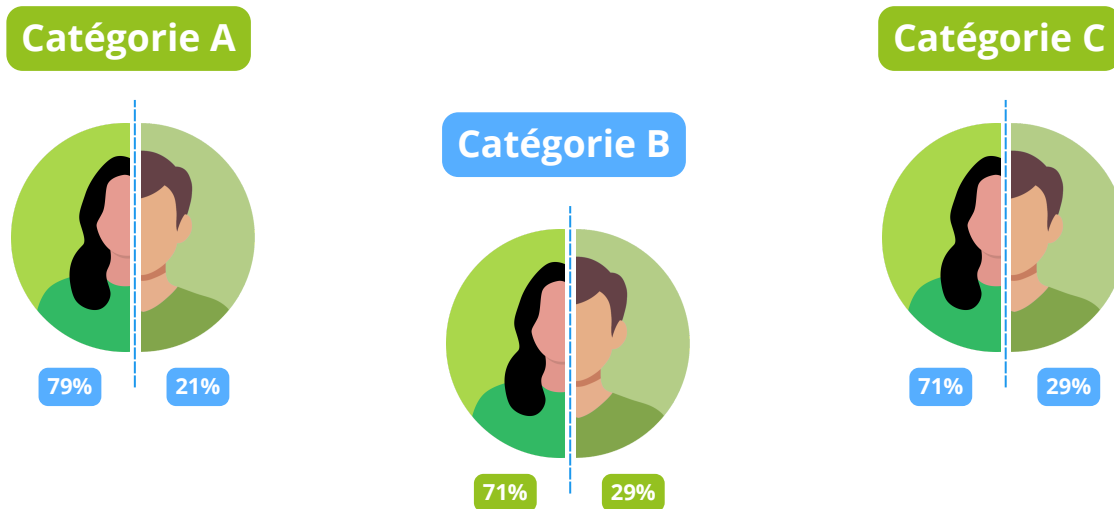
En 2025, **un seul accident de trajet a été comptabilisé**.

	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT de service	70%	30%	73%	27%
AT de trajet	100%	-	-	-

Il convient également de rappeler que ces données sont à mettre en perspective avec la structure des effectifs de la collectivité. **Les femmes étant majoritaires au sein des agents, il est logique que la part des accidents les concernant soit plus élevée**. Les chiffres observés reflètent donc principalement la répartition des effectifs et non une exposition différenciée aux risques.

E) LES CATÉGORIES

Répartition des effectifs par catégorie et 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.

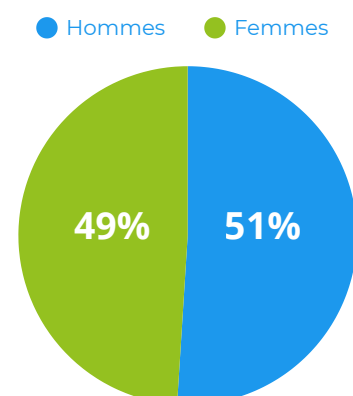
Dans la fonction publique territoriale, la féminisation des postes de direction progresse, bien que des disparités persistent selon les filières et les niveaux hiérarchiques.

Ces 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.

F) LES POSTES D'ENCADREMENT

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 49 % des effectifs, tandis que les hommes constituent 51 %.

