

# PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

## AXE 1. IDENTIFIER ET COMPRENDRE LES ENJEUX LIES A L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE.....5

### OBJECTIF 1.1 MIEUX APPREHENDER LA SITUATION DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE..... 5

- **Action 1 : Etablir un diagnostic précis et objectif des écarts de traitement entre les femmes et les hommes et des conditions de travail sous le prisme de l'égalité professionnelle .....5**
- **Action 2 : saisir l'opportunité de la mise en place de l'index égalité pour cibler les indicateurs pertinents et axes de progression.....5**
- **Action 3 : rapprocher le rapport annuel de la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le bilan du plan d'action afin de l'enrichir.....5**

### OBJECTIF 1.2. FAVORISER L'EMERGENCE D'UNE CULTURE COMMUNE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE..... 6

- **Action 4 : dans le cadre d'un travail transversal associant les directions, partager l'analyse, diffuser le plan d'actions aux agents, poursuivre leur sensibilisation à travers des formations et consolider le réseau de référents égalité de la collectivité pour créer une culture commune de l'égalité. .... 6**
- **Action 5. Proposer aux référents égalité des supports et/ou des formations pour mieux appréhender leur rôle et faire vivre la démarche au quotidien .....6**
- **Action 6 : inclure dans la journée d'accueil une sensibilisation sur l'égalité professionnelle .....7**
- **Action 7 : définir des normes d'écriture des documents en interne et en externe..... 7**

## AXE 2. GARANTIR LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT, DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE EQUITABLES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE.....8

### OBJECTIF 2.1 ASSURER UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION EGALITAIRE..... 8

- **Action 8 : garantir une rédaction non genrée des offres d'emplois et fiches de poste. 8**
- **Action 9 : former les agents recruteurs (DRH et directions opérationnelles) aux pratiques de recrutement exemptes de discrimination .....8**
- **Action 10 : s'appuyer sur la politique de communication de la collectivité pour encourager la mixité des métiers.....8**

### OBJECTIF 2.2 TRAITER ET REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION..... 9

- **Action 11 : évaluer et analyser les évolutions suite à la mise en place du RIFSEEP .....9**
- **Action 12 : mener une réflexion sur les différents leviers de réduction des inégalités de salaire .....9**

### OBJECTIF 2.3 GARANTIR LES MEMES CHANCES DE CARRIERE A TOUTES ET TOUS ..... 9

- **Action 13 : inscrire l'avancement "équilibré" dans les lignes directrices de gestion .....9**

- **Action 14 : former les évaluateurs ayant vocation à aborder les situations individuelles de manière non-genrée et les outiller en mettant à jour le « guide de l'évaluateur et de l'évalué » pour expliciter le traitement non-genré du déroulement de carrière.....10**

### **AXE 3. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS .....10**

OBJECTIF 3.1 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE..... 10

- **Action 15 : diffuser auprès des agents une information relative à leurs droits concernant la grossesse et la parentalité .....10**
- **Action 16 : mettre en place des entretiens professionnels avant et après un départ en congé maternité et parental.....11**
- **Action 17. Faciliter l'organisation du travail sur 4,5 jours lorsque le poste le permet. 11**
- **Action 18 : faire du télétravail un levier de la conciliation de l'activité professionnelle et la vie personnelle .....11**
- **Action 19 : travailler sur des mesures renforçant le droit à la déconnexion .....11**

OBJECTIF 3.2 PREVENIR ET TRAITER LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES METIERS FEMINISES ..... 12

- **Action 20 : analyser l'exposition aux risques professionnels pour adapter les actions de prévention, équipements de protection etc. au prisme du genre .....12**

OBJECTIF 3.3 ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA SANTE DES FEMMES..... 12

- **Action 21 : instaurer un congé menstruel pour les agentes de la collectivité.....12**

OBJECTIF 3.4 PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES ..... 13

- **Action 22 : suivre et évaluer le fonctionnement du dispositif de signalement pour l'améliorer le cas échéant.....13**
- **Action 23 : accroître la connaissance du dispositif de signalement par tous les agents**

13

### **AXE 4. PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES RELATIONS PARTENARIALES .....13**

OBJECTIF 4.1 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES..... 13

- **Action 24 : poursuivre l'accompagnement les femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.....13**
- **Action 25 : renforcer les liens avec la communauté médicale du territoire pour mieux détecter et accompagner les femmes victimes de violences .....14**
- **Action 26 : former les agents et acteurs semi-professionnels à l'accueil et la détection des personnes victimes de violences intrafamiliales.....14**
- **Action 27 : agir pour prévenir la récurrence.....15**

