



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

Conseil municipal du 28 mars 2024

Table des matières

Introduction	3
La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
A) Caractéristiques démographiques	4
B) Emploi	5
C) Déroulement de carrière.....	6
D) Rémunération	6
E) Temps de travail	7
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	9
Direction des sports et vie associative	9
Direction des affaires culturelles.....	10
Direction de la petite enfance et parentalité.....	11
Direction de la politique de la ville et renouvellement urbain	122

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 :

Rapport social unique 2022 de la collectivité (base effectifs 2021)

Rapport social unique 2023 de la collectivité (base effectifs 2022)

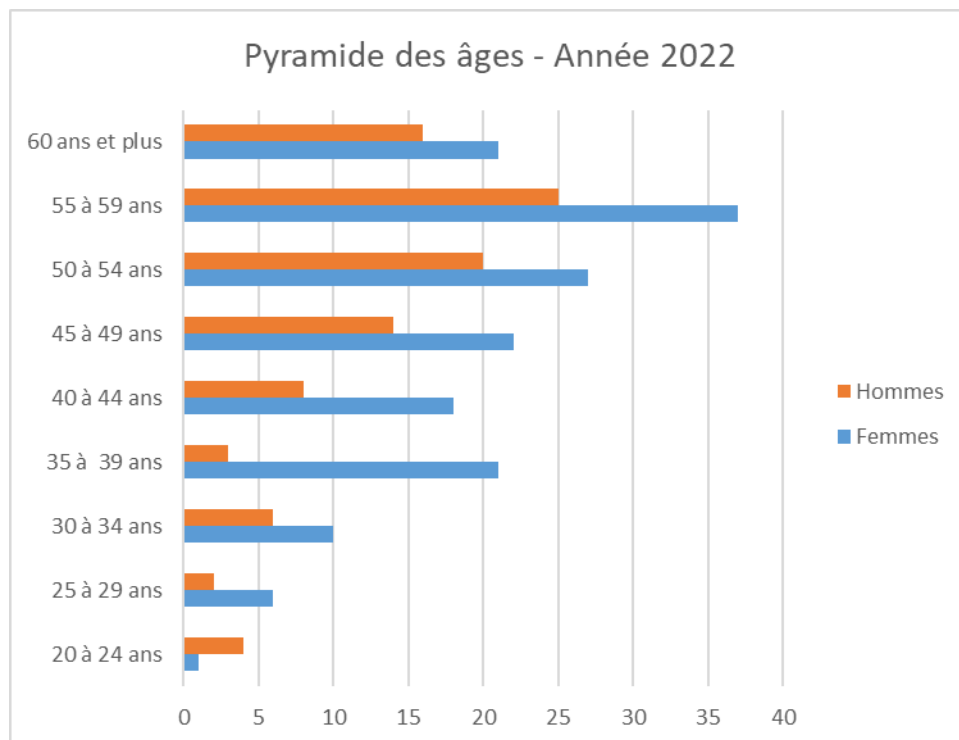
DGAFF, caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021

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)

	2021			2022			VARIATION en %		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
20 à 24 ans	1	3	4	1	4	5	-	33%	25%
25 à 29 ans	2	4	6	6	2	8	200%	-50%	33%
30 à 34 ans	6	3	9	10	6	16	66%	100%	77%
35 à 39 ans	22	4	26	21	3	24	-4.5%	-25%	-8%
40 à 44 ans	18	6	24	18	8	26	-	33%	8%
45 à 49 ans	25	17	42	22	14	36	-12%	-17.5%	14.5%
50 à 54 ans	26	23	49	27	20	47	4%	-13%	-4%
55 à 59 ans	41	27	68	37	25	62	-9.75%	-7.5%	-9%
60 ans et plus	25	18	43	21	16	37	-16%	-11%	-14%
	166	105	271	163	98	261	-2%	6.5%	-4%

Le taux de féminisation chez les titulaires est de 62.5% au sein de notre collectivité contre 61% dans la FPT au niveau national (effectifs 2021).



Un « Vieillessement » des agents communaux qui ralentit : 56% des titulaires ont plus de 50 ans (59% en 2021, 58% en 2019).

B) Emploi

Titulaires et stagiaires par filière

Filière	Titulaires et stagiaires 2021				Titulaires et stagiaires 2022			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	17	68	85	31%	9	69	78	30%
Technique	64	35	99	37%	62	25	87	33.5%
Culturelle	12	13	25	9%	11	13	24	9%
Sportive	6	0	6	2%	6	1	7	2.5%
Médico-Sociale	0	43	43	16%	0	47	47	18%
Police Municipale	5	2	7	3%	8	2	10	4%
Sociale	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Animation	1	5	6	2%	2	6	8	3%
Total	117	171	288	100%	98	163	261	100%

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.

