



# Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Conseil municipal du 31 mars 2023

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	3
<b>La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	4
A) Caractéristiques démographiques .....	4
B) Emploi .....	5
C) Déroulement de carrière.....	6
D) Rémunération .....	7
E) Temps de travail .....	8
<b>Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014</b> .....	9
Direction des sports et vie associative .....	9
Direction des affaires culturelles.....	9
Direction de la petite enfance et parentalité.....	10
Direction de la politique de la ville et renouvellement urbain .....	10

## Introduction

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ».

L'article D.2311-16 du CGCT précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du bilan social.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus un décret du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dispose que lorsqu'une collectivité territoriale dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Ce plan a été présenté au conseil municipal du 27 janvier 2022 pour la période 2022-2024.

Sources documentaires :

Bilan social 2020 de la collectivité (base effectifs 2019)

Bilan social 2022 de la collectivité (base effectifs 2021)

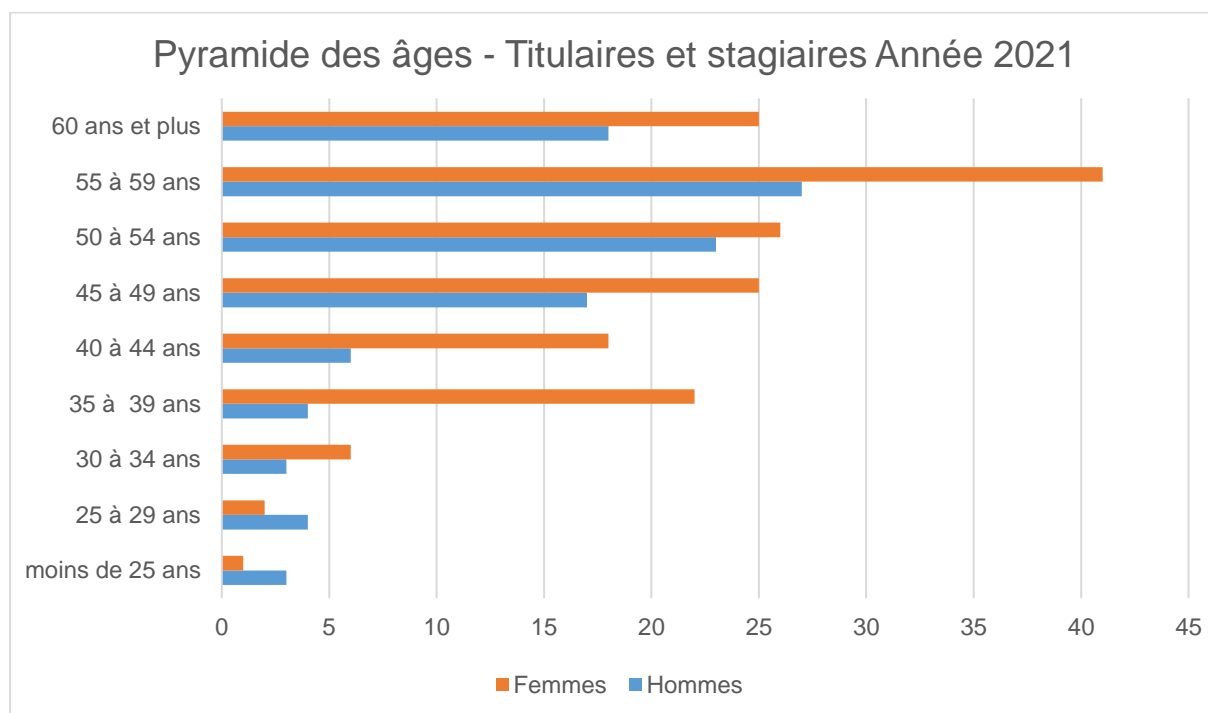
DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle ed. 2021 (effectifs 2018)

## La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### A) Caractéristiques démographiques (titulaires et stagiaires)