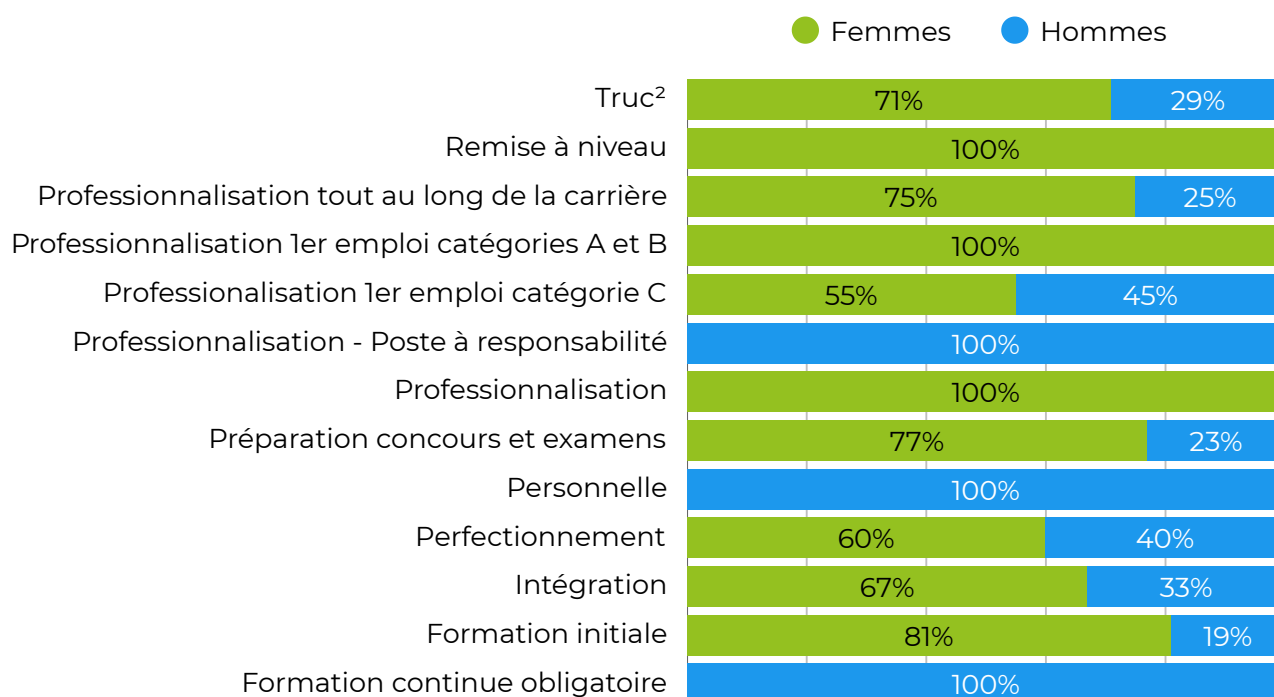
Répartition des managers par genre



G) 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 2025, un total de **1764 sessions de formations ont été suivies**, dont 67 % des agents étaient des femmes et 33 % des hommes.

Répartition des types de formation suivies par genre



Les femmes ont été davantage présentes sur les formations :

- Formation initiale
- Professionalisation tout au long de la carrière
- Professionalisation premier emploi des catégorie A et B
- Formation d'intégration
- Préparations aux concours et examens professionnels
- TRUC²

En ce qui concerne le perfectionnement et la professionalisation premier emploi des catégorie C, la répartition en fonction du genre est plus équilibrée.

1.2. BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION

A) POLITIQUE RH DE LA VILLE DE CALUIRE ET CUIRE : LES ACTIONS MENÉES

Au-delà de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Caluire et Cuire s'engage à **construire 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 chargées 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 Ville.

Actions à développer

- **Déploiement de l'atelier "Regards et perspectives sur son parcours"**
(6 mois – 6 modules)



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.

Actions à poursuivre



Promotion d'un environnement de travail inclusif et équilibré

Dans le cadre de sa politique de Ressources Humaines, la collectivité s'attache à **favoriser un environnement de travail inclusif et propice au bien-être des agents.**

Cette démarche se traduit par la mise en place de diverses initiatives visant à renforcer la cohésion et la qualité de vie au travail : des actions de team building, des séances de sport, le Challenge aviron, le 10km de Caluire, l'Urban Trail de Caluire, le tournoi de volley, le barbecue du personnel et olympiades ou encore la cérémonie de vœux.

Ces initiatives ont pour objectif de **renforcer les liens** entre les agents, quel que soit leur métier ou leur genre, et de **favoriser un sentiment d'appartenance** à la collectivité.



Actions à développer

- **Poursuivre le développement de ces initiatives**, avec la volonté d'élargir l'offre à de nouvelles thématiques, notamment dans le domaine culturel.

