



Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes



MÉTROPOLE DE LYON

ÉDITO

Le sujet de l'égalité Femmes-Hommes doit pouvoir être intégré dans toutes les politiques publiques de la ville afin de la rendre effective.

Signé le 29 octobre 2014, le Plan Territorial de Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations est un outil majeur de développement d'actions partagées avec les associations, acteurs économiques et habitants du territoire mais aussi portées par les services municipaux.

Trois temps forts 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 et enfin la semaine de l'Égalité.

Notre collectivité compte plus de femmes agents municipaux avec des filières extrêmement féminisées. C'est le cas par exemple de la filière sanitaire et sociale.

Le tableau des salaires versés montre des différences entre hommes et femmes liées notamment à un régime indemnitaire différent selon les métiers exercés. La réflexion sur le régime indemnitaire est engagée par la collectivité. Ce vaste chantier aboutira en 2024 et constituera un outil de rééquilibrage entre filières.

Enfin, la collectivité s'engage en termes de formations afin de sensibiliser les agents territoriaux à la question de l'égalité Femmes-Hommes. Il est essentiel que chacun dans les fonctions qu'il occupe soit convaincu de porter ce combat pour l'égalité qui reste l'un des enjeux de cohésion de notre société.

Hélène GEOFFROY

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



© I. Chassepoux • Vaulx-en-Velin

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Depuis 2014, la Ville de Vaulx-en-Velin s'engage fermement en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

D'une part, en tant qu'employeur de plus de 1 000 agents et agentes, la Ville travaille à différents niveaux (recrutements, salaires, évolutions de carrière, etc.) pour leur garantir le même traitement. Aussi, elle s'attèle à sensibiliser ses agents pour que cette égalité soit effective au sein de tous les services.

En parallèle, à travers son Plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, la Ville accompagne les acteurs associatifs et institutionnels qui souhaitent développer des actions autour de cette thématique à destination des Vaudais et des Vaudaises.

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

Une plus forte féminisation des emplois au sein de la Ville comparativement à la moyenne nationale

Le personnel municipal se compose **en 2022 de 66% de femmes et de 34% d'hommes**. Cette répartition a très faiblement varié entre 2017 et 2022. Toutefois on note une légère tendance à l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs de la Ville. À 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).



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES AGENTES ET AGENTS DEPUIS 2017