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

Statut	2021				2022			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Titulaires	105	166	271	72 %	98	163	261	65.5%
Non-titulaires	40	63	103	28 %	61	76	137	34.5
Total	145	229	374	100%	159	239	398	100%

Les non-titulaires représentent 32% des agents féminins et 38.5 % des agents masculins en 2022.

C) Déroulement de carrière

Avancements de grade

Catégorie	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	0	1
B	2	0	0	0
C	14	4	9	0
	16	4	9	1

La répartition des avancements de grade entre les femmes et les hommes reste dans le même ordre de grandeur par rapport à 2021, et proportionnelle à la répartition femme/homme à l'échelle de l'effectif global.

Promotions internes

	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promus	0	2	0	2

En 2022, 5 agents ont été proposés à la promotion interne (3 hommes et 2 femmes), 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 2022 (au prorata équivalent temps plein 2022)

Catégorie		2021		2022	
		femmes	hommes	femmes	hommes
A	salaire	528 769 €	625 555 €	595 399 €	443 040 €
	Moyenne/mois	3 235 €	4 127 €	3 375 €	4 343 €
B	salaire	519 241 €	743 495 €	847 002 €	607 899 €
	Moyenne/mois	2 826 €	2 807 €	2 657 €	2 806 €
C	salaire	3 364 343€	2 053 881	2 753 490 €	1 973 663 €
	Moyenne/mois	2 238 €	2 470 €	2 241 €	2 563 €
Toutes	salaire	4 412 355 €	3 422 932€	4 195 892 €	3 024 602€
	moyenne	2 384 €	2 743 €	2 434 €	2 778 €

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 continue de diminuer : 15% en 2021 contre 14% en 2022.

➤ Au niveau national, dans la fonction publique en 2021, salaires nets mensuels :

Ensemble FP	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen
Ensemble	100	2 431
Fonctionnaires	74	2 497
<i>dont catégorie A</i>	29	3 085
<i>dont catégorie B</i>	11	2 538
<i>dont catégorie C</i>	33	1 954
Contractuels	21	1 928
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	3 769
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	99	2 438
Bénéficiaires de contrats aidés	1	1 316
Femmes	64	2 326
Hommes	36	2 622

E) Temps de travail

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

Catégorie		2021		2022	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel/temps non complet	6	2	5	2
	Temps plein /temps complet	10	11	16	10
	Total	16	13	21	12
Catégorie B	Temps partiel/temps non complet	5	4	7	4
	Temps plein/temps complet	13	14	25	10
	Total	18	18	32	14
Catégorie C	Temps partiel/temps non complet	20	0	10	0
	Temps plein /temps complet	112	74	100	72
	Total	132	74	110	72
Total toutes catégories	Temps partiel/temps non complet	31	6	22	6
	Temps plein /temps complet	135	99	141	92
	Total	166	105	163	98



78.5% des emplois à temps incomplet (temps non complet et temps partiel) sont occupés par des femmes. 13.5 % des femmes sont à temps incomplet contre 6 % chez les hommes.

Au niveau national en 2022 dans la FPT pour les fonctionnaires 19 % des femmes sont à temps partiel et 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 elle 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 ;
- ✓ "Givors nage pour elles" : Création d'une journée spécifique d'accès pour les femmes pour "prendre un temps pour elles" (accès gratuit spa + diffusion huiles essentielles dans les bassins...) ;
- ✓ 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) ;
- ✓ Présence d'un distributeur de protections périodiques gratuit dans les vestiaires féminins au palais des sports ;
- ✓ Valorisation de la mixité et du développement du sport féminin dans les subventions associatives sportives (subventions critérisées) : la Ville de Givors porte une attention particulière à certains publics qu'elle estime prioritaire. A cet effet, des points sont attribués en fonction de la mixité de la pratique sportive ou du projet de développement de cette thématique.

Pour exemple, calcul d'un ratio entre le nombre total d'adhérents et le nombre d'adhérentes :

- o Moins de 25 % : 10 points
- o Entre 26 et 40 % : 20 points
- o Entre 41 et 59 % : 40 points
- o Entre 60 et 75 % : 20 points
- o Entre 76 et 100 % : 10 points

Projet de développement du sport pour le public le moins représenté en terme de sexe :

- o Aucun projet et aucune action mise en place : 0 point
- o Présence d'un projet : 20 points"

Direction des affaires culturelles

Les projets relevant de la médiation culturelle et de l'éducation artistique occupent une place très importante dans les politiques publiques de la Ville et s'inscrivent parfaitement dans la Déclaration de Fribourg sur les droits culturels qui promeut la protection de la diversité et des droits culturels au sein du système des droits de l'homme.

Ainsi, chaque projet initié sur le territoire tend à inscrire dans sa mise en œuvre la notion d'égalité entre les femmes et les hommes et veille à la plus grande parité possible.

Dans le champ du spectacle vivant, ceci se traduit par une répartition F/H particulièrement bien équilibrée dans les actions culturelles, la programmation artistique et les événements.