Amélioration des conditions de travail et prévention des inégalités professionnelles

L'amélioration des conditions de travail constitue également un axe majeur de la politique des Ressources Humaines de la collectivité. Cela se traduit notamment par l'**aménagement des postes de travail** et par une attention particulière portée à l'**ergonomie**. À travers ces démarches, la Ville s'inscrit dans une logique de prévention des inégalités professionnelles, en veillant à adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des agents. Ces actions participent ainsi à une **gestion durable, équitable et inclusive** des Ressources Humaines :

- La mise en place d'**outils ergonomiques** (chariot élévateur pour le transport de charge, chariot à hauteur variable),
- La réalisation d'**études de poste** (13 en 2025) pour adapter le poste de travail à l'agent (disposition ergonomique des éléments du bureaux, organisation du travail,
- La réalisation de **sensibilisation sur des sujets variés** (utilisation des trousse à pharmacie, échauffement pour la prise de poste, rappel sur la conduite d'engin)
 - **Exemple** : Truc² : Sécurité au travail – étirements et échauffement pour prévenir les TMS en crèches- Sensibilisation aux risques et dangers dans le parcours des nouveaux arrivants
- **Note canicule** pour l'adaptation du travail en période de forte chaleur.

Actions à poursuivre



Semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

Depuis 2025, la collectivité organise une Semaine de la Qualité de Vie au Travail. Cette initiative vise à sensibiliser les agents aux enjeux de santé, de bien-être et d'équilibre au travail. Pendant cinq jours, les agents peuvent s'informer, échanger et découvrir de nouvelles pratiques favorisant leur qualité de vie professionnelle.



Ouverte à l'ensemble des agents, qu'ils exercent sur le terrain au contact des caluirards, en central à l'hôtel de ville ou sur des fonctions supports, cette semaine permet de prendre du recul sur son quotidien professionnel et d'identifier des leviers d'amélioration.

Cette action contribue à renforcer la prévention en matière de santé au travail tout en favorisant les échanges et la cohésion entre les agents.

Programmation 2025

LUNDI 16	MARDI 17	MERCREDI 18	JEUDI 19	VENDREDI 20
TMS Apprenez à prévenir les troubles musculo squelettiques dans un moment mêlant conseils pratiques, courte conférence et un jeu de l'oie, le tout animé par notre chargé de prévention. de 9h00 à 11h00 à l'HDV en salle Égalité ou de 13h à 15h à l'HDV en salle Marianne 	SANTÉ ET BIEN-ÊTRE Webinaire de sensibilisation sur le burn-out animé par la psychologue du travail pour mieux comprendre les signes d'alerte et les leviers de prévention. de 10h30 à 11h30 en visio Atelier pratique sur l' ergonomie et l' aménagement des postes de travail. de 14h00 à 15h00 à l'HDV en salle Fabrique 	SPORT Venez bouger dans la bonne humeur et découvrir les bienfaits du sport grâce à des séances découvertes animées par nos agents. de 12h00 à 14h00 accès libre à la piscine Isabelle Jouffroy de 12h00 à 13h15 Séance crossfit au Gymnase Metropolis de 12h15 à 13h15 Séance fitness sur l'esplanade de l'HDV 	COMMUNICATION Envie d'améliorer votre communication ? Profitez d'une pause conviviale en jouant à Top Ten pro ou Kosmopolit, et apprenez à mieux vous écouter, vous exprimer et coopérer en équipe. de 12h00 à 14h00 (déjeuner sur place) ou de 14h00 à 15h00 à la ludothèque 	ALIMENTATION Apprenez à combiner alimentation équilibrée et vie active grâce à des conférences et ateliers culinaires organisés par la cuisine centrale. de 9h30 à 11h30 ou de 13h30 à 15h30 à la cuisine centrale Au cours d' ateliers culinaires , apprenez à préparer des apéritifs à la fois sains et gourmands ! de 16h30 à 18h00 à la cuisine centrale 

Actions à développer

- **Poursuivre l'organisation de la Semaine QVT en 2026**, en veillant à mieux prendre en compte les contraintes et spécificités des différents métiers afin de faciliter la participation du plus grand nombre d'agents

B) ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ÉTAT DES LIEUX ET ACTIONS MENÉES

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.

Sensibilisation et 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.

Des actions ont également été menées dans le cadre du séminaire de la petite enfance, où un des thèmes abordés concerne **la sensibilisation en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons**.