	2019			2021			VARIATION en %		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
20 à 24 ans	0	0	0	1	3	4	-	-	-
25 à 29 ans	4	3	7	2	4	6	- 50%	33%	-14%
30 à 34 ans	10	3	13	6	3	9	-40%	-	-30%
35 à 39 ans	20	7	27	22	4	26	10%	-43%	-4%
40 à 44 ans	18	11	29	18	6	24	-	-45%	-17%
45 à 49 ans	24	20	44	25	17	42	4 %	- 15%	-4%
50 à 54 ans	32	27	59	26	23	49	-19%	-15%	-17%
55 à 59 ans	48	32	80	41	27	68	-14%	-16%	-15%
60 ans et plus	15	14	29	25	18	43	66%	28%	48%
	<b>171</b>	<b>117</b>	<b>288</b>	<b>166</b>	<b>105</b>	<b>271</b>	<b>-3%</b>	<b>-10%</b>	<b>-6%</b>

Le taux de féminisation chez les titulaires est de 61.25% au sein de notre collectivité contre 59% dans la FPT au niveau national (effectifs 2018).



Un « Vieillessement » des agents communaux qui se poursuit : 59% des titulaires ont plus de 50 ans (58% en 2019, 57% en 2017).

## B) Emploi

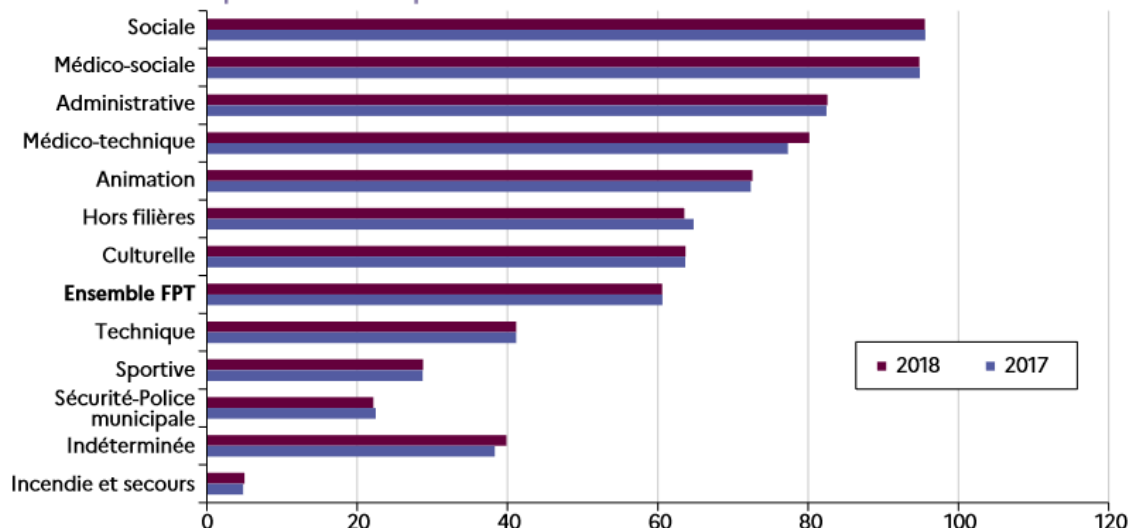
Titulaires et stagiaires par filière

Filière	Titulaires et stagiaires 2019				Titulaires et stagiaires 2021			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	19	76	95	33%	17	68	85	31%
Technique	71	34	105	36%	64	35	99	37%
Culturelle	13	15	28	10%	12	13	25	9%
Sportive	7	0	7	2%	6	0	6	2%
Médico-Sociale	0	14	14	5%	0	43	43	16%
Police Municipale	5	2	7	2%	5	2	7	3%
Sociale	0	26	26	9%	0	0	0	0%
Animation	2	4	6	2%	1	5	6	2%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>171</b>	<b>288</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>	<b>166</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Les femmes sont sur représentées dans la filière administrative et médico-sociale. A l'inverse, sur représentation des hommes dans la filière technique, sportive et police municipale. Cela correspond à la tendance au niveau national dans la FPT.

Au niveau national dans la FPT :

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre



## Part des titulaires et non titulaires (emplois permanents et temporaires)

Statut	2019				2021			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Titulaires	117	171	288	73 %	105	166	271	72%
Non-titulaires	39	66	105	27 %	40	63	103	28%
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>238</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>	<b>145</b>	<b>229</b>	<b>374</b>	<b>100%</b>

Les non-titulaires représentent 27.5% des agents féminins et 27.5 % des agents masculins en 2021.