Source bilan social 2022 et données DRH

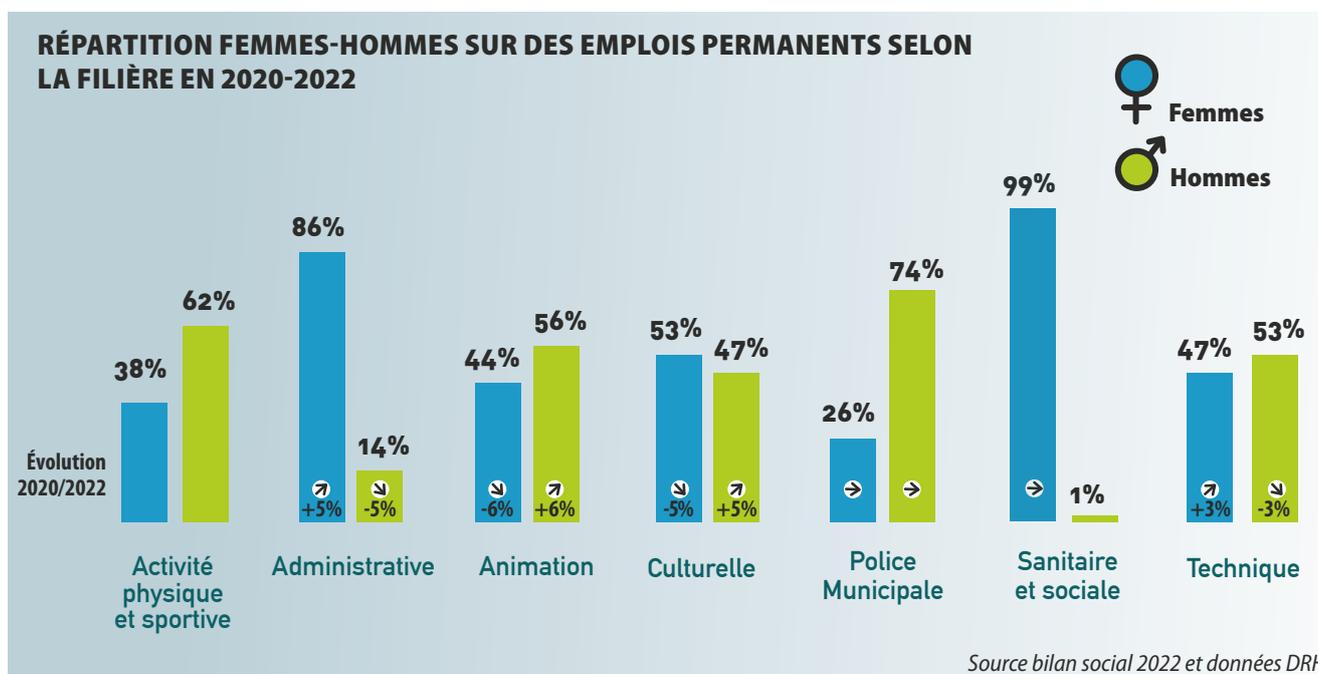
La mise en œuvre d'actions de valorisation de la mixité et de promotion des métiers, afin de réduire les disparités de répartition femmes - hommes dans les différentes filières statutaires

La Ville maintient son souhait de plus de mixité femmes-hommes au sein de ses services. Toutefois, selon les filières, on constate une **variation inégale de la part des hommes dans les effectifs depuis 2020**, pouvant aller de -5 points de pourcentage pour la filière administrative à +6 points de pourcentage pour la filière animation.

En 2022, la collectivité compte 702 femmes et 364 hommes sur des emplois permanents (1066 agents). Il apparaît que la filière technique, investie principalement par des hommes, bénéficie d'une augmentation des effectifs féminins par rapport à 2020, avec 3 points de pourcentage de progression.

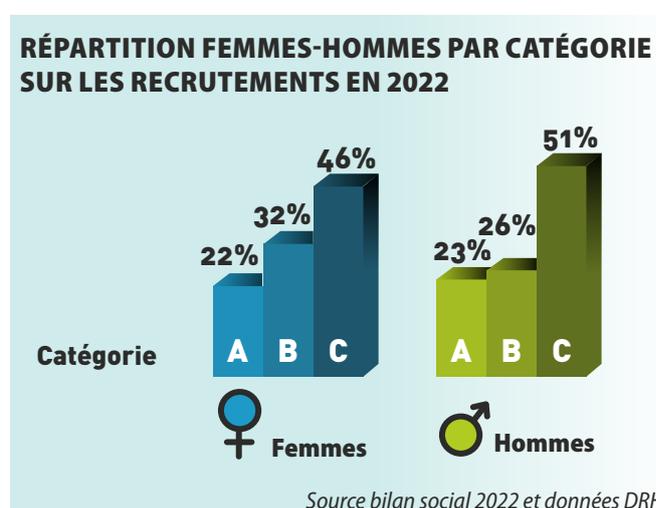
En revanche, la filière administrative et la filière sanitaire et sociale, déjà très fortement féminisées confirment cette tendance avec des évolutions respectives des effectifs masculins de -5 points et -0,9 point (soit 2 agents masculins faisant partie de l'effectif permanent de la filière sanitaire et sociale en 2022).

La **collectivité a souhaité valoriser la mixité et l'ouverture des métiers** en lien avec les postes ouverts de la ville. Dans ce cadre, des **actions de sensibilisation** à la lutte contre les stéréotypes de genre ont été menées, par le biais notamment de **formations à l'égalité professionnelle**.