Un atelier Truc² - Actruc² : Prévention du cancer du sein – atelier fabrication de rubans roses ; gestion de la charge mentale ; webinaire burnout

Actions à développer

- **Déploiement de l'atelier Truc² – actruc²** : Journée internationale du droit des femmes

Recrutement



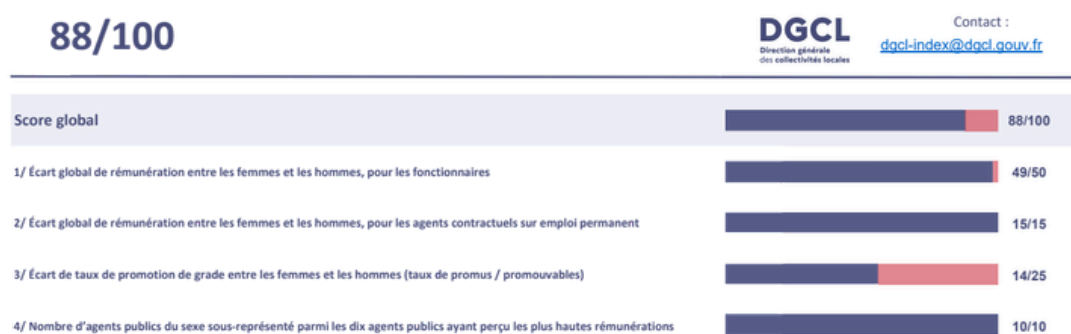
Quelle que soit la nature du poste, **la mixité des candidatures est systématiquement examinée sur les métiers genrés**, avec pour seuls critères déterminant la compétence et le savoir-être des candidats.

De plus, les offres d'emploi sont soigneusement rédigées pour respecter la neutralité du genre avec la mention (H/F).

Actions à poursuivre

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. L'année passée la Ville de Caluire et Cuire avait obtenu un score de 76/100. Cette année nous avons obtenu une progression :



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 avancements de grade. C'est sur cet axe que la ville a progressé.

- **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 à poursuivre

Mobilisation solidaire et sensibilisation aux enjeux de santé des femmes et des hommes

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 :

• Octobre Rose

Dans le cadre d'**Octobre Rose**, un atelier Truc² est proposé chaque année afin de permettre aux agents de réaliser des rubans roses. Ces rubans sont ensuite redistribués à l'ensemble des agents de la Mairie ainsi que sur les sites recevant du public, à destination des usagers, qui sont invités à les porter afin d'afficher leur soutien à cette cause. Cet atelier est également l'occasion de partager des chiffres clés et d'aborder la question du dépistage dans le cadre de la sensibilisation au cancer du sein.



1 042
ruban réalisés

Taux de participation 2025 :



Actions à poursuivre

• Mars Bleu

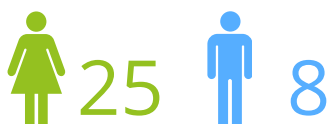
Nouveauté 2025



la Ville de Caluire-et-Cuire s'engage, aux cotés du CRDC (Centre régional de coordination des dépistages des cancers) de la région Rhône-Alpes, **en participant à un défi connecté** visant à soutenir les personnes qui combattent le **cancer colorectal**, tout en générant des fonds essentiels pour la recherche et le dépistage.

L'activité physique solidaire constitue un levier clé pour permettre à nos agents d'affirmer leur engagement. C'est également l'occasion de sensibiliser à cette cause et de promouvoir le dépistage.

Taux de participation 2025 :



Actions à poursuivre

• Courir pour ELLES

La collectivité encourage également la participation des agents à des événements solidaires en faveur de la santé des femmes, notamment à travers la mobilisation pour l'événement Courir pour Elles, qui soutient **la lutte contre les cancers féminins**.

En 2025, plus de **78 agents et élus** ont participé à cette action, soit plus du double de participants par rapport aux années précédentes. Cette augmentation s'explique notamment par le fait que, depuis 2025, l'organisation a ouvert un événement le vendredi pour les entreprises et le samedi pour les familles, tandis que la participation du dimanche reste exclusivement féminine.

Nouveauté 2025

Afin de favoriser la mobilisation, les agents ont pu participer sur leur temps de travail lorsque les nécessités de service le permettaient. Cette initiative vise également à encourager la participation des hommes : 16 agents masculins ont pris part à l'événement cette année.

