Rapport
Égalité femmes-hommes

vaulx en velin

MÉTROPOLE DE LYON

ÉDITO

La ville de Vaulx-en-Velin porte pleinement la volonté de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes.
Ainsi, depuis 2014, le plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations inscrit dans toutes les politiques publiques de la ville la réflexion et l'action autour des sujets d'égalité femmes hommes.
Il faut lier à la fois les actions au sein de la collectivité et celles menées par les acteurs associatifs, sportifs et économiques de la ville.
Trois temps annuels permettent de mettre en lumière les combats féministes, la journée internationale des droits des femmes avec un mois de mars tourné autour de l'accès aux droits et des réussites de femmes, la journée de lutte contre les violences faites aux femmes qui a pris une résonance plus grave après les trois féminicides récents qu'a connu notre ville et enfin la semaine de l'Egalité.
Dans la collectivité, il nous faut œuvrer à plus de mixité dans les métiers des agents municipaux, qui restent encore très genrés, ce qui permettra une totale équité salariale.
Enfin, il nous faut éduquer nos jeunes générations à l'égalité femmes/hommes.
Il nous faut les encourager à préserver les droits durement acquis par leurs aînés, à un moment où des reculs sont à l'œuvre partout dans le monde, y compris en Europe.
L'ensemble de nos travaux doit contribuer à convaincre, hommes et femmes, jeunes et anciens de porter ce combat pour l'égalité qui reste l'un des enjeux de cohésion de notre société.

© T. CHASSEPOUX/Ville de Vaulx-en-Velin

Hélène GEOFFROY
Maire de Vaulx-en-Velin
Vice-présidente de la Métropole de Lyon

SOMMAIRE

L'égalité, une valeur intégrée dans l'ensemble des politiques publiques municipales

Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations 5

Lutter contre les stéréotypes de genre en s'adressant à la jeunesse 6

Promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons dans les bibliothèques 7

Garantir la visibilité des femmes à travers les noms de rues et d'équipements 7

Donner des exemples inspirants de réussites féminines grâce aux articles de presse de Vaulx-en-Velin Journal 9

La Ville de Vaulx-en-Velin, un employeur mobilisé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Données portant sur le personnel municipal 11

Un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2022-2024 14

L'égalité, une valeur intégrée dans l'ensemble des politiques publiques municipales

L'égalité, une valeur intégrée dans l'ensemble des politiques publiques municipales

Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations

Le 29 octobre 2014, la Ville de Vaulx-en-Velin a lancé un Plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, cosigné par la Ville, l'État, la Région, la Métropole, le Défenseur des Droits mais également des partenaires associatifs et institutionnels. L'axe 7 de ce Plan de lutte (Égalité femmes/hommes) oeuvre à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

En 2021, la Ville a poursuivi la mise œuvre d'actions autour de cet axe.

La Ville soutient et coordonne le Collectif Droits des femmes qui souhaite agir pour une égalité réelle. Pour cela, la Ville et le Collectif organisent des temps forts comme :

La Semaine de l'Égalité (novembre)

À l'automne, cette semaine est consacrée à l'égalité sous divers prismes. Ainsi, une exposition sur les violences conjugales a permis d'aborder ce fléau, des associations ont tenu un stand sur les marchés de la Ville pour promouvoir l'accès aux droits des femmes et un ciné-débat a entre autres été proposé durant cette semaine.

Pour finir, les agents municipaux ont pu participer à un théâtre-forum sur le sexisme ordinaire.

Théâtre-forum - Compagnie Petits Pas Pour l'Homme
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

Conférence de Thierry BENOIT
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

La Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre)

Une conférence-débat a été organisée à l'occasion de cette journée afin de sensibiliser les vaudais et les vaudaises ainsi que les professionnels du territoire à la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes.

Les droits des femmes (mars)

Chaque année, des manifestations en faveur des droits des femmes sont organisées tout au long du mois de mars par le Collectif Droits des Femmes ; le 8 mars, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, la Ville met systématiquement en place une action particulière. Cependant, en 2021, en raison du contexte sanitaire, les actions prévues n'ont pu se dérouler. Certaines d'entre elles ont cependant pu être reportées au second semestre.

Des événements tout au long de l'année

En parallèle, dans le cadre des subventions aux associations, la Ville invite ses partenaires à développer ou à poursuivre leurs actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment celles destinées aux élèves du territoire.

Lutter contre les stéréotypes de genre en s'adressant à la jeunesse

Initiatives pour l'égalité au sein de la Cité éducative.

La Cité éducative est un label d'excellence visant à intensifier les prises en charge éducatives des enfants et des jeunes avant, pendant, autour et après le cadre scolaire. Il s'agit également de fédérer les acteurs partageant les valeurs républicaines et prêts à contribuer ensemble à l'éducation des enfants et des jeunes, en lien avec leurs familles, au sein d'une grande alliance éducative. Elle est pilotée de manière tripartite par la Ville, l'État et l'Éducation Nationale.

La Cité éducative soutient de manière active le déploiement de projets visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes dès l'enfance. C'est notamment le cas du projet pour l'égalité d'accès des filles et des garçons aux filières du numérique au sein du collège Henri Barbusse. De la 5ème à la 3ème, une cohorte de collégiens et collégiennes prennent part à un atelier à horaires aménagés deux heures par semaine. L'objectif est double : favoriser l'accès de tous, en particulier des filles, aux filières du numérique et profiter de la médiation numérique pour assurer à différents niveaux la promotion de l'égalité filles-garçons auprès des élèves et de la communauté éducative.