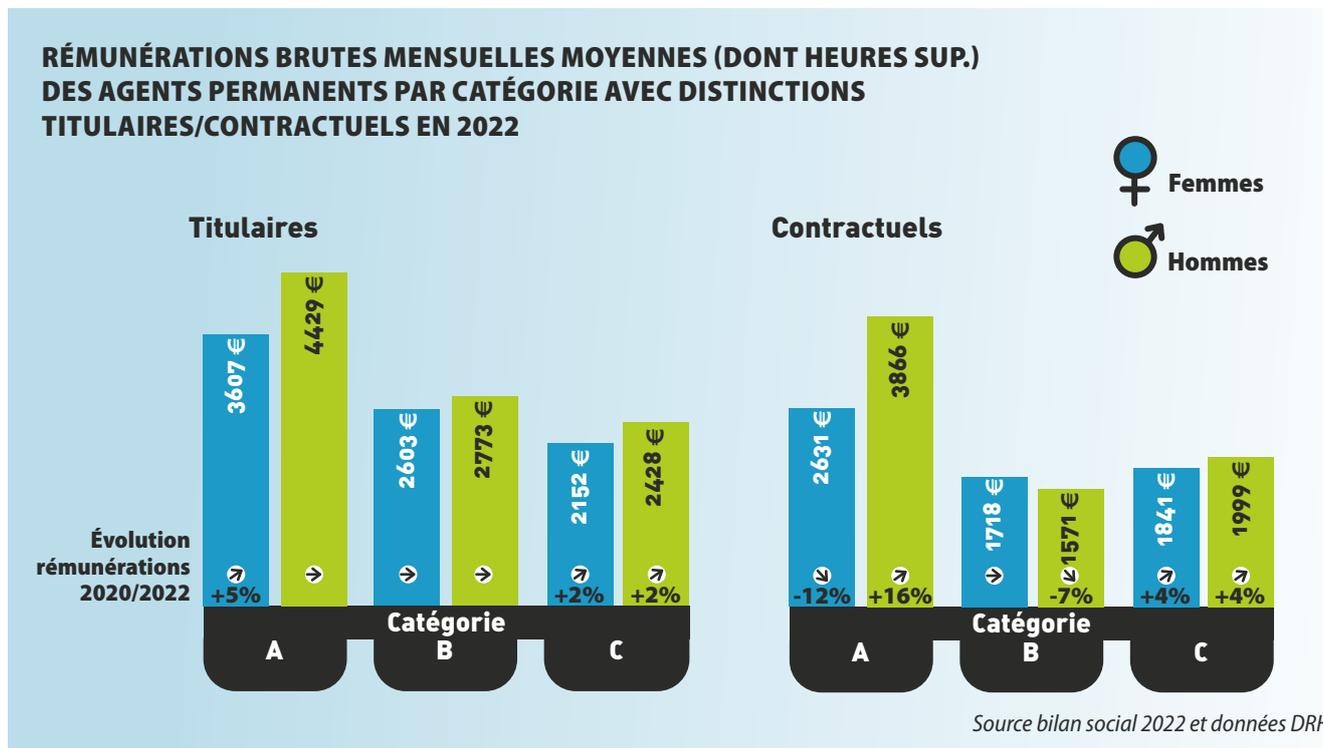


Une politique de recrutement ayant pour conséquence un maintien du ratio femmes hommes global dans les effectifs de la collectivité

En 2022, la collectivité a recruté 87 femmes et 47 hommes soit 134 agents ; les **femmes représentent donc 65% des recrutements** (contre 49% en 2019). Cette surreprésentation des femmes est **particulièrement forte sur les postes de catégorie B**, où les femmes représentent 70% des recrutements (contre 63% sur les postes des catégories A et C).