Actions à poursuivre



• Lutte contre la précarité menstruelle



La Ville s'engage également dans la lutte contre la précarité menstruelle en organisant une **collecte de protections périodiques** en partenariat avec l'association Règles Élémentaires.

Cette collecte, vise à sensibiliser les agents à cet enjeu de santé publique et de solidarité.

Les agents sont invités à déposer différents types de protections périodiques dans plusieurs points de collecte situés dans les bâtiments municipaux.

774

protections
périodiques
collectées

Les dons sont ensuite redistribués par l'association à des structures partenaires œuvrant auprès de publics en situation de précarité.

Nouveauté 2025

Afin de sensibiliser les femmes, mais également les hommes, à ce sujet de société, nous avons réalisé un quiz de sensibilisation auprès des agents. En voici les résultats :

Résultat du quiz pour évaluer vos connaissances sur la précarité menstruelle



Légende : Taux de bonnes réponses

LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE, C'EST QUOI ?

Une situation vécue par toute personne éprouvant des difficultés financières pour se procurer des protections périodiques.



VRAI OU FAUX LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE NE CONCERNE QUE LES FEMMES SANS EMPLOI :

FAUX !

Cette réalité touche aussi de nombreuses femmes actives.



% DE FEMMES DANS LE MONDE A AVOIR DÉJÀ RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS À SE PROCURER DES PRODUITS MENSTRUELS :

50%



COMBIEN DE FEMMES VIVENT DANS LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE :



Dans le monde

500 millions



En France

4 millions

1 femme sur 3 est confrontée à la précarité menstruelle, notamment chez les jeunes.



QUEL EST LE BUDGET MOYEN QU'UNE FEMME DÉPENSE POUR SES RÈGLES DANS SA VIE ?



8.000€



CE MANQUE D'ACCÈS AUX PROTECTIONS PEUT AVOIR UN IMPACT SUR :



La santé physique

Démangeaisons
Infections
Syndrome du choc toxique



La santé psychologique

Une perte de confiance en soi et des répercussions sociales (travail et/ou études)



Vous avez été nombreux à sélectionner la proposition sur les difficultés relationnelles, mais cela n'affecte pas forcément les relations, car des femmes socialement actives peuvent vivre cette précarité sans que leur entourage le sache.

QUEL POURCENTAGE D'ÉTUDIANTES SE DÉCLARENT EN SITUATION DE PRÉCARITÉ MENSTRUELLE ?

33%



QUELS OBJETS SONT UTILISÉS COMME PROTECTIONS PAR CERTAINES ÉTUDIANTES ?



Mouchoir



Papier toilette



Papier journal



Sable



Aucun agent n'a réussi à identifier les 4 objets

Merci à tous les agents qui ont participé à ce quiz !

+100 réponses



Meilleure note : 8

Moyenne générale : 4.61

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.

Nouveauté 2025

En 2025, le colloque sur les violences intra familiales a été **ouvert à l'ensemble des agents** de la collectivité, afin d'élargir la diffusion de l'information et de renforcer la vigilance collective face à ces situations.



La DRH s'est portée volontaire pour animer une conférence dédiée aux femmes inspirantes



sur les **36** agents participants,
8% étaient des hommes

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.

Données 2025 : Il y a eu deux signalements sur la plateforme.



Actions à développer

Une **campagne de communication** sera renouvelée auprès des agents pour faire et refaire connaître le dispositif.

Consolider et suivre le plan d'action

Afin de renforcer la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la collectivité poursuit le travail engagé autour du plan d'actions interne présenté lors des précédents Comités Sociaux Territoriaux.

L'objectif est de mieux structurer les actions, de clarifier les objectifs et d'assurer un suivi régulier de leur mise en œuvre.

Nouveauté 2025

En 2025, un nouveau document de suivi et de communication a été élaboré afin de mieux identifier les actions réalisées, celles à poursuivre, à améliorer ou à initier. Ce document a vocation à être partagé avec l'ensemble des agents afin de renforcer la lisibilité des engagements de la collectivité.

Actions à développer

Poursuivre l'actualisation du document et élargir la diffusion de cet outil de suivi dans les années à venir.

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 agents ayant des responsabilités familiales.