Même lorsqu'elle ne fait pas l'objet d'un projet propre, la promotion de l'égalité des femmes et des hommes reste un objectif transversal des projets portés par la Cité éducative. C'est notamment le cas lors de l'organisation annuelle du forum des métiers : une attention particulière est portée sur la sélection de professionnels intervenants, afin de proposer dans la mesure du possible une représentation féminine de secteurs d'activité souffrant d'une représentation stéréotypée genrée auprès des jeunes. La faible mixité des inscriptions des élèves sur les différents secteurs d'activité lors de la dernière édition est également un sujet de préoccupation pour le groupe de travail qui prépare la prochaine édition du forum.

Forum des métiers
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

L'égalité entre les filles et les garçons, une priorité dans les activités péri et extrascolaires coordonnées par la Direction de l'Éducation.

La mixité, la non discrimination et l'égal accès aux loisirs font partie des valeurs éducatives à transmettre au sein des équipes éducatives et aux usagers. Elles sont également inscrites dans le projet éducatif de territoire 2018-2022 et sont reprises dans le projet 2022-2025.

Ces valeurs sont prises en compte au quotidien, tant au niveau des équipes que des enfants âgés de 3 à 14 ans.

De manière concrète, plusieurs actions visant à remettre en cause les stéréotypes culturels sont mises en œuvre :

- l'égalité devant l'offre : les activités proposées sont destinées aux filles comme aux garçons. À titre d'exemple, le foot ou la danse sont proposés à tout le monde.
- la mixité des espaces de jeux. Il n'y pas de coin filles ou coin garçons et les jeux symboliques sont accessibles et proposés indifféremment à tous les enfants.
- la mixité des équipes : les équipes d'animateurs, de référents ou directeurs de centre de loisirs sont composées de femmes et d'hommes. Un équilibre femmes / hommes est appliqué autant que faire se peut. La direction de l'éducation constate néanmoins une difficulté à recruter du personnel homme. De même on accompagne les animateurs à s'occuper des plus petits et les animatrices à prendre en charge les plus grands lorsqu'un besoin est identifié. Cela fait partie du parcours de formation des animateurs.
- l'égalité des équipes devant les tâches confiées : une attention est portée à la diversité des tâches exercées par le personnel. Ainsi, la vaisselle ou le rangement de la salle sont confiés indifféremment aux femmes et aux hommes. Cela influera aussi sur la perception que se fera l'enfant ou l'adolescent de l'égalité femmes-hommes.

Enfin, s'agissant du nombre d'inscrits par sexe, des indicateurs de suivi existent afin de les quantifier. Ce suivi permet la mise en place de mesures correctives en cas d'écart. Au sein des activités proposées par la Ville, la répartition filles-garçons est assez équilibrée. Néanmoins cet aspect doit rester un point de vigilance.

Conte à l'Atelier Léonard de Vinci Médiathèque-Maison de quartier © L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

Promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons dans les bibliothèques

Des histoires et des contes pour promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations.

Les bibliothèques de Vaulx-en-Velin sont des lieux culturels qui œuvrent à l'ouverture des esprits, et qui rassemblent autour des valeurs citoyennes et républicaines.

En s'appuyant sur des ouvrages qui déconstruisent les stéréotypes portant sur les filles et les garçons, l'équipe des bibliothèques a accueilli de nombreuses classes de cours préparatoires et de cours élémentaires 1ère année (cycle 1), ainsi que des classes de cours moyens 1ère et 2ème années (cycle 2).

L'objectif est que le regard des enfants se construise et évolue au fil des 3 ateliers d'une durée de quinze à vingt minutes :

- 1 temps de conte ou d'histoire sur la thématique
- 1 atelier d'échange avec les enfants
- 1 temps de découverte des ouvrages et d'emprunt pour la classe (continuité avec l'enseignant).

Les ouvrages servant de support à ces séances mettent en scène des exemples de la vie quotidienne comme le partage des tâches ménagères, la préparation des repas ainsi que la pratique de loisirs et l'exercice de métiers, en démontrant les clichés et en donnant des arguments pour les dépasser.

Lors de ces ateliers, la parole est libre et respectée. Il est important d'apprendre à écouter l'autre, à ne pas dénigrer systématiquement des opinions contraires et de veiller à ce que chacun puisse donner son avis.

Garantir la visibilité des femmes à travers les noms de rues et d'équipements

Une plus grande mixité dans les dénominations.

Le déficit de dénomination féminine dans l'espace public est un fait avéré. A l'échelle nationale, on estime à 6 % les noms de rues représentant des femmes contre 94 % représentant des hommes.

Si Vaulx-en-Velin est un peu mieux placée que cette moyenne nationale avec 11 %* de dénominations féminines, la Ville reste mobilisée pour évoluer vers plus de parité.

Autre indicateur intéressant rapporté à la longueur des voies, on remarque que les dénominations faisant référence à des hommes représentent 51% du kilométrage de voirie, contre 3% pour les femmes.