OBJECTIF 4.2 PROMOUVOIR LES DROITS DES FEMMES TOUT AU LONG DE L'ANNEE PAR LA CULTURE, LES ARTS ET LES MOBILISATIONS COLLECTIVES ..... 15

- **Action 28 : le Festival Essenti'[elles] à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.....15**
- **Action 29 ; des actions autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes .....15**
- **Action 30 : à l'occasion du 28 mai, journée internationale de l'hygiène menstruelle et de la santé des femmes, se mobiliser contre la précarité menstruelle.....16**
- OBJECTIF 4.3 RENFORCER LA PREVENTION ET L'EDUCATION EGALITAIRE DES LE PLUS JEUNE AGE..... 16
  - **Action 31 : sensibiliser les enfants et jeunes des structures municipales à l'égalité entre les filles et les garçons.....16**
  - **Action 32 : accompagner la parentalité et promouvoir une éducation égalitaire.....17**
- OBJECTIF 4.4 GARANTIR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES MANIFESTATIONS ET LES LIENS AVEC NOS PARTENAIRES..... 17
  - **Action 33 : en lien avec les clubs sportifs du territoire, poursuivre la promotion de la pratique sportive par les femmes et les filles.....17**
  - **Action 34 : inscrire la promotion de l'égalité dans nos relations avec nos partenaires  
17**
- OBJECTIF 4.5 PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS..... 18
  - **Action 36 : sensibiliser les publics à la mixité de tous les métiers.....18**

## PREAMBULE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui renforce les obligations des employeurs en la matière. La Ville de Vénissieux a ainsi mis en place depuis 2021 son plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, structuré autour des 4 axes définis par la loi.

Le plan d'action pluriannuel est élaboré sur la base des données issues du rapport social unique et du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présentés annuellement en conseil municipal lors du débat d'orientations budgétaires.

Le comité social territorial (CST) est consulté sur le plan d'action et un bilan relatif à sa mise en œuvre et son actualisation lui est soumise annuellement. Le plan est mis à la disposition des agents sur intranet et est disponible à la Direction des ressources humaines (DRH). Un comité de suivi accompagne la mise en œuvre du plan d'action et rend compte annuellement de ses avancées. Le plan est décliné et partagé au sein de chaque direction au travers d'un réseau de référents égalité animé par la mission égalité et droits des femmes.

La Ville de Vénissieux acte ainsi de son deuxième plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, couvrant les années 2024 à 2026.

Au-delà du respect des obligations légales et de l'affirmation des droits fondamentaux de chacune et chacun, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, la Ville de Vénissieux, investie depuis de nombreuses années dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, concrétise cet engagement en déployant des actions tout au long de l'année à destination des habitants à travers les politiques publiques qu'elle porte, en lien avec différents partenaires. Le travail et l'engagement des agents dans la mise en œuvre de ces actions contribuent à accroître la culture commune de l'égalité au sein de la collectivité et enrichit les compétences collectives en interne sur ces enjeux.

Pour prévenir et endiguer les inégalités persistantes, il s'agit de proposer à la fois des solutions aux inégalités constatées et d'agir positivement pour l'égalité des chances. Cette dernière notion implique notamment que des actions spécifiques soient engagées envers les femmes pour garantir une égalité réelle.

En effet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un principe garanti par le statut de la fonction publique mais bien un objectif non atteint que la loi tend à favoriser par l'établissement de ce plan d'action.

Ainsi, ce nouveau plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité a vocation à traiter de manière complète le champ de l'égalité professionnelle, prenant ainsi en compte l'ensemble du parcours des agents. Il ambitionne de poursuivre, consolider et pérenniser les actions déjà en place et d'approfondir de nouveaux leviers d'action.

Enfin et pour témoigner de l'action globale et cohérente menée par la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes, il intègre un dernier axe consacré à l'action de la Ville en matière d'égalité et de droits des femmes dans les politiques publiques.