## C) Déroulement de carrière

### Avancements de grade

Catégorie	2019		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	1	0	0
B	2	0	2	0
C	17	5	14	4
	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

La répartition des avancements de grade entre les femmes et les hommes reste dans le même ordre de grandeur par rapport à 2019, et proportionnelle à la répartition femme/homme à l'échelle de l'effectif global.

### Promotions internes

	2019		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promus	2	1	0	2

En 2021, 5 agents ont été proposés à la promotion interne (4 hommes et 1 femme), c'est ensuite le Centre de Gestion du Rhône qui fixe les quotas et instruit les dossiers.

## D) Rémunération

Salaires bruts pour les effectifs titulaires et stagiaires présents au 31 décembre 2021 (au prorata équivalent temps plein 2021)

Catégorie		2019		2021	
		femmes	hommes	femmes	hommes
A	salaire	548 669 €	607 963 €	528 769 €	625 555 €
	<b>Moyenne/mois</b>	<b>2 915 €</b>	<b>4 010 €</b>	<b>3 235 €</b>	<b>4 127 €</b>
B	salaire	645 212 €	761 986 €	519 241 €	743 495 €
	<b>Moyenne/mois</b>	<b>2 463 €</b>	<b>2 726 €</b>	<b>2 826 €</b>	<b>2 807 €</b>
C	salaire	3 299 588 €	2 285 671 €	3 364 343€	2 053 881
	<b>Moyenne/mois</b>	<b>2 154 €</b>	<b>2 419 €</b>	<b>2 238 €</b>	<b>2 470 €</b>
Toutes	salaire	4 493 469 €	3 655 621 €	4 412 355 €	3 422 932€
	<b>moyenne</b>	<b>2 267€</b>	<b>2 656 €</b>	<b>2 384 €</b>	<b>2 743 €</b>

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par la proportion de temps partiel/temps non complet chez les femmes (cf ; paragraphe suivant). De plus, les astreintes sont principalement prises en charge par des hommes car liées à la filière technique, qui peuvent générer des heures supplémentaires d'intervention, entraînant ainsi des niveaux de rémunérations plus élevés.

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué : 17% en 2019 contre 15% en 2021 (et 37% pour la catégorie A en 2019 contre 27% en 2021).

➤ Au niveau national, dans la FPT en 2018:

FPT	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen
Ensemble	100,0	2 417
Fonctionnaires	79,6	2 507
<i>dont catégorie A</i>	7,6	4 152
<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 907
<i>dont catégorie C</i>	59,9	2 218
Contractuels	18,3	2 109
Autres catégories et statuts	0,1	4 483
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,0	2 435
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1 532
Femmes	58,8	2 324
Hommes	41,2	2 550

## E) Temps de travail

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel ou temps non-complet (titulaires et stagiaires)

Catégorie		2019		2021	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel/temps non complet	2	1	6	2
	Temps plein /temps complet	12	12	10	11
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>13</b>
Catégorie B	Temps partiel/temps non complet	6	0	5	4
	Temps plein/temps complet	16	25	13	14
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Catégorie C	Temps partiel/temps non complet	21	0	20	0
	Temps plein /temps complet	114	79	112	74
	<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>79</b>	<b>132</b>	<b>74</b>
Total toutes catégories	Temps partiel/temps non complet	29	1	31	6
	Temps plein /temps complet	142	116	135	99
	<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>117</b>	<b>166</b>	<b>105</b>

83% des emplois à temps incomplet sont occupés par des femmes. 18.5 % des femmes sont à temps incomplet contre 5.7 % chez les hommes.

➤ Au niveau national en 2018, dans la FPT:

29.6 % des femmes sont à temps partiel / 7.7 % des hommes  
 en cat A: 22 % des femmes / 5.9 % des hommes  
 en cat B: 27.6 % des femmes / 10.3 % des hommes  
 en cat C: 31 % des femmes / 7.5 % des hommes

## Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014

Voici quelques exemples d'actions menées par les différents services de la ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