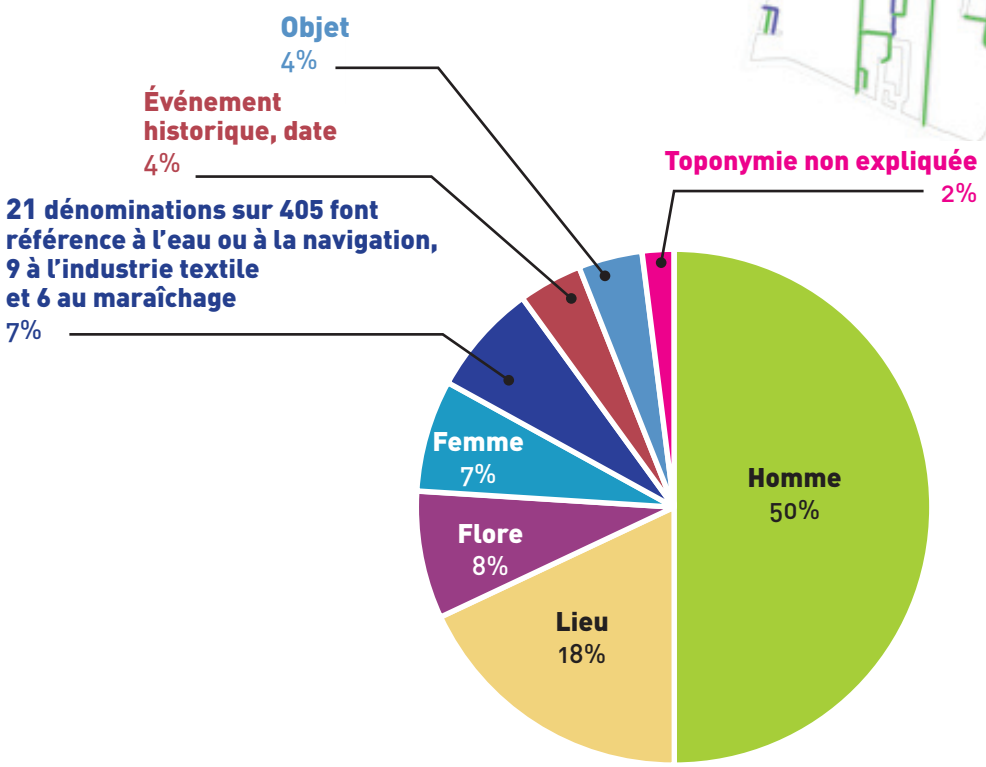
La volonté d'un ré équilibrage est bien présente et les pistes sont nombreuses dans le cadre du développement urbain de la commune, notamment en ce qui concerne l'aménagement de la Zone d'Activité Concertée du Mas du Taureau ou encore du quartier des Brosses. Parmi les exemples les plus récents, nous pouvons citer les dénominations des rues Angela Davis et Lucie Aubrac dans le nouveau centre-ville, ainsi que les rues Suzanne Buisson ou Irena Standler au sud de la commune.

S'agissant des équipements, les écoles Odette Cartailhac et Katherine Johnson, ainsi que les futurs équipements que seront le complexe sportif Aimée-Marie Lallement et l'école Simone Veil, viendront étoffer la liste des équipements mettant à l'honneur des figures féminines.

% par rapport au nombre de rues portant des noms d'hommes, sans tenir compte des autres dénominations de lieux, de dates, d'objets ou de flore.

École Katherine JOHNSON
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

Cartographie de la Ville
© SIG/Ville de Vaulx-en-Velin



Donner des exemples inspirants de réussites féminines grâce aux articles de presse de Vaulx-en-Velin Journal

Donner des exemples inspirants de femmes et sortir des clichés.

Au rythme de ses parutions bimensuelles, Vaulx-en-Velin Journal met en lumière, au travers de portraits, des personnalités inspirantes et rayonnantes, déterminées et humanistes dont l'activité, l'engagement et le mérite révèlent le dynamisme vaudais.

La Rédaction du journal a comme exigence de présenter autant d'hommes que de femmes, afin d'offrir un aperçu le plus proche possible de la réalité. Pour autant, il n'est pas question de tendre vers la parité dans un unique but statistique, mais bien de montrer qu'il y a autant d'habitantes que d'habitants investis pour les autres, pour rassembler et échanger autour de valeurs communes.

L'autre enjeu, c'est de casser les codes et de ne pas cantonner les portraits féminins aux métiers traditionnels, afin d'élargir le champ des possibles des jeunes générations et leur montrer que tous les domaines de l'activité humaine leur sont ouverts. Ainsi, ces portraits représentent aussi bien des cheffes d'entreprises que des aides-soignantes, des ingénieures que des musiciennes, des championnes olympiques que des femmes au foyer, des lycéennes que des retraitées.

En écho, Vaulx-en-Velin Journal présente aussi régulièrement des portraits de Vaudaises et de Vaudais qui ont marqué l'histoire locale, mais aussi régionale, nationale, voire internationale, depuis le Moyen-Âge, jusqu'à nos jours. L'idée est encore de mettre en avant des ambassadeurs et ambassadrices de cette commune à maints égards singulière, et néanmoins si plurielle. Une attention particulière est portée aux représentations féminines, afin de rappeler que rien ne peut se faire sans la conjonction des efforts, des savoir-faire et des intelligences d'une multitude d'anonymes, et notamment des femmes, qui ont longtemps été les grandes oubliées de l'histoire.

vaulxenvelin.journal ▪ mercredi 16 septembre 2020 PORTRAIT ▪ 13

Linda Kebbab

les bleus à l'âme

Déléguée nationale du syndicat Unité SGP Police F3, Linda Kebbab est devenue une incontournable des médias où elle défend ses collègues et dénonce "le malaise policier".

SON ÉDITEUR trouve qu'elle a *"le verbe haut et les convictions chevillées au corps"*. À 38 ans, Linda Kebbab, gardienne de la paix et déléguée nationale du syndicat Force ouvrière, a fait de ses formules percutantes une signature. Au point d'être obligée de filtrer ses appels, tant son numéro de téléphone est connu des rédactions.

Son discours bien rodé détonne autant que son profil : la Vaudaise volubile défend sa corporation de plateaux en plateaux, tout en pointant les défaillances d'une institution qui, selon elle, ne travaille pas assez à *"rétablir l'honneur d'une police à bout de souffle"*. Même si, souvent, elle a l'amère impression de se *"battre contre des moulins à vent"*. Tout cela lui vaut un flot de messages injurieux sur les réseaux sociaux après chaque intervention, sans pour autant la contraindre au silence, au contraire. La trentenaire sortira d'ailleurs un livre intitulé "Gardienne de la paix et de la révolte" le 7 octobre, aux éditions Stock. Un ouvrage dans lequel elle revient sur son parcours, ses coups de gueule et son quotidien, et où elle dénonce *"la politique du chiffre et de la cam"*.