## **AXE 1. IDENTIFIER ET COMPRENDRE LES ENJEUX LIES A L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE**

### **Objectif 1.1 Mieux appréhender la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle**

#### **➤ Action 1 : établir un diagnostic précis et objectif des écarts de traitement entre les femmes et les hommes et des conditions de travail sous le prisme de l'égalité professionnelle**

##### **Indicateurs :**

- production du rapport de diagnostic
- mise en œuvre des recommandations

**Calendrier :** 2025

**Mise en œuvre :** mission égalité et droits des femmes, DRH, prestataire extérieur pour réalisation du diagnostic

**Orientations :** la collectivité emploie près de 1 350 agents permanents et son effectif est largement féminisé. Il s'agit d'avoir un aperçu direction par direction, métier par métier, de l'état des lieux en matière d'égalité professionnelle afin de connaître les forces, les points d'amélioration et d'ajuster par la suite les actions à la situation de la collectivité. La méthodologie de ce premier diagnostic sera par la suite simplifiée et réemployée afin de le mettre à jour en interne de manière régulière, en amont du renouvellement du plan d'action.

#### **➤ Action 2 : saisir l'opportunité de la mise en place de l'index égalité pour cibler les indicateurs pertinents et axes de progression**

**Indicateur :** indicateurs cibles de l'index égalité pour la fonction publique

**Calendrier :** à compter de 2025 et sous réserve de la publication du décret d'application pour la fonction publique territoriale

**Mise en œuvre :** mission égalité et droits des femmes, DRH

**Orientations :** l'éclatement des indicateurs et leur manque de lisibilité plaident pour un travail de structuration et de centralisation. La mise en place d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propre au secteur public est prévue pour la fonction publique d'Etat depuis 2023 et annoncée pour la fonction publique territoriale. A ce jour, le rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes produit annuellement analyse d'ores et déjà une vingtaine d'indicateurs sous le prisme du genre (effectifs, déroulement de carrière, rémunération etc.) L'index permet de consolider cette analyse, d'objectiver les inégalités et de les traiter, en suivant l'évolution de la situation propre à chaque administration.

#### **➤ Action 3 : rapprocher le rapport annuel de la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le bilan du plan d'action afin de l'enrichir**

**Indicateur** : production du rapport

**Calendrier** : annuellement

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, DRH, réseau de référents égalité de la collectivité

**Orientations** : la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est déclinée dans un certain nombre d'actions portées par les directions de la Ville. Ces actions contribuent à sensibiliser et mobiliser les agents, tout comme les acteurs du territoire, sur ces sujets.

### **Objectif 1.2 Favoriser l'émergence d'une culture commune de l'égalité professionnelle**

➤ **Action 4 : dans le cadre d'un travail transversal associant les directions, partager l'analyse, diffuser le plan d'actions aux agents, poursuivre leur sensibilisation à travers des formations et consolider le réseau de référents égalité de la collectivité pour créer une culture commune de l'égalité**

**Indicateurs** :

- connaissance des actions par un maximum d'agents et partage autour de ces thématiques
- renforcement et animation du réseau de référents égalité
- nombre de référents égalité actifs au sein du réseau
- fréquence et contenu des rencontres des référents égalité

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, référents égalité

**Orientations** : l'objectif est, au travers du réseau de référents, de faire vivre la politique d'égalité de la collectivité au quotidien, au plus près des agents. Ce réseau, animé et nourri de manière régulière, a vocation à permettre une réflexion collective et transversale autour de ces thématiques, d'ancrer la culture de l'égalité dans les pratiques et dans les actions portées par chaque service. Il s'agira également de porter ces sujets dans les différentes instances managériales transversales de la collectivité.

➤ **Action 5 : proposer aux référents égalité des supports et/ou des formations pour mieux appréhender leur rôle et faire vivre la démarche au quotidien**

**Indicateurs** :

- nombre de référents égalité actifs dans le réseau
- contenu des formations proposées en direction des référents
- nombre de participants aux formations proposées au réseau de référents

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : mission égalité, référents égalité, prestataire extérieur pour assurer les formations

**Orientations** : la mise en place des référents et référentes égalité fait partie des engagements de l'accord du 30 novembre 2018. Il s'agit de leur donner les clés pour informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et leur service, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur direction.

➤ **Action 6 : inclure dans la journée d'accueil une sensibilisation sur l'égalité professionnelle**

**Indicateurs** :

- nombre de journées d'accueil réalisées incluant le volet égalité
- nombre de participants sensibilisés durant ce temps

**Calendrier** : dès 2024

**Mise en œuvre** : DRH, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : l'acculturation des nouveaux agents aux politiques, dispositifs et mesures en faveur de l'égalité professionnelle revêt une importance toute particulière dans l'objectif de partager et développer une culture commune de l'égalité au sein de la collectivité. L'intégration de cette thématique à la journée d'accueil des nouveaux arrivants témoigne de l'engagement de la collectivité en la matière et renforce l'aspect transversal de l'égalité, sujet qui concerne l'ensemble des agents, quel que soit leur métier ou leur service d'appartenance.