### Direction des sports et de la vie associative

- Une journée thématique le 8 mars "Cuisinons et faisons du sport": Cette action consiste à proposer aux femmes de prendre un moment pour elles et à apprendre à cuisiner des produits locaux et de saison pour faire découvrir une cuisine équilibrée à leurs enfants tout en découvrant des astuces "anti-gaspi". A la suite de cette séance, elles vont pratiquer une activité sportive (fitness et marche) afin de ressentir les bienfaits de l'activité physique. Elles auront ensuite le plaisir de déguster leur cuisine ensemble pour le repas du midi ;
- Courir pour elles : La DSVA propose 5 séances de préparation à la course "courir pour elles" au parc des sports le samedi matin. A la suite de cette préparation, une inscription pour l'évènement ayant lieu à Parilly aura lieu avec prise en charge du transport par la collectivité ;
- Depuis janvier 2023, 3 créneaux exclusivement féminins ont ouvert à la salle de musculation Jean Moulin (3 créneaux de 2H/ semaine ; les lundis, mardis et vendredis matin) ;
- Installation d'un distributeur de protections périodiques gratuit dans les vestiaires féminins au palais des sports.

### Direction des affaires culturelles

Les actions relevant de la médiation culturelle, de l'éducation artistique mais aussi dans le cadre de notre politique de programmation, tendent à inscrire dans leur mise en œuvre la préoccupation constante de l'égalité Femme/Homme afin de veiller à la plus grande parité possible.

La compagnie artistique qui anime le théâtre, mis à disposition par la ville, s'inscrit également dans cette dynamique.

Dans le champ du spectacle vivant ceci se traduit par:

- Une répartition F/H particulièrement bien équilibrée dans la programmation de saison du Théâtre. 48% de femmes (42% à l'écriture, 49% à la mise en scène et 52% à l'interprétation) et 52% d'hommes (58% à l'écriture, 51% à la mise en scène et 48% à l'interprétation).

- Un plateau artistique "Voix de femmes" avec les artistes Camille Lellouche et Anne Sila dans le cadre des concerts d'été.

Concernant la Médiathèque, une exposition sur les femmes de science a été organisée. Celle-ci s'accompagne d'une mise en valeur de documents sur des femmes remarquables dans l'art, la politique...

D'autre part, nous veillons à lutter contre les stéréotypes de genre notamment dans notre politique d'acquisition de littérature jeunesse et adulte.

Enfin, une œuvre a été commandée par la mairie à une artiste plasticienne, ARTEDELPH. L'œuvre sera exposée dans le hall de l'hôtel de ville.

Dans le domaine RH, nous veillons à la mixité des équipes administratives et techniques. Ceci est notamment possible au théâtre qui a recours à des intermittents du spectacle. Des techniciennes son et lumière font partie de son pool technique.

Nous veillons également à la mixité dans le cadre de nos actions de médiations culturelles et d'éducatives artistiques. l'orchestre Démos, les chantiers éducatifs, les ateliers d'été...

De nombreuses actions restent encore à développer sur les questions de parité, à titre d'exemple:

- sur l'accompagnement à la parentalité, les ateliers parents-enfants proposés par la médiathèque sont fréquentés à 90% par des mamans ;
- dans les pratiques artistiques ou sur plus de 80 élèves en danse au conservatoire, 75% sont des filles et sur la pratique du chant chorale, elles représentent 82% de l'effectif.

## Direction de la petite enfance et parentalité

Depuis janvier 2021, la crèche municipale est labélisée AVIP (à vocation à insertion Professionnelle) permettant l'accès rapide à une place en crèche pour les personnes en situation précaire (le plus souvent, des femmes en situation monoparentale).

De plus dans chaque structure petite enfance, une attention particulière est faite, de façon à ne pas genrer les jeux, et dans la façon dont les agents s'adressent aux enfants, ainsi qu'une démarche d'implication des 2 parents dans la garde de leur enfant, et ce, dès les pré-inscriptions en structure d'accueil.

A l'échelle de la ville, la direction petite enfance et parentalité met en place:

- la semaine de la parentalité
- le forum enfants/parents
- des actions de soutien à la parentalité (en lien avec les structures)
- le LAEP jeudis Soleil: portage des centres sociaux, mais 3 agents municipaux qui sont accueillantes.
- un travail en lien avec le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), et participation au groupe de travail porté par le CIDFF, mais aussi participation du service petite enfance à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

## Direction de la politique de la ville et du renouvellement urbain

Globalement, tous les opérateurs / porteurs de projet sollicitant une subvention auprès de l'Etat dans le cadre de la programmation sociale du contrat de ville ont l'obligation de remplir une grille pour apprécier la prise en compte de l'égalité femme / homme dans le cadre de l'action qu'ils proposent, ceci au titre du Budget Intégrant l'Egalité (BIE).