Actions à développer

- **Accompagnement des retours de congé maternité** : réfléchir à des dispositifs facilitant la reprise d'activité, en tenant compte des évolutions personnelles et organisationnelles liées à l'arrivée d'un enfant.
- **Soutien à la parentalité** : étudier le développement de solutions de garde pour les agents, (étudier la possibilité de créer un lien avec nos crèches), afin de renforcer l'attractivité de la collectivité.
- **Évolution des pratiques managériales** : encourager une organisation du travail plus souple, limitant le présentisme quand cela n'est pas nécessaire et reconnaissant les contraintes familiales du quotidien.
- **Promotion de l'égalité parentale** : sensibiliser et encourager les agents, notamment les hommes, à recourir pleinement à leurs droits liés à la parentalité.

Nouveauté 2025

Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

Une étude approfondie a été 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.

Plusieurs évolutions ont été intégrées, notamment :

- la possibilité pour le conjoint d'assister aux **examens médicaux liés à la grossesse**,
- l'extension aux situations de **PMA**,
- des autorisations liées au **PACS**,
- des dispositions en cas de **difficultés liées au mode de garde d'un enfant**,
- des aménagements du temps de travail liés à l'**allaitement**,
- l'extension à l'impossibilité du **mode de garde de l'enfant**.

Actions à développer

Réaliser un **état des lieux** après un an de mise en œuvre afin d'identifier les ASA les plus utilisées par les agents et d'évaluer leur pertinence.

Suivre les écarts de rémunération et de promotion

La collectivité s'engage à renforcer le suivi des **écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes**, notamment à travers une analyse par filière et par cadre d'emplois. Cette démarche permettra d'identifier d'éventuels écarts et de définir des leviers d'amélioration afin de garantir une politique salariale équitable.

Nouveauté 2025



Dans ce cadre, une **revalorisation des métiers de la petite enfance** a été engagée à compter du 1er juillet 2025, notamment à travers la mise en place du bonus attractivité. Cette mesure vise à reconnaître et valoriser des professions fortement féminisées. Elle s'est traduite par une augmentation de la rémunération des agents concernés à hauteur de 100 € nets mensuels.

Actions à poursuivre

C) ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PERSPECTIVES À DÉVELOPPER À PARTIR DE 2026

Afin de **poursuivre son engagement** en faveur de l'égalité professionnelle, la Ville souhaite **engager de nouvelles actions** visant à renforcer la **mixité des métiers**, **améliorer les conditions de travail** et **favoriser l'expression des agents** sur des thématiques liées à la santé et à la parentalité.



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.

Actions à développer

Développer des **actions de communication interne** mettant en avant des agents exerçant des métiers historiquement féminisés ou masculinisés, afin de valoriser les parcours et de promouvoir la mixité professionnelle.

Accompagnement de l'allaitement au travail

Dans la continuité des évolutions relatives aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et des politiques en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, la collectivité souhaite engager une réflexion sur l'accompagnement de l'allaitement au travail. À ce jour, aucun espace dédié n'est spécifiquement identifié au sein des sites de la collectivité.

Cette démarche viserait à favoriser le bien-être des agentes et à soutenir la parentalité, tout en s'inscrivant dans une politique globale d'égalité professionnelle.

Actions à développer

Une réflexion pourrait être engagée sur l'aménagement d'**espaces dédiés à l'allaitement** sur certains sites de la collectivité, afin de permettre aux agentes concernées de concilier plus facilement leur activité professionnelle et leur parentalité.



Espaces d'échanges et de sensibilisation

La mise en place de temps d'échanges et de sensibilisation autour de certaines thématiques de santé et de parentalité pourrait également être développée. Ces rencontres permettraient de favoriser la parole et l'information autour de sujets encore peu abordés dans le milieu professionnel, tels que :

- la parentalité
- l'endométriose
- la ménopause
- l'andropause



Actions à développer

- Organiser des **temps d'échanges** (ateliers, conférences, webinaires) sur les thématiques identifiées
- Proposer des **supports d'information et de sensibilisation** accessibles à l'ensemble des agents
- Expérimenter des **formats favorisant la parole** (groupes de discussion, retours d'expérience)

Ateliers de sensibilisation à la sécurité personnelle :



La collectivité pourrait envisager la mise en place de sessions de self-défense destinées aux agents. Ces ateliers s'inscriraient dans une logique de prévention, de sensibilisation et de renforcement de la confiance en soi, tout en contribuant à la sécurité et au bien-être au travail.