➤ **Action 7 : définir des normes d'écriture des documents en interne et en externe**

**Indicateurs** :

- proposition de normes communes
- liste des documents concernés par ces normes

**Calendrier** : 2025, puis en continu

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, DRH, DRC

**Orientations** : cette démarche vise à mieux représenter et inclure les femmes, agentes, habitantes, professionnelles partenaires, avec une attention particulière au sein de textes communiqués en interne vers les publics. Des normes communes à la collectivité s'appuient sur le postulat que pour qu'une langue inclusive joue utilement son rôle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire qu'elle soit utilisée par le plus grand nombre et soit donc facile d'accès.

## **AXE 2. GARANTIR LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT, DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE EQUITABLES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE**

### **Objectif 2.1 Assurer un processus de recrutement et d'intégration égalitaire**

#### **➤ Action 8 : garantir une rédaction non genrée des offres d'emplois et fiches de poste**

##### **Indicateurs :**

- procédure/modèle mis en place
- nombre d'offres publiées sur ce modèle

**Calendrier :** à partir de 2024 puis en continu

**Mise en œuvre :** DRH, mission égalité et droits des femmes

**Orientations :** le but de cette démarche est de mener une réflexion sur les représentations parfois stéréotypées qui ont pu façonner, de manière inconsciente, la construction des postes au sein de la collectivité et ainsi influencer les processus de recrutement. Une rédaction non genrée des offres d'emploi et fiches de poste est une mesure pour œuvrer en faveur de davantage de mixité des métiers.

#### **➤ Action 9 : former les agents recruteurs (DRH et directions opérationnelles) aux pratiques de recrutement exemptes de discrimination**

##### **Indicateurs :**

- nombres d'agents formés
- analyse qualitative des formations

**Calendrier :** 2025-2026

**Mise en œuvre :** DRH, mission égalité et droits des femmes, prestataire extérieur pour assurer les formations

**Orientations :** l'égalité s'applique dès le recrutement de chaque agent. Pour ce faire, il est intéressant de prendre conscience du rôle et de l'impact des stéréotypes sur nos choix de recrutement et sur les candidats. Il s'agit de repérer les points de vigilance aux différentes étapes de l'entretien, d'identifier les questions non pertinentes ou encore les stéréotypes cachés derrière différentes questions ou affirmations et qui nuisent par exemple à faire progresser la mixité des métiers.

#### **➤ Action 10 : s'appuyer sur la politique de communication de la collectivité pour encourager la mixité des métiers**

**Indicateur :** production de supports mettant en valeur la mixité des métiers

**Calendrier :** en continu

**Mise en œuvre : DRH**

**Orientation** : la proposition de supports de communication portant sur la mixité des métiers et la prise de conscience des stéréotypes de genre portant sur certains métiers permet la sensibilisation de chacun et la consolidation de la culture de l'égalité au sein de la collectivité. Rendre visible l'existence de ces stéréotypes et mettre en exergue la possibilité pour les femmes et les hommes d'exercer tous les métiers permet la prise de conscience collective relative à ces enjeux.

**Objectif 2.2 Traiter et réduire les écarts de rémunération****➤ Action 11 : évaluer et analyser les évolutions suite à la mise en place du RIFSEEP**

**Indicateur** : écarts de rémunération par catégorie, filière, types de postes (fonctionnaire ou contractuel)

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : DRH, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : la collectivité a mis en œuvre le RIFSEEP en 2023. L'analyse de ses potentiels effets sur les écarts de rémunération sera possible dès 2024. A la question du temps partiel, chaque titulaire perçoit la même part fixe correspondant à son traitement indiciaire brut déterminé par son grade et son échelon. La seule source d'écart possible est donc la part variable qui est la rémunération indemnitaire. Décomposer les primes selon leur nature permet d'analyser les différences de rémunération qui peuvent persister entre les femmes et les hommes.

**➤ Action 12 : mener une réflexion sur les différents leviers de réduction des inégalités de salaire**

**Indicateur** : production d'une note d'analyse des leviers dont dispose la collectivité

**Calendrier** : 2025

**Mise en œuvre** : DRH, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : parmi les explications des écarts de rémunération observés, les femmes sont plus nombreuses à exercer à temps non complet, partiel ou thérapeutique, elles sont surreprésentées au sein des filières les moins rémunératrices, et les astreintes et heures supplémentaires rémunérées sont majoritairement effectuées par des hommes. Il s'agit, au-delà de la prise en compte des facteurs exogènes sur laquelle la collectivité n'a pas de prise, d'analyser dans quelle mesure elle dispose de marges de manœuvre pour réduire ces inégalités de salaire.