Actions menées en partenariat avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)

Financement : Ville de Givors, ANCT et CAF

## Chiffres clés individuels 2022 du CIDFF

### Dans le Rhône :

7681 personnes informées individuellement pour 18 136 informations délivrées : 84,3% de Femmes – 3% de professionnelles

### A Givors/Grigny :

46 personnes informées en individuel : 90% de femmes

71 personnes informées en collectif

24 professionnelles formées

## A propos des violences sexistes et sexuelles

### ***L'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences et les sensibilisations/formations***

Permanences à France Services les mardis et jeudis sous la forme d'un entretien gratuit, individuel et confidentiel

avec une chargée d'accompagnement.

29 femmes accueillies (dont 8 de Grigny) : 10 en accueil de jour et 19 en accompagnement

Orientées par :

- Secteur social : 35%
- Juristes CIDFF : 35%
- Mission locale/EN : 12%
- Autres : 18%

### ***Le comité territorial sur les violences conjugales (CTV), les formations et la coordination des animations du territoire***

- ✓ 3 sessions de formations en binôme pour 24 professionnelles de Givors ;
- ✓ Le comité territorial sur les violences conjugales (CTV) : Co animation Ville de Givors – CIDFF lors de plusieurs réunions :
  - Animation de groupe de travail dont la « cellule de situation » afin de finaliser la charte ainsi que le travail sur l'organisation et la mise en place de la cellule.
  - COTECH Le Mas/CIDFF : dispositif Olympe.
  - Action de sensibilisation du public, ouverte à toutes et tous, à la Maison des Services au Public. 8 stands et ateliers animés par le CIDFF et les partenaires du CTV pour informer et sensibiliser sur le 25/11 et les VSS.

## A propos des jeunes - l'égalité F/H - scolaires et mission locale

- ✓ Lycée Casanova : 6 classes – 12 groupes - 24 sensibilisations pour 48 h d'animations : 96 élèves ;
- ✓ Collège Paul Vallon : 10 classes – 16 groupes – 40h d'animations : 245 élèves

Séance 1 : stéréotypes, discriminations, égalité/inégalité

Séance 2 : consentement, prévention des violences sexistes et sexuelles

- ✓ École Maternelle Louise Michel : 4 sensibilisations de 45 minutes pour 2 classes
- ✓ École primaire Picard Liauthaud
- ✓ École Primaire Louise Michel

Séance 1 : Les émotions et le consentement

Séance 2 : Les stéréotypes de genre

Mission locale : dans le cadre du contrat d'engagement jeunes, 1 sensibilisation de 3 heures par mois sur les stéréotypes de genre et la prévention des violences sexistes et sexuelles : 10/15 jeunes.

## Femme, mère, le choix de l'emploi : une session du 10/10 au 12/12/2022

Basée sur une animation interactive, elle offre aux participantes de "prendre le temps" de réfléchir et d'échanger entre elles sur leur projet tout au long des ateliers variés et thématiques : accès aux droits, citoyenneté, emploi et vie personnelle et familiale.

14 prescriptions - 8 femmes ont suivi l'action au Centre Social Camille Claudel.

23 ateliers : thématiques abordées : La cohésion du groupe, la communication, la confiance en soi / l'estime de soi, l'articulation des temps de vie, la parentalité, l'élargissement des choix professionnels, le cadre de la recherche d'emploi et les différentes démarches, savoir-être et savoir-faire, les compétences professionnelles, le fonctionnement de la CAF, le bien-être, la gestion du stress, les droits (Famille-Travail) / la citoyenneté, le sport et l'activité physique, la découverte d'un théâtre.

## La parentalité dans le cadre de la permanence Vie Personnelle et Familiale (VPF)

Permanences à France Services les mardis et jeudis.

La permanence VPF permet d'aborder les questions liées à la vie personnelle et familiale : crise conjugale, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi...

5 femmes accueillies sur les thématiques liées à la parentalité (hors violences).

Contacts pris par téléphone via le CIDFF et relais au CPEF.