> **"*Tant que des collègues souffriront, je serai à leurs côtés"***

Linda Kebbab a toujours refusé que ses origines sociales soient un frein à ses ambitions et lui imposent un carcan. Elle balaye d'un revers de la main les critiques de ceux qui pensent qu'une jeune femme ayant grandi dans un quartier populaire ne peut incarner pleinement les forces de l'ordre. *"L'institution est à l'image de la population française*, défend-elle. *Elle a évolué au même rythme que la société qu'elle représente"*. Elle rejette aussi le terme de violences policières, au cœur des débats depuis plusieurs mois, même si elle reconnaît que tout n'est pas rose. *"Il y a des gens qui subissent des maltraitances en Ehpad et en milieu hospitalier, sans pour autant qu'on utilise l'expression "violences infirmières". Cela jetterait l'opprobre sur l'ensemble des agents de santé. C'est pareil chez nous*, considère-t-elle. *Écrasante majorité des policiers ont l'envie d'aider la population, de la protéger et d'œuvrer pour le bien public, en assurant la liberté et la sécurité de chacun. Si on détruit la police, on détruit les fondements de la République et de l'État"*.

Forces (et faiblesses) de l'ordre

Pour elle, policière n'a pas été une vocation, mais plutôt *"un métier de conviction"*. *"À l'origine, je désirais être journaliste. Je voulais être d'utilité publique, comme mon père, éboueur à la Courly, et ma mère, active dans le milieu associatif"*, confie Linda Kebbab, qui a grandi chemin des Maraîchers. Jeune, elle a eu peu de contacts avec les uniformes, mais se souvient de l'émoi ressenti en 1990, au moment du décès de Thomas Claudio. Elle se remémore les discussions avec les instituteurs de l'école Gagarine, *"des professeurs fabuleux qui nous ont appris à réfléchir par nous-même après cette affaire tragique"*. Elle se rappelle aussi la conseillère d'orientation du collège Barbusse qui lui a déconseillé de passer un bac littéraire parce que ses parents, ne sachant ni lire, ni écrire, n'auraient pas pu l'accompagner dans un tel cursus. La jeune fille a déjà une volonté de fer : elle décroche tout de même ce diplôme (option russe et arabe), puis abandonne l'idée de poursuivre des études supérieures. Non pas par choix, mais pour subvenir aux besoins de sa famille, au décès de ses parents.

Un jour, elle croise une patrouille en intervention, échange avec les agents et démystifie cette profession. *"Je me suis dit que je n'avais pas besoin de courir le monde pour être utile"*. En 2006, après un an d'école à Fos-sur-Mer, elle commence en brigade police secours, dans le Val-de-Marne. Elle y reste sept ans, avant de devenir déléguée syndicale de l'Hôtel de police de Créteil. Frôlant le burn-out, elle intègre ensuite un service central de la Préfecture de police de Paris. Puis, à l'appel d'Yves Lefebvre, patron de l'Unité SGP Police FO, elle rempile dans le syndicalisme et intègre le bureau national, devenant l'une des porte-paroles les plus médiatiques pendant le mouvement des Gilets jaunes et les manifestations contre les pratiques brutales des forces de l'ordre.

Celle qui *"incarne une nouvelle génération"* selon les commentateurs et se considère elle-même comme *"une lanceuse d'alerte"* a un peu le mal du terrain depuis qu'elle en est dispensée, mais elle s'est fait une raison. *"Un jour, j'y retournerai, mais pour le moment, ma mission a vraiment du sens*, assure Linda Kebbab. *Tant qu'on n'arrivera pas à décrocher une amélioration probante des conditions de travail et tant que des collègues souffriront, je serai à leurs côtés"*.

Maxence Knepger

vaulxenvelin.journal ▪ mercredi 3 mars 2021 PORTRAIT ▪ 13

Aminata Sonko

Maître à panser

Combative sans être véhémente, l'avocate espère que son parcours inspirera une nouvelle génération de jeunes épris, comme elle, de justice.

© Gérard Lanvin

DE SON TRISAÏEUL Lat Dior (1842-1886), héros national sénégalais et farouche opposant à la colonisation, Aminata Sonko, 41 ans, a hérité d'une ténacité à toute épreuve et d'un goût prononcé pour la chose publique. Cette *"Française de naissance, Sénégalaise de mémoire et Panafricaine de conviction"* s'active depuis plusieurs années pour qu'on honore le souvenir des travailleurs africains et qu'on entretienne la mémoire des victimes de l'esclavage. *"Je ne vois pas cela comme une lutte, car je ne me bats contre personne. Je n'ai ni haine ni rancœur, mais il faut savoir reconnaître les erreurs du passé. Je suis une personne en paix, pas une belliqueuse"*, souligne-t-elle.

Installée derrière un bureau de style Louis XV, dans son cabinet situé tout près du lycée Robert-Doisneau, Aminata Sonko n'a, en effet, rien de martial, mais elle n'en demeure pas moins exaltée et pugnace. L'avocate l'a prouvé, à grand coup de pétitions, de lettres ouvertes et d'engagements publics. En 2016, lors d'une cérémonie à la nécropole nationale de Chasselay, elle livrait, par exemple, ce plaidoyer : *"Il est facile d'être le défenseur de héros, d'hommes reconnus, de combattants méritants. Toutefois, plaider pour des hommes noirs, oubliés, méconnus du grand public et de l'Histoire, ayant gardé, comme simple récompense, la dignité du silence avant de disparaître, est plus épineux"*.