**Objectif 2.3 Garantir les mêmes chances de carrière à toutes et tous****➤ Action 13 : inscrire l'avancement "équilibré" dans les lignes directrices de gestion**

**Indicateur** : évolution annuelle des avancements et promotions internes respectifs des femmes et des hommes au sein d'un même cadre d'emploi

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : DRH

**Orientations** : les lignes directrices de gestion, qui guident les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix, doivent être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes doit être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

- **Action 14 : former les évaluateurs ayant vocation à aborder les situations individuelles de manière non-genrée et les outiller en mettant à jour le « guide de l'évaluateur et de l'évalué » pour expliciter le traitement non-genré du déroulement de carrière**

**Indicateurs** :

- nombre d'agents formés
- analyse qualitative de la formation
- mise à jour du guide de l'évaluateur et de l'évalué

**Calendrier** : 2026

**Mise en œuvre** : DRH, prestataire externe pour assurer la formation

**Orientations** : la Ville souhaite apporter une attention particulière à l'absence de discrimination dans le contenu des échanges des entretiens professionnels et des comptes rendus d'appréciation. La mise en œuvre du RIFSEEP et l'introduction d'une part variable dans le régime indemnitaire des agents (complément indemnitaire annuel), versée en fonction de l'entretien d'évaluation, rend l'attention portée à l'absence de différence de traitement entre les femmes et les hommes lors de celui-ci d'autant plus importante.

## **AXE 3. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS**

### **Objectif 3.1 Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

- **Action 15 : diffuser auprès des agents une information relative à leurs droits concernant la grossesse et la parentalité**

**Indicateurs** :

- insertion d'une section sur la parentalité dans le guide de l'agent
- campagne de communication (Intranet, flash RH...)

**Calendrier** : 2024

**Mise en œuvre** : DRH

**Orientations** : informer les agents sur les règles et conséquences du choix de prendre un congé ou un temps partiel (sur la carrière, la retraite, la rémunération). Sensibiliser les conjoints pour que le congé paternité soit pris dans son intégralité.

➤ **Action 16 : mettre en place des entretiens professionnels avant et après un départ en congé maternité et parental**

**Indicateur** : nombre d'entretiens réalisés avant / après un départ en congé maternité ou parental

**Calendrier** : 2026

**Mise en œuvre** : DRH

**Orientations** : Il s'agit de faciliter le retour des agents suite à un épisode les ayant éloignés plus ou moins longtemps de la collectivité. Divers aspects sont en effet à prendre en compte à cette occasion : le projet professionnel, les souhaits de formation, examiner les possibilités d'aménagement ou d'adaptation du poste...

➤ **Action 17 : Faciliter l'organisation du travail sur 4,5 jours lorsque le poste le permet**

**Indicateur** : nombre d'agents et d'agentes éligibles optant pour ce mode d'organisation du travail

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : DRH

**Orientations** : les agents de la collectivité soulignent l'importance accordée à l'organisation en 4,5 jours de travail, vue comme une conciliation vie privée / vie professionnelle, un axe respecté par la majorité des agents qui en bénéficie.

➤ **Action 18 : faire du télétravail un levier de la conciliation de l'activité professionnelle et la vie personnelle**

**Indicateur** : données genrées sur le déploiement du télétravail et bénéficiaires des différentes mesures dérogatoires

**Calendrier** : 2025-2026

**Mise en œuvre** : DRH

**Orientations** : dans le cadre du déploiement par étapes du télétravail, il s'agit d'introduire des dispositions favorables à la conciliation des temps de vie des agents, afin de favoriser un équilibre convenable, réduire la charge mentale et prendre en compte des besoins spécifiques.

➤ **Action 19 : travailler sur des mesures renforçant le droit à la déconnexion**

**Indicateur** : proposition d'une charte du droit à la déconnexion

**Calendrier** : 2025

**Mise en œuvre : DRH**

**Orientations** : il s'agit d'analyser dans quelle mesure certains usages ou pratiques de la collectivité n'incitent pas à une réactivité et une disponibilité constante des agents. Attendre, explicitement ou implicitement, d'un agent d'être toujours réactif et disponible est un frein à la déconnexion. De même, l'utilisation des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail fragilise la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Les mesures garantissant le droit à la déconnexion doivent permettre de créer les protections nécessaires à la santé des agents (garantie du temps de repos, régulation de la charge de travail, éviter le risque d'épuisement professionnel...).