Une soirée a été totalement dédiée aux femmes lors de Givors en Fête : « voix de femmes ». Concernant les actions culturelles et l'éducation artistique, sur 28 compagnies et collectifs accueillis en résidence sur le territoire, 13 sont dirigées par des femmes et 4 sont mixtes.

Petit bémol cependant concernant les actions menées dans l'espace public, puisque sur 17 collectifs artistiques accueillis, toutes disciplines confondues, seulement 5 sont féminins et 2 mixtes.

Nous veillons également à la mixité dans le cadre de nos actions de médiations culturelles et d'éducation artistique. Le projet Démos, les chantiers internationaux et les ateliers d'été en sont quelques exemples.

Dans le domaine des arts plastiques et de l'image, plusieurs expositions ont mis en lumière des femmes artistes. La médiathèque quant à elle lutte contre les stéréotypes de genre notamment dans sa politique d'acquisition de littérature jeunesse et adulte.

Le théâtre enregistre également de bon résultats en 2023 :
54% de femmes (52,94% à l'écriture, 58,33% à la mise en scène et 52,78% à l'interprétation)
et 46% d'hommes (47,06% à l'écriture, 41,67% à la mise en scène et 47,22% à l'interprétation)

Dans le domaine RH, nous veillons à la mixité des équipes administrative et technique. Ceci est notamment possible dans le domaine de l'événementiel qui a recours à des intermittents du spectacle. Des techniciennes son et lumière font régulièrement partie du pool technique.

Concernant la direction des affaires culturelles (Médiathèque/Conservatoire/DAC/Archives) la part des femmes dans l'organigramme représente plus de 55%. Cependant, une minorité d'entre-elles occupe un poste de cadre.

Il reste des sujets sur lesquels nous apportons une attention particulière :

- Le rééquilibrage femmes/hommes dans certaines pratiques artistiques et culturelles ;
- Une meilleure intégration des hommes dans les actions parents/enfants organisés à la Médiathèque.

Focus sur le conservatoire de musique et de danse :

On constate une parité dans les effectifs municipaux :
5 agents administratifs : 3 femmes et 2 hommes ;
35 professeurs de musique : 17 femmes et 18 hommes.

Concernant les usagers, 628 élèves fréquentent le conservatoire dont 60% sont des femmes (375 élèves) et 40% sont des hommes (253 élèves).

En complément, voici un détail de la fréquentation pour l'ensemble des activités du conservatoire :

	H	F	Total
Atelier parents-enfants	4	6	10
Eveil musical	6	12	18
Eveil danse	5	16	21
PDI	16	21	37
Cursus danse	20	101	121
Cursus instrumental	98	136	234
Chorales	13	50	63
Dispositifs scolaires, péri - scolaires et extrascolaires	53	84	137
Pratiques collectives	63	52	115
	278	478	756

Nous veillons également dans le travail pédagogique et artistique avec les enseignants, les artistes et les compagnies pour l'équilibre femme/hommes au sein des équipes et dans les effectifs.

Direction de la petite enfance et parentalité

Tout d'abord nos règlements de fonctionnement des structures petite enfance possèdent un paragraphe dédié à l'égalité fille-garçon (obligation prévue par décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants).

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.

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).

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, en 2023 18 femmes accueillies soit 42 rendez-vous honorés.

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

- ✓ 2 sessions de formations en binôme pour 43 professionnel(le)s de Givors ;
- ✓ Travail avec les partenaires locaux sur le sujet de la prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles:
 - ❖ Comité territorial sur les violences conjugales (CTV) : Co animation Ville de Givors – CIDFF ;
 - ❖ COTECH Le Mas/CIDFF : dispositif Olympe ;
 - ❖ Instance MVS Femmes Victimes ;
 - ❖ Demi-journée de sensibilisation sur la thématique des enfants co-victimes auprès des professionnel(le)s du territoire (32 participants) ;
 - ❖ Réunions de mise en réseau et sensibilisation.

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

- ✓ Lycée Casanova : 4 classes – 68 élèves;
- ✓ Collège Paul Vallon : 10 classes – 236 élèves ;

Séance 1 : stéréotypes, discriminations, égalité/inégalité

Séance 2 : consentement, prévention des violences sexistes et sexuelles

- ✓ École Maternelle Louise Michel : 2 sensibilisations de 45 minutes pour 29 élèves ;
- ✓ École primaire Picard Liauthaud : 2 sensibilisations de 45 minutes pour 29 élèves ;
- ✓ École primaire Louise Michel : 1 sensibilisation de 45 minutes pour 19 élèves ;
- ✓ Ecole primaire Jacques Duclos : 1 sensibilisation de 45 minutes pour 19 élèves.

Séance 1 : Les émotions et le consentement

Séance 2 : Les stéréotypes de genre

Mission locale : dans le cadre du contrat d'engagement jeunes, 5 sensibilisations sur les stéréotypes de genre et les discriminations, les droits des femmes et la prévention des violences sexistes et sexuelles : 35 jeunes.

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...

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