Inscrite au barreau de Lyon depuis dix ans, maître Sonko y enchaîne les affaires, parfois internationales — elle est le conseil de Mbayang Diop, condamnée à mort en Arabie Saoudite —, souvent médiatiques. Quand elle ne s'attaque pas directement à la machine juridique : *"J'ai défendu un confrère devant le bâtonnier, en expliquant les difficultés que rencontraient les jeunes avocats issus de l'immigration pour trouver un stage, une domiciliation, etc. Cela a sûrement participé à la prise de conscience de l'Ordre des avocats, qui a mis en place, quelques temps après, une commission de lutte contre les discriminations. Depuis, la situation s'est largement améliorée"*.

> **"*Je continue à combattre les discriminations et à œuvrer pour une société plus juste"***

Droits (de l'Homme) et devoir (de mémoire)

Dans toutes ses joutes, Aminata Sonko tente de rester pragmatique, se refusant à l'affrontement systématique et stérile. En 2017, elle rejoint les rangs de l'opposition au président sénégalais Macky Sall, tout en continuant à entretenir des liens forts avec son grand-oncle, Abdoulaye Makhtar Diop, vice-président de l'Assemblée nationale et ancien ministre. *"Depuis, j'ai pris mes distances avec le monde politique, mais je continue à combattre les discriminations et à œuvrer pour une société plus juste"*, soutient-elle.

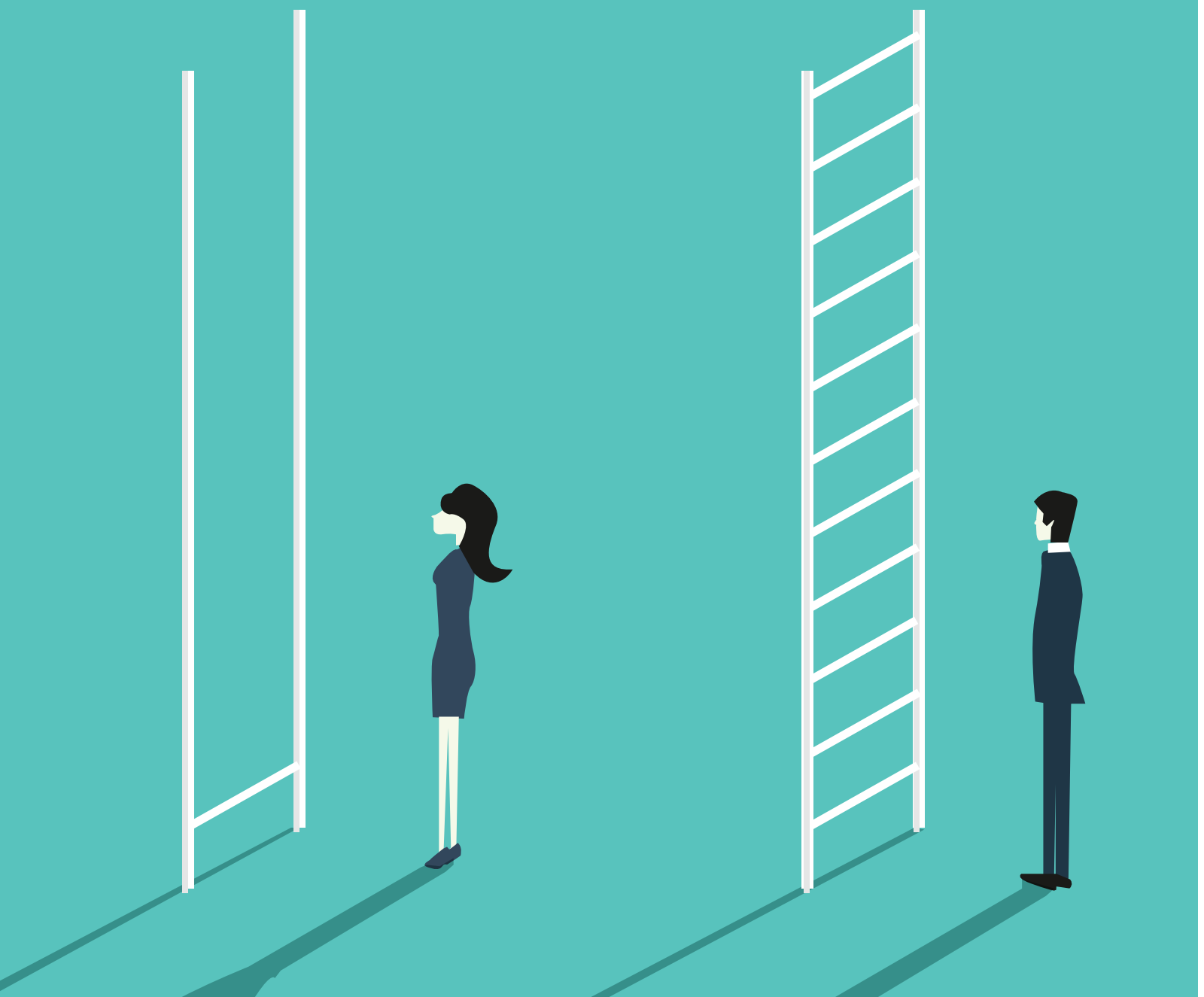
C'est sur le terrain de l'humanitaire que la juriste se positionne désormais. Outre le Fonds international de solidarité pour l'Afrique qu'elle préside, cette femme de réseaux est devenue la marraine d'une école à Dioudoubou, en Casamance. *"Pour moi qui n'ai pas d'enfant, c'est comme si, d'un coup, j'en avais 150 !"*. Car l'accès à l'éducation et à la formation est un sujet qui lui tient particulièrement à cœur. *"J'ai toujours voulu être avocate. Toute petite déjà, il fallait que je défende la veuve et l'orphelin. Lorsque j'en ai parlé à une professeure, elle n'a pas eu l'air de croire en ce projet et a conseillé à mes parents de m'orienter vers une filière d'apprentissage, ce qu'ils ont fait"*.