**Objectif 3.2 Prévenir et traiter les risques professionnels dans les métiers féminisés**

- **Action 20 : analyser l'exposition aux risques professionnels pour adapter les actions de prévention, équipements de protection etc. au prisme du genre**

**Indicateur** : nombre de situations traitées et propositions d'adaptation

**Calendrier** : 2025 et en continu

**Mise en œuvre** : DRH (service prévention)

**Orientations** : l'évaluation des risques professionnels est souvent pensée à travers le prisme de l'activité. Cependant, la prise en compte du genre des agents permet d'affiner l'analyse et de mieux adapter les actions de prévention.

**Objectif 3.3 Adapter les conditions de travail pour mieux prendre en compte la santé des femmes**

- **Action 21 : instaurer un congé menstruel pour les agentes de la collectivité**

**Indicateur** : nombre de jours de congés menstruels pris par an

**Calendrier** : sous réserve de la réglementation en vigueur

**Mise en œuvre** : DRH, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : Ce congé s'adresserait aux femmes souffrant de règles douloureuses et incapacitantes ainsi que d'endométriose. Sachant qu'une femme sur deux souffre de règles douloureuses et qu'une sur dix est atteinte d'endométriose, cette mesure traduit la reconnaissance de la souffrance quotidienne des agentes de la collectivité. La collectivité, en tant qu'employeur, entend ainsi prendre les devants sur cette question de santé publique et de bien-être au travail. Le tabou autour des règles douloureuses impacte non seulement la santé physique et mentale des agentes, mais également leur pouvoir d'achat lorsque des règles incapacitantes obligent à recourir à un arrêt de travail, assorti d'un jour de carence.

### **Objectif 3.4 Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

- **Action 22 : suivre et évaluer le fonctionnement du dispositif de signalement pour l'améliorer le cas échéant**

**Indicateur** : analyse quantitative et qualitative des situations traitées annuellement

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : DRH (service prévention), mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : la Ville est soumise à une obligation légale de prévention et de traitement de ces situations. Les actes de discrimination, de harcèlement et de sexisme ne sont pas seulement des faits individuels, mais renvoient à une organisation spécifique (rapports hiérarchiques, « culture » de l'équipe, etc.). Ce dispositif d'alerte interne doit permettre de repérer les situations de discrimination, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, de permettre aux personnes d'en parler et de les analyser pour pouvoir non seulement régler les situations, mais aussi faire évoluer les pratiques. Parmi les axes de réflexion, il pourra s'agir d'évaluer la pertinence de permettre également le recueil des signalements de témoins.

- **Action 23 : accroître la connaissance du dispositif de signalement par tous les agents**

**Indicateurs** :

- diffusion sur différents supports et documents de référence pour les agents.
- nombre de consultation/diffusion des différents supports de communication.

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, DRH (service prévention)

**Orientations** : une diffusion large contribue à la bonne information de tous les agents de leurs droits ainsi qu'à l'identification et au traitement des différentes situations problématiques.

## **AXE 4. PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES RELATIONS PARTENARIALES**

### **Objectif 4.1 Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales**

- **Action 24 : poursuivre l'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales**

**Indicateurs** :

- nombre de personnes concernées accompagnées par les différents dispositifs

- analyse qualitative des données relatives aux dispositifs d'accompagnement
- bilans annuels du dispositif partenarial de mise à disposition de logements d'urgence aux personnes victimes de violences

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : CCAS, intervenante sociale au commissariat, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : la question des violences conjugales et intrafamiliales ne peut être considérée comme une affaire privée, ne serait-ce que parce qu'elles constituent un obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux droits fondamentaux des femmes et des enfants covictimes. A ce titre, la Ville déploie une politique volontariste d'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales, au travers de différents dispositifs.