Une attention particulière portée à l'égalité salariale avec notamment une orientation stratégique de la mise en place du RIFSEEP sur cette thématique



Titulaires

Les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes sont **plus importants chez les titulaires, mais sont restés stables** entre 2020 et 2022. L'écart reste en défaveur des femmes avec notamment une différence marquante de **22% pour la catégorie A**. Les écarts, bien que moins marqués pour les autres catégories, sont de **6,5% (-0,5 point) pour les catégories B** et de **12% (+1 point) pour les catégories C**, toujours **à l'avantage des hommes**.

Ces tendances peuvent être pondérées d'une part, par le fort taux de masculinisation de certaines filières comme la filière technique, plus rémunératrice que les autres en termes de prime sur certains grades, et d'autre part, par le fait que davantage de femmes occupent des postes à temps partiel, ce qui contribue à baisser leur moyenne de rémunération. À titre d'exemple, aucun agent masculin de catégorie A n'occupe ses fonctions à temps partiel, contre 18% des agentes sur l'année 2022. Il reste à préciser si ce sont les hommes ou les femmes qui bénéficient le plus d'heures supplémentaires ou d'heures de récupération. Les chiffres seront affinés pour le prochain rapport.

Contractuels

Pour les contractuels, **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se creuse** en faveur de ces derniers, entre 2020 et 2022. Toutefois, parmi les **agents contractuels de catégorie B, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes**, et l'écart de salaires entre les femmes et les hommes s'est accru de 7% à 9%. Cet écart en faveur des femmes peut s'expliquer à la fois par la taille de l'échantillon mais aussi par la sur-représentation des hommes parmi les agents en temps non complet en son sein.

En catégorie C, l'écart de rémunération en faveur des hommes se maintient à 8%.

A contrario, **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est fortement accentué pour la catégorie A atteignant 47% (+35 points)**. Cette augmentation est cependant à nuancer du fait de la taille très réduite des effectifs des contractuels masculins de catégorie A. Une explication réside dans les écarts de rémunération liés aux fonctions et responsabilités occupées par des agents de catégorie A.

Ces chiffres peuvent être étudiés au regard de l'écart moyen des salaires entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale qui est d'environ 180€ en faveur des hommes, soit une différence de 9% (Source SIASP, INSEE 2018).

Un plan d'action en Faveur de l'égalité professionnelle 2022-2024 dont la mise en oeuvre se poursuit

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	• Communiquer pour promouvoir la mixité, sensibiliser et accompagner les directions	RÉALISÉE
	• Mesurer les besoins et les aspirations des agents en matière d'organisation et de temps de travail	RÉALISÉE au travers du chantier des 1607 heures
Prévenir et traiter les actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	• Poursuivre le suivi du nombre d'actes violents et discriminatoires grâce à la convention avec le CDG69 www.cdg69.signalement.net	RÉALISÉE

Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, colonne vertébrale de l'action de la Ville de Vaulx-en-Velin en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

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) permet d'agir pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire.

En 2022, la Ville a renforcé son action autour de cet axe. Avec le Collectif Droits des Femmes qu'elle coordonne, la Ville a organisé des événements autour de deux temps forts : le premier en mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et le second en novembre, lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Un travail partenarial s'est engagé en 2022 pour actualiser le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations de la Ville de Vaulx-en-Velin en 2023.



Temps Forts

Le mois de mars, un temps fort récurrent de mobilisation institutionnelle et associative, de promotion et de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes

Chaque année, la Ville de Vaulx-en-Velin propose durant tout le mois des actions visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes et filles-garçons. En parallèle, elle invite les différents acteurs associatifs et institutionnels à se mobiliser autour de cette thématique.