Mais cette bosseuse s'accroche à ses ambitions : après quelques détours, elle intègre un institut de droit et enchaîne les diplômes. En parallèle, elle travaille pour payer ses études. *"Je n'ai jamais voulu imposer mes choix à mes parents, ouvrier métallurgiste et auxiliaire de vie. Il fallait que je me débrouille"*. Aminata Sonko en profite pour étendre son réseau, déjà bien fourni par des années à fréquenter associations et médias communautaires. Des années qui lui ont permis de découvrir, sur le tard, le pays de ses parents. *"À l'adolescence, comme beaucoup, je vivais une sorte de conflit d'identité : je me sentais française, mais j'étais constamment renvoyée à autre chose. J'ai donc eu envie de voir ce qui se passait de l'autre côté. Ça a été comme une renaissance"*. Et d'ajouter : *"quand j'étais enfant, mon grand-père me racontait l'histoire de Lat Dior, le dernier damel du Cayor. Pour moi, c'était un conte. Je n'avais pas conscience qu'il s'agissait de mes propres racines"*. Pour participer, à son tour, à la transmission de cette mémoire ancestrale et partager son parcours, l'avocate publiera bientôt un livre intitulé "La Petite Fille de l'ombre". Parce que, comme le répète maître Sonko, *"pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient"*.

Maxence Knepger

Dossiers du journal municipal de Vaulx-en-Velin, 16 septembre 2020 et 3 mars 2021

La Ville de Vaulx-en-Velin, un employeur mobilisé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



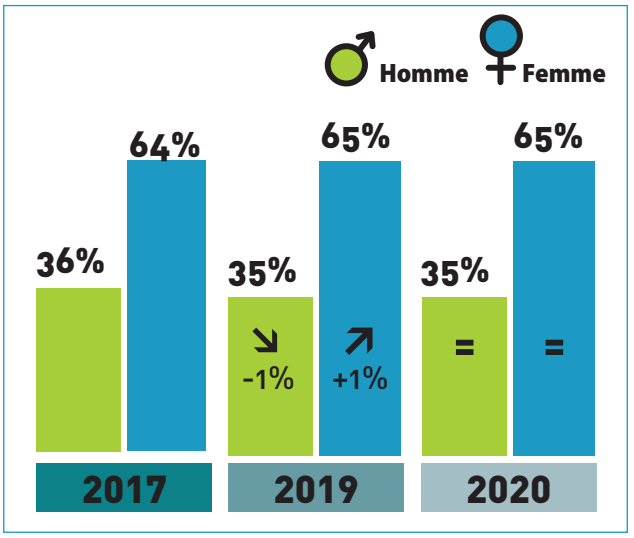
La Ville de Vaulx-en-Velin, un employeur mobilisé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Données portant sur le personnel municipal

Variation des effectifs féminins et masculins entre 2017, 2019 et 2020

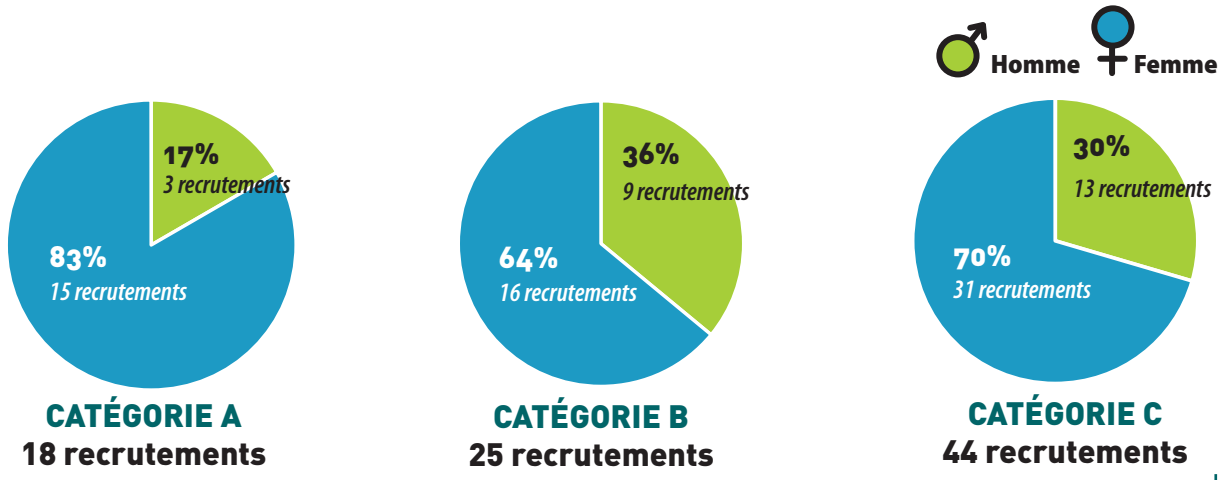
Le pourcentage de femmes et d'hommes a très faiblement varié entre 2017 et 2019.

A titre indicatif, il y avait 61,3 % de femmes et 38,7 % d'hommes dans la fonction publique territoriale en 2020, à l'échelle nationale *(Source INSEE 2020)*.