- un dispositif intercommunal quadripartite entre Vénissieux, Saint-Fons, Corbas et l'association VIFFIL pour la mise à disposition de logements d'urgence et l'accompagnement des personnes abritées
- le financement d'une intervenante sociale en commissariat, qui accueille et oriente notamment les personnes victimes de violences
- une convention annuelle avec l'association VIFFIL pour l'accueil et le soutien de 25 femmes vénissiennes victimes de violences

➤ **Action 25 : renforcer les liens avec la communauté médicale du territoire pour mieux détecter et accompagner les femmes victimes de violences**

**Indicateur** : analyse des actions mises en place

**Calendrier** : 2026

**Mise en œuvre** : DSHP (contrat local de santé), DSAS, mission égalité et droits des femmes

**Orientations** :

- sensibiliser la communauté médicale du territoire à la dérogation au secret médical permise par la loi du 30 juillet 2020, modifiant les dispositions de l'article 226-14 3° du code pénal, pour signaler au procureur de la République des violences exercées au sein d'un couple. Les professionnels de santé sont en effet en première ligne pour repérer les femmes victimes de violence. Mais beaucoup sont le plus souvent démunis face à cette problématique qu'ils connaissent peu. Il est pertinent de créer les conditions pour que chacun d'entre eux soit en mesure de repérer les patientes subissant des violences au sein de leur couple ;
- interpeler la communauté médicale du territoire sur un partenariat permettant d'orienter les femmes reçues par la coordinatrice sociale au commissariat / accompagnées par VIFFIL / hébergées dans le logement d'urgence vers des professionnels du territoire référents de ces questions et pouvant attester / recueillir les preuves des violences subies (certificat médical etc.).

➤ **Action 26 : former les agents et acteurs semi-professionnels à l'accueil et la détection des personnes victimes de violences intrafamiliales**

**Indicateurs :**

- nombre de personnes formées.
- analyse qualitative des formations dispensées.

**Calendrier :** 2024**Mise en œuvre :** prestataire pour assurer la formation, mission égalité et droits des femmes

**Orientations :** les agents de la collectivité au contact des habitants et les collectifs de terrain semi-professionnels sont en première ligne pour repérer les femmes victimes de violence et accueillir leurs témoignages. Mais beaucoup sont le plus souvent démunis face à cette problématique qu'ils connaissent peu. Il est pertinent de créer les conditions pour que chacun d'entre eux soit en mesure de repérer les femmes subissant des violences au sein de leur couple ou d'accueillir leur parole lorsque celles-ci osent briser le silence.

➤ **Action 27 : agir pour prévenir la récidive**

**Indicateur :** évaluation des actions mises en place**Calendrier :** 2026**Mise en œuvre :** DUPS, DSAS

**Orientations :** travailler en lien avec le SPIP et les dispositifs d'accompagnement des femmes victimes de violences (convention 25 femmes, logement mise à l'abri...) pour coordonner le respect / contrôle des mesures d'éloignement et de protection des victimes.

**Objectif 4.2 Promouvoir les droits des femmes tout au long de l'année par la culture, les arts et les mobilisations collectives**

➤ **Action 28 : le Festival Essenti'[elles] à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes**

**Indicateur :** bilans annuels quantitatifs et qualitatifs**Calendrier :** chaque année**Mise en œuvre :** DAC, mission égalité et droits des femmes, services de la Ville associés

**Orientations :** depuis une dizaine d'années, le Festival Essenti'[elles] sensibilise au respect des droits des femmes et à la promotion de l'égalité en s'appuyant sur les arts, la création, le patrimoine. Son contenu pluridisciplinaire, inclusif et pensé pour toutes les catégories de publics permet la participation de l'ensemble des habitants et la mise en lumière de la diversité des thématiques liées à l'égalité.

➤ **Action 29 : proposer des actions autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**

**Indicateur :** analyse quantitative et qualitative des événements organisés annuellement**Calendrier :** chaque année

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, services de la Ville associés

**Orientations** : depuis 1999, le 25 novembre marque la journée internationale de lutte pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Si la persistance des violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles, sexistes ou symboliques nécessite une action quotidienne et un engagement de long cours, cette journée consacre un temps fort pour sensibiliser les citoyennes et citoyens et s'engager collectivement pour éliminer toutes les formes de violences. La Ville de Vénissieux s'engage dans le cadre de cette journée en proposant des temps de sensibilisation pour tous les publics.

➤ **Action 30 : Faire vivre les questions d'égalité tout au long de l'année à travers d'autres dates et évènements à destination des publics**

**Indicateur** : analyse quantitative et qualitative des différentes actions proposées

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : mission égalité et droits des femmes, autres services de la Ville concernés en fonction des projets

**Orientations** : au-delà des dates du 8 mars et du 25 novembre, la Ville de Vénissieux a à cœur de s'engager sur les questions d'égalité tout au long de l'année. Il s'agit de poursuivre et de développer de nouvelles actions à destination des publics, à titre d'exemple :

- lutte contre la précarité menstruelle : poursuite de la participation de la Ville à la grande collecte de protections menstruelles organisée par la Métropole de Lyon et l'association Règles Élémentaires ;
- Octobre rose : proposition de temps forts visant à sensibiliser les publics sur la thématique de la santé des femmes, renforcement de la prévention concernant les cancers et maladies majoritairement féminines.