Actions à développer

- Étudier la faisabilité et les modalités d'organisation de **sessions de self-défense** pour les agents

II. VOILET EXTERNE :

L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES
SUR LE TERRITOIRE



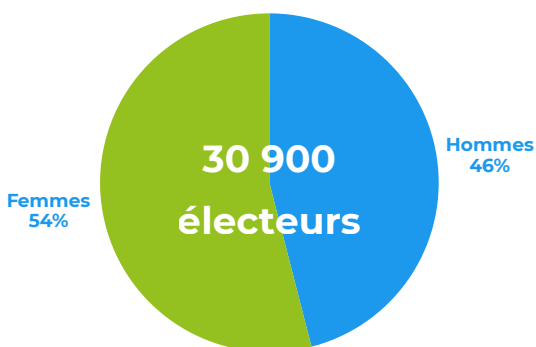
2.1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE GÉNÉRAUX

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) VIE DÉMOCRATIQUE ET CITOYENNE

Nombre d'inscrits sur les listes électorales



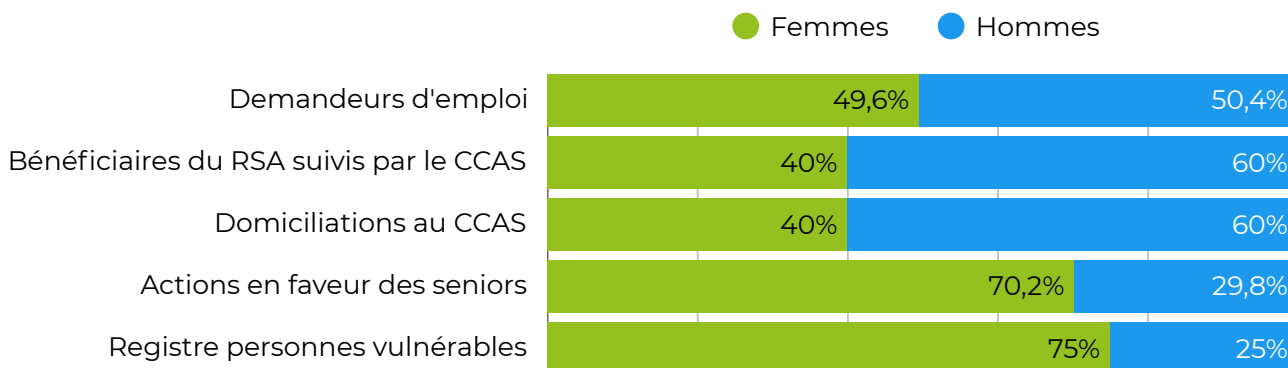
Nombre d'élus au sein de l'effectif



Nombre d'élus au sein du Conseil Municipal



B) DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES



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 faites aux femmes

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.

La lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes

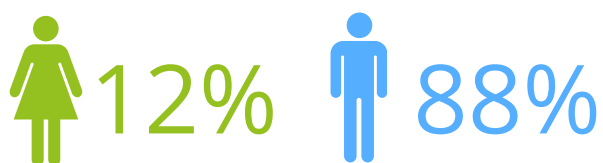
En matière de politique de la ville, la **lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes** constitue des axes transversaux du contrat de ville métropolitain qui se traduit à l'échelle de la Ville dans la convention locale d'application.

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

La politique petite enfance et de parentalité

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 2024 fait apparaître que la typologie des publics ayant bénéficié du dispositif :



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.

2.2. DES ACTIONS À VALORISER

A) PRÉVENTION DES VIOLENCES INTRA-FAMILIALES

Depuis 2018, une véritable politique de prévention des violences faites aux femmes est pilotée par la Ville.

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**. En 2025, le colloque a été ouvert à la population et s'est déroulé au Radiant, il a rencontré un grand succès avec près de 500 participants.
- 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.



B) 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 et 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 re mobilisation permettant aux jeunes (18-25 ans) de s'inscrire dans une démarche de formation et ou de recherche d'emplois (42 % de femmes sur la session 2025).
- **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 (25 % de femmes en 2025).
- **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 prioritaires métropolitains 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.