Source bilan social 2019 et données DRH 2020

Répartition femmes-hommes par catégorie sur les recrutements en 2020



CATÉGORIE A
18 recrutements

CATÉGORIE B
25 recrutements

CATÉGORIE C
44 recrutements

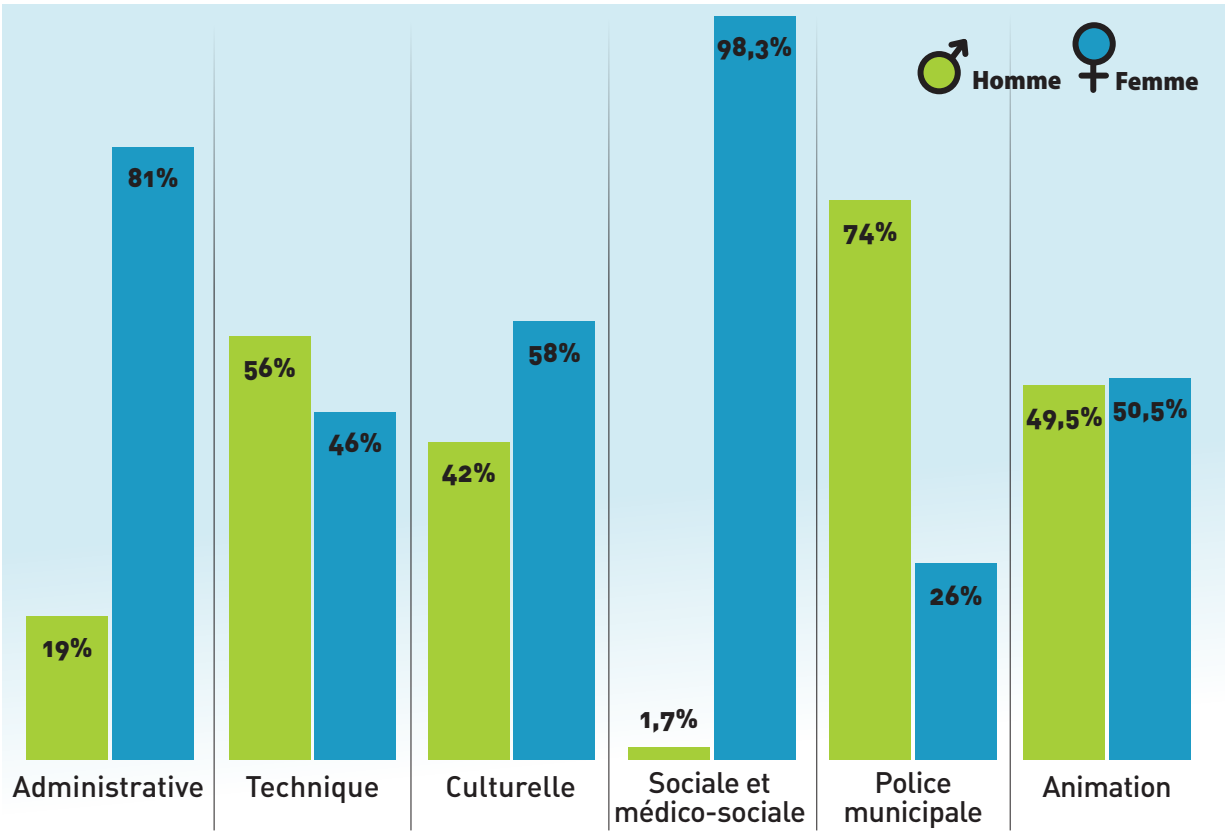
POUR TOUTES LES CATÉGORIES
71% DE FEMMES 29 % D'HOMMES

**Source données DRH 2020*

En 2020, la collectivité a recruté 62 femmes et 25 hommes soit 87 agents. **Les femmes représentent 71,3 % des recrutements.**

En 2019, il y avait eu 158 recrutements dont 78 femmes pour 80 hommes, soit 49,4% de femmes.

Répartition femmes-hommes sur des emplois permanents selon la filière en 2020



Source bilan social 2019 et données DRH 2020

La Ville souhaite plus de mixité femmes-hommes au sein de ses services ; ainsi, selon les filières, on constate une variation des recrutements entre 1 % et 3 % en ce sens.

En 2021, la police municipale a quant à elle recruté significativement plus de femmes qu'en 2020 (+ 9 %).

Hôtel de Ville de Vaulx-en-Velin
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

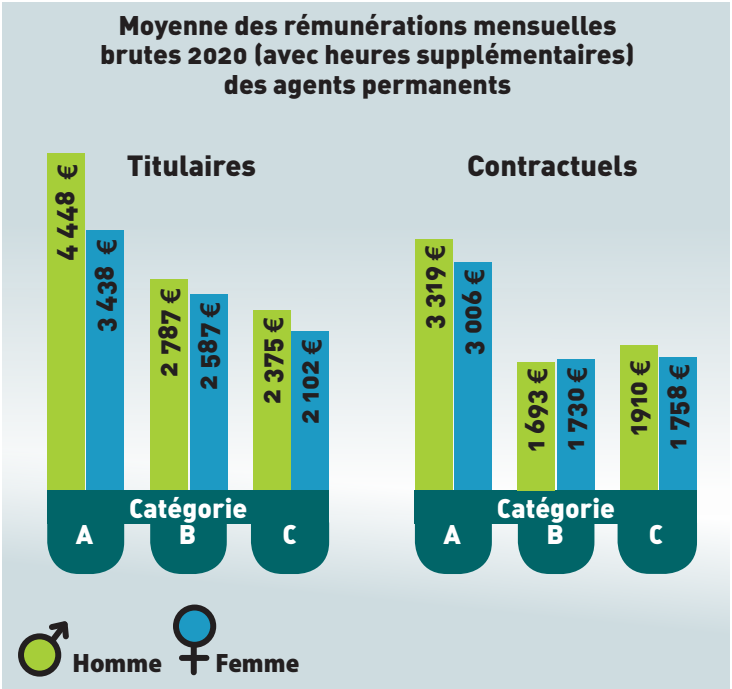
En 2020, la collectivité compte 740 femmes et 396 hommes sur des emplois permanents (1136 agents).

Il apparaît que les filières techniques et la police municipale, investies principalement par des hommes, bénéficient d'une augmentation des effectifs féminins par rapport à 2019, avec respectivement 2 % et 9 % de progression.