**Objectif 4.3 Renforcer la prévention et l'éducation égalitaire dès le plus jeune âge**

➤ **Action 31 : sensibiliser les enfants et les jeunes des structures municipales à l'égalité entre les filles et les garçons**

**Indicateurs** :

- Nombre d'enfants sensibilisés
- Analyse qualitative et quantitative des actions menées

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : DEE, GPV, DSJF

**Orientations** : l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge participe à la prévention des violences faites aux femmes et à la construction d'une société plus égalitaire. Il s'agit également d'aborder avec eux et de résoudre les différentes problématiques qu'ils rencontrent à chaque âge de la vie. (EPJ, MDE, BIJ, Maison de quartier...).

➤ **Action 32 : accompagner la parentalité et promouvoir une éducation égalitaire**

**Indicateur** : analyse qualitative et quantitative des actions menées, participation des publics

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : Mission des politiques éducatives et sociales (MPES), mission égalité et droits des femmes

**Orientations** : la socialisation et les relations familiales dans l'enfance jouent un rôle majeur dans le développement de l'enfant. Mettre en place une éducation non sexiste, exempte de stéréotypes participe à la construction de rapports filles-garçons équilibrés.

**Objectif 4.4 Garantir l'égalité entre femmes et hommes dans les manifestations et les liens avec nos partenaires**

➤ **Action 33 : en lien avec les clubs sportifs du territoire, poursuivre la promotion de la pratique sportive par les femmes et les filles**

**Indicateur** : critère décomposé en deux parties : proportion de filles dans le club (joueuses et dirigeantes) et taux d'évolution du nombre de filles dans le club d'une année sur l'autre

**Calendrier** : 2026

**Mise en œuvre** : DSJF

**Orientations** : introduction d'un critère visant à valoriser la pratique sportive féminine dans les clubs et à soutenir fortement leur engagement dans le développement de cette pratique dans le calcul des montants de subventions attribuées au club.

➤ **Action 34 : inscrire la promotion de l'égalité dans nos relations avec nos partenaires**

**Indicateur** : analyse des actions mises en œuvre sur cette thématique dans le cadre des relations partenariales

**Calendrier** : en continu

**Mise en œuvre** : Mission politiques éducatives et sociales (MPES), DSJF

**Orientations** : dans les conventions d'objectifs particulières liant la Ville et les clubs, intégrer systématiquement un paragraphe avec des objectifs définis pour le club intitulé « favoriser la mixité au sein du club en poursuivant des actions structurantes en direction du public féminin et notamment les adolescentes sur les volets loisirs et compétition ». De même, il s'agira de travailler avec nos autres partenaires institutionnels sur l'égalité dans les coopérations conclues.

➤ **Action 35 : favoriser l'accessibilité aux manifestations et projets de la Ville pour toutes et tous**

**Indicateur** : analyse de la portée des actions mises en place dans cet objectif

**Mise en œuvre** : en continu

**Orientations** : il s'agit de comprendre et de lever les freins à l'accès égal des personnes aux événements et manifestations de la Ville (garde d'enfants, horaires, accessibilité, infrastructures sanitaires adaptées, prévention du sexisme).

## **Objectif 4.5 Promouvoir la mixité des métiers**

### ➤ **Action 36 : sensibiliser les publics à la mixité de tous les métiers**

**Indicateur : Nombre de public sensibilité et évènements concernés**

**Calendrier : 2025-2026**

**Mise en œuvre : DRH, DAUE, référents égalité**

**Orientations :** Lors du forum des métiers ou du forum jobs d'été, réfléchir à des animations promouvant des rôles-modèles féminins/masculins pour les métiers où l'un ou l'autre genre est surreprésenté, à des actions pour casser les stéréotypes de genre dans ces métiers.

Peu de métiers au sein de la collectivité sont mixtes (14%), alors que la plupart des métiers peuvent être indifféremment occupés par des hommes et des femmes. La mixité des métiers est un enjeu important pour tout un chacun : il s'agit d'offrir la possibilité de choisir son métier en fonction de ses affinités et compétences, en dehors de tout stéréotype. Pour la collectivité, les enjeux sont autant d'attirer des talents, d'élargir le vivier des recrutements, que de miser sur la mixité comme source de créativité, de diversité et de performance.