Ainsi, en 2022, près d'**une trentaine d'actions** ont été proposées. Parmi elles, des **sensibilisations** et des **conférences-débats** – sur l'image des femmes dans l'art, le sexisme ou encore la place des femmes dans le sport – ont été programmées ; des **expositions** – sur les femmes dans la Résistance et la déportation et sur Gisèle Halimi – ont été présentées ; enfin, les Vaudais et Vaudaises ont pu assister à des **événements artistiques** (pièces de théâtre, conférences gesticulées, films, etc.).

Le 8 mars, dans le cadre de la **Journée internationale des droits des femmes**, la Ville a invité Chrystel Breysse, sociolinguiste, consultante et formatrice à intervenir sur les **stéréotypes de genre** et les **discriminations** commises à l'encontre des femmes.

Pour finir, une **après-midi festive et réflexive** a été organisée par le **Collectif Droits des femmes** le samedi 12 mars au Centre culturel Charlie Chaplin. À cette occasion, Marie-Josèphe Laurent – alors Bâtonnière du Barreau de Lyon – et Hélène Geoffroy – Maire de Vaulx-en-Velin – sont venues échanger et partager leur expérience en tant que femmes de pouvoir. Parallèlement, **diverses animations** ont été proposées telles que des temps musicaux (slam, chant lyrique), des initiations à la pratique sportive (vélo, karaté), un défilé, etc. Lors de ce temps, une **quinzaine de stands** étaient tenus par des **associations locales** permettant ainsi de mettre en lumière le travail qu'elles réalisent au quotidien en faveur l'émancipation des femmes et la promotion de leurs droits.



Journée internationale des Droits des femmes
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin



Conférence de l'OMS
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin



Journée internationale des Droits des femmes
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin



Journée internationale des Droits des femmes
© L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin



Journée internationale des Droits des femmes, Marie-Josèphe Laurent, Bâtonnière du Barreau de Lyon et Hélène Geoffroy, Maire de Vaulx-en-Velin © L. CERINO/Ville de Vaulx-en-Velin

Une mise en avant de la problématique des violences faites aux femmes lors de la Semaine de l'Égalité

Depuis 1999, l'Organisation des Nations Unies invite les différents États et organisations non gouvernementales à mettre en œuvre chaque 25 novembre des actions visant à sensibiliser l'opinion publique aux violences faites aux femmes.

Depuis de nombreuses années, la Ville de Vaulx-en-Velin s'est emparée de cette problématique et a travaillé de concert avec les associations sur cette question. En 2022, il a été choisi de mettre en avant la lutte contre le harcèlement. **Onze actions** ont été proposées du 21 au 25 novembre afin de **prévenir et lutter contre le harcèlement au sein de la famille, dans l'espace public ou au travail**. Ainsi, près de 400 personnes ont pu se former, assister à des conférences ou échanger lors de cafés citoyens.

La Ville et le collègue Aimé Césaire ont organisé une table-ronde avec Nora Lakheal, ancienne membre des renseignements généraux, spécialisée dans l'antiterrorisme djihadiste et autrice du livre « Agente d'élite », Salwa Philibert, sous-préfète chargée de la politique de la ville, Hélène Geoffroy, Maire de Vaulx-en-Velin et Myriam Mostefaoui, adjointe en charge de la Vie associative, du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations et l'Égalité femmes-hommes.

Une politique de soutien volontariste aux actions associatives en faveur de l'égalité femmes - hommes

Dans le cadre du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, la Ville a également **accompagné ses partenaires dans la mise en place d'actions** dédiées à l'axe 7 (sensibilisations, ateliers, rencontres, etc.).

Aussi, la Ville et l'État – via l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires – ont soutenu des actions à travers un **appel à projets**. En 2022, cinq projets visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes ont été financés : des ateliers artistiques et sportifs, une émission de radio et des cafés-débats.

Et enfin, durant l'année 2022, la Ville a continué à se mobiliser auprès des associations grâce à son **soutien financier et humain**. Ce faisant, les associations ont pu développer leurs actions pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.



MÉTROPOLE DE LYON