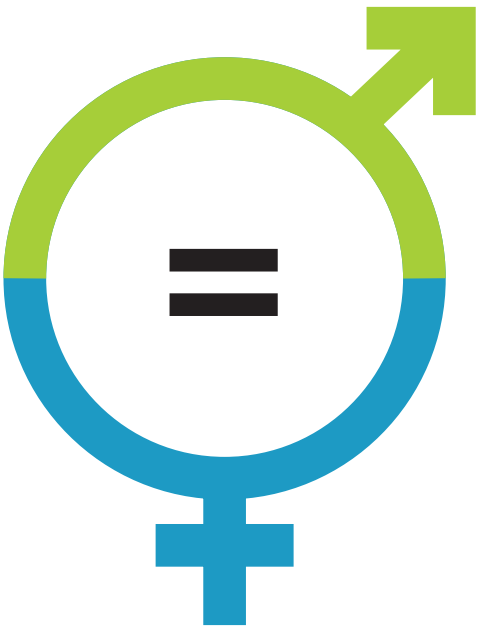
En revanche, les filières sociales et médico-sociales déjà très fortement féminisées confirment cette tendance avec 3 hommes pour 241 femmes ce qui correspond à une baisse des effectifs masculins de 2,3 %.

La collectivité souhaite valoriser la mixité et l'ouverture des métiers en lien avec les postes ouverts de la ville. Des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées sont envisagées.

Moyenne des rémunérations mensuelles brutes des agents permanents en 2020



Source bilan social 2019 et données DRH 2020



Titulaires

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont globalement plus élevés chez les titulaires avec notamment, une différence marquante de 22 % pour la catégorie A, en défaveur des femmes, à l'instar de 2019.

Les écarts, bien que moins marqués qu'en catégorie A, sont de 7 % pour les catégories B et de 11 % pour les catégories C, toujours à l'avantage des hommes.

Il est toutefois nécessaire de pondérer ces tendances avec d'une part, le fort taux de masculinisation de certaines filières comme la filière technique, plus rémunératrice que les autres en termes de primes, et d'autre part, le fait que plus de femmes occupent des postes à temps partiel, ce qui contribue à baisser leur moyenne de rémunération.

Contractuels

L'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes se resserre entre 2019 et 2020 pour les agents contractuels avec notamment une différence de salaires réduite de 11,5 % entre les femmes et les hommes de catégorie A.

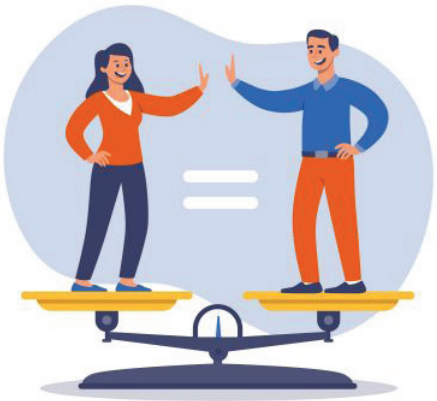
En catégorie B, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes, comme en 2019, mais l'écart de salaires entre les femmes et les hommes s'est réduit de 7 %.

En catégorie C, l'écart de rémunérations en faveur des hommes se réduit de 6 % mais reste assez élevé avec 8 %.

Un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2022-2024

Conformément à l'article 80 de loi du 6 août 2019 et du décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action vaudais fait état des mesures visant de manière générale à mesurer, comprendre, corriger, former, communiquer et sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les objectifs principaux, spécifiques de ce plan d'action, assortis de leurs indicateurs pour l'égalité professionnelle des personnels de la ville de Vaulx-en-Velin sont les suivants :



DES OBJECTIFS	DES ACTIONS À ENGAGER	ÉTAT D'AVANCEMENT
Poursuivre l'évaluation et l'analyse des écarts de rémunération pour réduire et supprimer les inégalités	• Établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération	**Réalisée**
	• Mesurer la part des femmes et des hommes dans les candidatures et les recrutements	**En cours**
Garantir des procédures de recrutement permettant un égal accès à l'emploi public	• Mesurer la part des femmes et des hommes dans les jurys de recrutement	**En cours**
Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	• Mesurer l'évolution des métiers genrés et communiquer pour promouvoir la mixité	**Réalisée**
	• Mesurer les besoins et les aspirations des agents en matière d'organisation et de temps de travail	**2023-2024**
Prévenir et traiter les actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	• Mesurer le nombre d'actes violents et discriminatoires grâce à la mise en œuvre de la plateforme www.cdg69.signalement.net	**Réalisée**

La constitution d'un comité de référents mixte

La Ville s'est dotée en interne d'une nouvelle instance au service de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de mieux faire vivre le plan d'action.

Le pilotage de la démarche est assuré par la mission Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations ainsi que par la direction des ressources humaines, sous la responsabilité de la direction générale.

Le comité de référents permet d'enrichir la réflexion des démarches et des initiatives à mener en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces 18 membres relayent la dynamique présente au sein du comité, dans les services municipaux.

Direction Générale
Cadrage et orientations stratégiques

Direction des Ressources Humaines

Mission Plan de lutte

Comité des référents en matière d'égalité femmes-hommes
18 services et équipements représentés

LES ACTIONS EN COURS

- **Relayer les initiatives et démarches en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux**
- **Recenser les initiatives relevant de la thématique de l'égalité dans la collectivité et sur le territoire vaudais**
- **Constituer des groupes de réflexions pour proposer de nouvelles démarches ou actions à développer, y compris en matière de communication**
- **Constituer une banque de données des initiatives les plus intéressantes des autres communes et favoriser les liens avec celles-ci**

vaulx en velin

MÉTROPOLE DE LYON